

# 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° 2013/32 DU 31 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 .....	106

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/32

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Aéraulique (installation, entretien, réparation) :</b> avenant n° 58 du 2 juillet 2013 relatif au forfait annuel en jours .....	4
<b>Camping (industries) :</b> accord n° S 32 du 16 avril 2013 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2013 .....	7
<b>Dentaires (laboratoires de prothèses) :</b> accord du 21 juin 2013 relatif au développement de la formation professionnelle.....	9
<b>Enseignement privé (administratifs et documentalistes) :</b> accord du 2 juillet 2013 relatif à l'affiliation de salariés aux régimes de retraite et de prévoyance des cadres et assimilés .....	28
<b>Espaces de loisirs, d'attractions et culturels :</b> accord du 28 juin 2013 relatif à la désignation de l'organisme assureur AG2R Prévoyance.....	30
<b>Espaces de loisirs, d'attractions et culturels :</b> avenant n° 44 du 28 juin 2013 relatif aux garanties incapacité, invalidité, décès .....	32
<b>Espaces de loisirs, d'attractions et culturels :</b> avenant n° 45 du 28 juin 2013 relatif au remboursement de frais de santé.....	36
<b>Habillement (industries) :</b> avenant « Salaires » n° 57 du 23 mai 2013 .....	45
<b>Habillement et articles textiles (commerce de détail) :</b> avenant n° 21 du 18 juin 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013 .....	49
<b>Instruments à écrire :</b> avenant n° 40 du 29 mai 2013 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2013 .....	52
<b>Métallurgie (Doubs) :</b> accord du 24 juin 2013 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2013.....	55
<b>Métallurgie (Mayenne) :</b> accord du 22 octobre 2012 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2012 .....	58
<b>Métallurgie (Mayenne) :</b> avenant du 22 octobre 2012 modifiant des articles de la convention .....	60
<b>Télécommunications :</b> accord du 5 juin 2013 relatif à la politique d'emploi et des compétences .....	70
<b>Tourisme social et familial (organismes) :</b> avenant n° 3 du 19 mars 2013 à l'accord du 5 juin 2006 relatif à la prévoyance .....	79

<b>Tracteurs et matériels agricoles (commerce, réparation) :</b> accord du 6 juin 2013 relatif à la collecte et au financement de la formation professionnelle .....	85
<b>Travail temporaire (entreprises) :</b> accord du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires .....	89
<b>Tuiles et briques (industrie [OETAM]) :</b> avenant n° 8 du 28 mai 2013 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2013.....	100
<b>Tuiles et briques (industrie [cadres]) :</b> avenant n° 50 du 28 mai 2013 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2013.....	103

Brochure n° 3023

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1412. – INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION  
ET DÉPANNAGE DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE,  
THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

---

AVENANT N° 58 DU 2 JUILLET 2013

RELATIF AU FORFAIT ANNUEL EN JOURS

NOR : ASET1350942M

IDCC : 1412

---

Entre :

Le SNEFCCA,

D'une part, et

La FM CFE-CGC ;

La FGMM CFDT ;

La FNSM CFTC ;

La FCM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini par la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes (IDCC 1412).

**Article 2**

*Modification des articles 10.6.3.5 « Conditions de contrôle de l'application du forfait »  
et 10.6.3.6 « Modalités de suivi de la charge de travail »*

Les articles 10.6.3.5 « Conditions de contrôle de l'application du forfait » et 10.6.3.6 « Modalités de suivi de la charge de travail » sont désormais unifiés et rédigés comme suit (annule et remplace les articles 10.6.3.5 et 10.6.3.6 instaurés par l'avenant n° 45 du 17 décembre 2008) :

« 10.6.3.5. Contrôle de l'application du forfait et modalités de suivi de la charge de travail

Le salarié fournit à l'employeur un relevé mensuel de ses journées et demi-journées de travail et de ses journées et demi-journées de repos ou d'absence, établi de manière que l'employeur puisse s'assurer du forfait.

Ce document individuel de suivi distingue bien les jours travaillés, les jours de repos et les jours de congés légaux ou conventionnels.

Ce document est un des éléments permettant d'assurer un contrôle de l'organisation et de la charge de travail par l'employeur. Il permettra en outre d'apprécier la répartition de la charge de travail sur le mois et l'année.

La charge de travail est adaptée au nombre de jours de travail et fera l'objet d'un suivi régulier par le supérieur hiérarchique du salarié concerné. La hiérarchie suivra également régulièrement l'organisation du travail du salarié et veillera au respect des durées minimales de repos obligatoire.

L'employeur s'assurera du suivi de la charge de travail en veillant à ce que l'amplitude journalière n'excède pas 13 heures, sauf exceptions prévues par les articles L. 3131-1 et L. 3131-2 du code du travail, l'amplitude journalière s'entendant comme "le temps de la journée de travail", ce qui inclut le temps de travail effectif mais aussi "ce qui dépasse le temps de travail effectif" (pauses, déplacements...).

Au moins un entretien individuel est organisé par l'employeur avec chaque salarié en forfait en jours chaque année. Il porte notamment sur la charge de travail du salarié, la répartition de cette charge sur le mois ainsi que sur l'année, l'organisation du travail au sein de l'entreprise, l'amplitude journalière, l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Il permettra d'apprécier la cohérence de la charge de travail avec le nombre de jours de travail.

D'autres entretiens pourront être réalisés, sur demande du salarié ayant conclu une convention de forfait en jours, notamment en cas de modification de la répartition de sa charge de travail sur le mois ou l'année ou en cas de modification importante de ses fonctions.

Le bulletin de paie ou une annexe récapitule au cours de la période annuelle le nombre de jours pris et le nombre de jours restant à prendre, afin notamment de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice. »

### **Article 3**

#### *Modification de l'article 10.6.3.7 « Repos quotidien, hebdomadaire et interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine »*

L'article 10.6.3.7 « Repos quotidien, hebdomadaire et interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine » devient l'article 10.6.3.6 « Repos quotidien et hebdomadaire » (annule et remplace l'article 10.6.3.7 de l'avenant n° 45 du 17 décembre 2008) et est désormais rédigé comme suit :

#### **« 10.6.3.6. Repos quotidien et hebdomadaire**

L'employeur s'assure du respect des dispositions légales et réglementaires en matière de repos quotidien et hebdomadaire.

A la date de signature du présent avenant, il est rappelé que la réglementation en vigueur prévoit que le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives et d'un temps de repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives. »

### **Article 4**

#### *Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.



## **Article 5**

### *Notification. – Dépôt. – Extension*

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail. Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

## **Article 6**

### *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le lendemain du jour où les formalités de dépôt auront été accomplies.

Fait à Paris, le 2 juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3176

**Convention collective nationale**

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

**ACCORD N° S 32 DU 16 AVRIL 2013  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013**

NOR : ASET1350957M  
IDCC : 1618

Entre :

La FIFAS,

D'une part, et

La FNCB CFDT,

D'autre part,

Conformément aux articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis les 12 février et 16 avril 2013.

C'est en application de cette négociation que le présent accord sur les salaires est ratifié.

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

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013, les salaires minima garantis sont fixés comme suit :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE minimum garanti	SALAIRE MENSUEL minimum garanti (base 151,667 heures)
128	9,43	1 430,25
131	9,44	1 431,76
135	9,46	1 434,80
140	9,47	1 436,31
145	9,48	1 437,72
150	9,50	1 440,80
155	9,53	1 445,43
158	9,55	1 448,51
160	9,57	1 451,59
166	9,59	1 454,67

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE minimum garanti	SALAIRE MENSUEL minimum garanti (base 151,667 heures)
168	9,61	1 457,75
170	9,64	1 462,38
175	9,82	1 490,12
181	10,09	1 530,18
185	10,27	1 557,92
196	10,72	1 625,72
200	10,92	1 656,54
203	11,02	1 671,95
210	11,23	1 702,77
215	11,44	1 735,13
221	11,64	1 765,95
225	11,85	1 796,77
230	12,05	1 827,59
240	12,46	1 889,23
250	12,86	1 950,86
270	13,58	2 060,27

### **Article 2**

A partir de la ratification du présent accord, le point FIFAS pour le calcul des salaires minima cadres sera porté à 5,90 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

### **Article 3**

Le présent accord de salaires se substitue à l'avenant n° S 31, signé le 19 janvier 2012.

Fait à Levallois, le 16 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3254

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 993. – PROTHÉSISTES DENTAIRES**  
**ET PERSONNELS DES LABORATOIRES**  
**DE PROTHÈSES DENTAIRES**

---

**ACCORD DU 21 JUIN 2013**  
**RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1350944M

IDCC : 993

Entre :

L'UNPPD,

D'une part, et

La FNISPAD ;

La CGT ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Une actualisation de l'accord relatif au développement de la formation professionnelle dans les laboratoires de prothèses dentaires en annexe de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèses dentaires, conformément à l'avenant ci-joint, interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*.

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

**OBJET**

Les signataires rappellent :

Que le secteur de la fabrication de prothèses dentaires est confronté à de profondes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en transformation et fortement concurrentiel.

Que ces évolutions ont des incidences sur l'organisation des entreprises, les processus de production et sur l'évolution des emplois.

Que l'adaptation du secteur ne pourra se faire sans une nécessaire évolution de la gestion des ressources humaines, élément déterminant de compétitivité et de performance des laboratoires de prothèses dentaires.

Que les laboratoires de prothèses dentaires rencontrent des difficultés de recrutement de personnel qualifié.

Que le secteur de la fabrication des prothèses dentaires souhaite anticiper les mutations et agir en véritable acteur de son devenir au lieu de subir les évolutions et les nouveaux enjeux de la compétition internationale.

Que le secteur de la fabrication de prothèse dentaire sera très rapidement confronté à un départ massif de compétences lié à la situation démographique.

C'est pourquoi :

Ils considèrent comme importante l'évolution professionnelle nécessaire des salariés des laboratoires de prothèses dentaires.

Ils réaffirment leur volonté d'aborder les problèmes emploi/formation dans leur globalité et de prendre en compte l'évolution des organisations de travail.

Ils confirment la nécessité d'accompagner l'élévation globale du niveau de compétences individuelles et collectives, la recherche de polyvalence et le développement de la polycompétence.

Ils entendent renforcer les moyens et dispositions mis en place pour assurer une politique de branche innovante et préparer l'avenir.

Ils expriment leur volonté de favoriser le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle et le renforcement des compétences dans le cadre d'une démarche emploi/formation cohérente, adaptée aux priorités du secteur, notamment préserver l'emploi.

En tant que de besoin la CPNE examinera la cohérence des différents accords de branche liés à la formation et leurs éventuelles solutions et transmettra le résultat de ses travaux aux partenaires sociaux.

Les signataires précisent que le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèse dentaires.

## TITRE II

### DÉSIGNATION DE L'OPCA

Les parties signataires de la branche des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèses dentaires désignent l'OPCA ci-après nommée OPCALIA, dont le siège social est situé au 27, rue de Mogador, 75009 Paris, comme OPCA de la branche pour recevoir les contributions destinées au financement de la formation professionnelle continue au titre de la professionnalisation, du DIF et du plan de formation des laboratoires de moins de 10 salariés, des laboratoires de 10 salariés à moins de 20 salariés et des laboratoires de 20 salariés et plus.

Cette désignation repose sur la possibilité pour la branche des prothésistes dentaires de disposer à la fois d'une capacité de gestion sur son champ professionnel et de bénéficier des moyens politiques et techniques mis à sa disposition par OPCALIA, pour développer la formation des salariés des entreprises de la branche.

## TITRE III

### PROSPECTIVE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS DANS LE SECTEUR DE LA FABRICATION DE PROTHÈSES DENTAIRES

Confirmant leur volonté d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, les signataires conviennent de la nécessité de poursuivre et de renforcer les démarches de prospective des métiers et des qualifications déjà engagées au niveau de la branche.

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

### *Contexte*

#### 1.1. Branche professionnelle en mutation

Le secteur de la fabrication de prothèses dentaires se caractérise par :

- un large champ d’activités complémentaires et de métiers liés à la conception, la fabrication et la commercialisation de prothèses dentaires ;
- une grande diversité de produits et de matériaux ;
- une atomisation du secteur, avec une forte prédominance de TPE, PME-PMI ;
- une forte concurrence des importations.

#### 1.2. Compétences qui évoluent

De nombreux métiers et qualifications sont en train d’évoluer très rapidement du fait de l’évolution des marchés ou de l’introduction de nouvelles techniques ou technologies.

## **Article 2**

### *Observatoire des métiers et des qualifications*

#### 2.1. Objet

Notre secteur professionnel doit être en capacité d’exprimer ses besoins en formation et en qualification, notamment pour les métiers en mutation, pour que la politique emploi/formation et l’offre de formation s’organisent autour de ses priorités et répondent aux besoins des entreprises et aux attentes des salariés.

Compte tenu de la conjoncture, du contexte spécifique au secteur de la fabrication de prothèses dentaires et parce que les problèmes emploi/formation rencontrés présentent des similitudes d’une région à l’autre, il est convenu de concevoir le projet à l’échelle de la branche.

Par ailleurs, compte tenu que de nombreuses entreprises déclarent avoir du mal à élaborer leur politique emploi/formation et que l’on recense peu de fonctions de ressources humaines clairement identifiées, il s’agira :

- de mettre à la disposition de la branche et des entreprises des informations simples et cohérentes ;
- d’anticiper ces évolutions en matière d’emploi/formation par une démarche plus formalisée ;
- d’offrir un outil d’aide à la décision pour la commission paritaire nationale de l’emploi (CPNE), les entreprises, les partenaires sociaux de la branche et tous ceux qui contribuent à la remise en adéquation des besoins et de l’offre de recrutement ou de formation pour le secteur.

#### 2.2. Comité paritaire de pilotage

##### 2.2.1. Composition

Un comité paritaire de pilotage de l’observatoire est créé.

Il est composé de deux membres de chaque organisation nationale représentative de salariés signataire de cet accord et d’un nombre égal de représentants des employeurs désignés par les organisations signataires.

##### 2.2.2. Modalités de fonctionnement

Le comité paritaire de pilotage se réunit au moins deux fois par an.

Les travaux du comité paritaire de pilotage s’inscriront notamment dans le prolongement de ceux des autres commissions paritaires en charge des questions d’emploi/formation et de toute étude formulée par la CPNE.

Les organisations patronales s'engagent à :

- convoquer les membres du comité paritaire de pilotage ;
- préparer les documents nécessaires au bon déroulement de la séance et transmettre les documents préparatoires aux membres du comité ;
- assurer le secrétariat des séances.

Les remboursements seront assurés par l'OPCA désigné par la branche sur les bases et modalités pratiquées par celle-ci.

### 2.2.3. Missions

Missions confiées à l'observatoire par la branche :

- collecter et synthétiser les informations sur les métiers, les emplois et leurs qualifications, ainsi que les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNE en matière de formation professionnelle, afin de les mettre à disposition de la branche ;
- contribuer à identifier les facteurs risquant d'affecter les métiers du secteur par une mise à disposition d'outils et d'aide au diagnostic ou d'études ciblées sur les métiers en émergence ou en forte mutation ;
- constituer une instance de réflexion prospective et de partage d'information et d'analyses autour des métiers de la branche ;
- conduire des études ponctuelles visant à permettre une politique prospective des emplois, et notamment des études démographiques ;
- produire des données annuelles à la branche à destination de la CPNE ;
- transmettre à la branche les priorités qui seraient nécessaires tant en termes de publics à cibler que de formations. Cette contribution devra permettre aux partenaires sociaux de la branche d'élaborer les orientations triennales de la formation professionnelle.

### 2.3. Modalités de mise en œuvre

Afin d'assurer cette démarche de veille prospective, il s'agira :

- de recenser les données quantitatives et qualitatives concernant l'évolution des métiers ou des qualifications concernant la branche ;
- d'assurer le recueil et la synthèse des informations nécessaires pour l'élaboration de documents de synthèse.

La gestion technique de l'observatoire est déléguée à l'OPCA désigné, qui se rapprochera des ministères concernés, des organismes institutionnels et des organismes de la branche pour compléter ses informations, notamment : AFPA, Pôle emploi, APEC, CERAQ, DARES, DATAR, DGEFP, INSEE, Unédic...

## Article 3

### *Préparer l'avenir*

Les signataires confient à la CPNE le soin :

- d'examiner chaque année l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles en tenant compte notamment des travaux réalisés dans le cadre de la démarche d'observation prospective des métiers et des qualifications ;
- de réfléchir aux moyens d'action pour accompagner ou anticiper ces évolutions, notamment en matière de formation :
  - diagnostic des besoins en qualifications et en compétences, notamment pour les publics cibles ;
  - inventaire de l'existant en matière de formation et d'outils pédagogiques ;
  - construction de dispositifs innovants ;

- définition de l'organisation et du suivi des dispositifs ;
- construction d'un plan de communication sur les travaux conduits.

Les conclusions de ces travaux seront intégrées dans le rapport de branche.

## TITRE IV

### PARCOURS PROFESSIONNELS

Dans un délai de 1 an à partir du présent accord, les partenaires sociaux définiront, dans le cadre de la CPNE, les modalités complémentaires qui devraient être mises en œuvre. Ces dispositions figureront en annexe du présent accord.

#### Article 4

##### *Entretien professionnel*

L'entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et compte tenu des besoins de l'entreprise.

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise sur la nécessité d'actions de formation, soit pour permettre l'adaptation à l'évolution dans l'emploi, soit pour favoriser un changement d'emploi. Cet entretien professionnel a lieu soit à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, soit à l'initiative du salarié, et si l'employeur le souhaite, avec un concours technique extérieur.

L'ancienneté de 2 ans s'apprécie au 1<sup>er</sup> janvier suivant la signature du présent accord.

Au cours de cet entretien, pourront être abordés les points suivants :

- information sur les dispositifs relatifs à la formation et à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- conditions de formation pendant ou en dehors du temps de travail ;
- identification des objectifs de professionnalisation pour améliorer les compétences du salarié ou renforcer sa qualification en vue d'anticiper l'évolution des technologies et l'organisation propre de l'entreprise ;
- initiative du salarié pour l'utilisation de son droit à la formation (DIF) ;
- conditions de réalisation, en tout ou partie, de la formation en dehors du temps de travail.

Un document de synthèse sera réalisé par l'employeur ou son représentant.

Si, au cours de l'entretien professionnel, des actions de développement des compétences (plan de formation) sont proposées en dehors du temps de travail, l'employeur s'acquittera des engagements auxquels il est tenu dans ce cas.

En cas de refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel pendant son temps de travail, l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation.

Les entreprises qui le souhaitent pourront bénéficier d'une formation pour la mise en œuvre des entretiens professionnels. Les modalités de préparation et de déroulement de l'entretien, d'information des représentants du personnel, ainsi que les suites d'un éventuel désaccord sur les conclusions de l'entretien doivent être fixées par accord conclu entre les signataires constitutifs de l'OPCA.

L'OPCA de la branche assure la prise en charge de la formation des salariés chargés d'assurer la mise en œuvre de ces entretiens professionnels selon les conditions définies à l'article 14.3.

#### Article 5

##### *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

Les signataires s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience, notamment dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.



Les signataires conviennent de donner une impulsion au développement de la validation des acquis et à l'organisation d'actions qualifiantes débouchant sur une certification des compétences.

Afin de reconnaître la valeur et le caractère formateur des activités professionnelles, les signataires demandent à la CPNE de réfléchir et définir, en priorité, les conditions de mise en place, dans une forme à déterminer, d'une validation des acquis de l'expérience au niveau de la branche.

Le dispositif et le support, simples et accessibles à tous les salariés de la profession, seront annexés au présent accord.

Les signataires s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur les dispositifs en vigueur ou ceux qui pourraient être mis en place.

## **Article 6**

### *Bilan de compétences*

Tout salarié a droit à un bilan de compétences mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

L'accès au congé de bilan de compétences relève d'une démarche individuelle du salarié. La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder par bilan 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

Afin de permettre à un plus grand nombre de salariés de pouvoir bénéficier de ces dispositifs, tout salarié qui réalise en tout ou partie en dehors du temps de travail un bilan de compétences bénéficie d'une priorité de prise en charge par l'OPCA, dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par l'instance compétente de l'OPCA.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation, prises en charge, notamment, dans le cadre de la période de professionnalisation.

## **TITRE V**

### **FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE**

## **Article 7**

### *Objectifs*

#### **7.1. Formation tout au long de la vie professionnelle**

La formation a pour objectifs l'acquisition et le développement de compétences tout au long de la vie professionnelle en fonction des besoins des entreprises et des besoins des salariés pour leur adaptation et leur évolution professionnelle.

#### **7.2. Insertion des jeunes**

Les signataires réaffirment que les formations en alternance sont des moyens privilégiés d'insertion des jeunes dans le monde de l'entreprise et s'engagent à mobiliser les acteurs de la profession sur les contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

#### **7.3. Maintien dans l'emploi**

Les signataires conviennent de l'importance de favoriser le développement des qualifications et le maintien dans l'emploi des salariés ayant un faible niveau de qualification ou confrontés à des mutations industrielles ou économiques.

Ils s'engagent à promouvoir les périodes de professionnalisation, combinaison organisée de périodes de travail et de formation, et les dispositions qui ont pour objet de :

- perfectionner ou d'enrichir les compétences professionnelles ;
- favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et des technologies ou aux mutations d'activité ;
- permettre l'accès à des formations qualifiantes ou diplômantes ;
- faciliter l'évolution professionnelle.

Les signataires s'engagent à poursuivre les réflexions et la mise en place d'actions innovantes pour anticiper et accompagner le développement des compétences des salariés et la performance du secteur.

#### 7.4. Accompagnement des TPE-PME-PMI et des entreprises artisanales

Les TPE-PME-PMI et les entreprises artisanales pourront bénéficier d'un accompagnement dans la mise en œuvre de cet accord et dans le développement des actions de formation de leurs salariés.

Les signataires demandent à la CPNE de leur présenter les conclusions de ses réflexions sur les modalités spécifiques d'information pour ces catégories d'entreprises dans l'année qui suit la signature de l'accord.

### Article 8

#### *Professionnalisation*

Les contrats ou périodes de professionnalisation vont permettre la personnalisation des parcours de formation et une certification des connaissances, des compétences ou des aptitudes professionnelles acquises.

Ils associent :

- les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise ;
- l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le comité d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent) est consulté sur les actions de formation mises en œuvre au titre des contrats ou périodes de professionnalisation.

#### 8.1. Contrats de professionnalisation

##### 8.1.1. Objectifs

Les contrats de professionnalisation se substituent au contrat de qualification. Ils ont pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, de sensibiliser les jeunes à la recherche d'un premier emploi ainsi que des demandeurs d'emploi en recherche d'une nouvelle orientation aux carrières de prothésiste dentaire et d'offrir à ces publics des carrières professionnelles reconnues dans la branche professionnelle.

Ils ont pour finalité d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP ;
- un titre à finalité professionnelle reconnu par la branche (certificat pratique et d'études supérieures) ;
- une qualification professionnelle établie par la CPNE de la branche ou une qualification professionnelle reconnue dans la convention collective de la branche.

#### 8.1.2. Liste des qualifications prioritaires

- Bac professionnel prothèse dentaire ;
- BTS prothésiste dentaire ;
- CQP technicien en prothèse dentaire spécialisé en orthopédie dento-faciale.

Ces qualifications prioritaires seront mises en œuvre conformément à l'article 8.1.7.

#### 8.1.3. Publics

Dans le cadre de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle, le contrat de professionnalisation s'adresse, conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel que soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;
- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus dès leur inscription au Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

#### 8.1.4. Rémunérations minimales

Les contrats de professionnalisation sont rémunérés comme suit :

Pour les jeunes de moins de 26 ans :

- pour les jeunes de moins de 21 ans : 55 % du Smic ;
- pour les jeunes de 21 ans et plus : 70 % du Smic.

Quand ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau, le salaire ne peut être inférieur à :

- pour les jeunes de moins de 21 ans : 65 % du Smic ;
- pour les jeunes de 21 ans et plus : 80 % du Smic.

Pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus : la rémunération est au moins égale au Smic et au moins égale à 85 % de la rémunération conventionnelle.

#### 8.1.5. Conditions de prise en charge

L'OPCA de la branche prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base des forfaits horaires fixés à l'article 13.2.

#### 8.1.6. Caractéristiques

Nature du contrat :

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée établi par écrit et déposé à la DDTEFP.

Durée de l'action de professionnalisation :

La durée du contrat de professionnalisation est définie comme suit :

- durée déterminée : de 6 à 12 mois ;
- durée indéterminée : entre 6 et 12 mois.

Les signataires conviennent de la possibilité de porter la durée de l'action de professionnalisation à 24 mois pour les contrats visant l'obtention d'un diplôme ou d'un titre spécifiques à la branche, d'une qualification définie par la branche ou d'un diplôme de l'éducation nationale.

Durée de formation :

La formation est d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Les partenaires conviennent d'étendre la durée de la formation au-delà de 25 % de la durée du contrat, dans la limite de 30 % de la durée totale du contrat :

- pour ceux qui visent des formations visant l'obtention d'un titre ou d'un diplôme de la branche ;
- pour certaines formations définies par la CPNE.

#### 8.1.7. Missions confiées à la CPNE dans le cadre des contrats de professionnalisation

La CPNE définit :

- les critères ;
- l'échéancier ;
- les priorités relatives aux publics et aux dérogations des durées de l'action de professionnalisation ou de la durée de la formation (cf. art. 8.1.6),

au regard desquels l'OPCA de la branche examine les demandes de financement présentées par les entreprises.

En tant que de besoin, la CPNE propose aux partenaires sociaux la mise à jour :

- des bénéficiaires prioritaires ;
- des dérogations concernant les durées des contrats, les durées de formation et la nature des certifications ;
- des qualifications professionnelles reconnues par la CPNE ou des qualifications reconnues par la convention collective de branche ;
- des formations particulières ;
- des diplômes ou des titres à finalité professionnelle.

Les signataires conviennent de mettre à disposition des salariés qui le souhaitent le passeport formation prothésiste dentaire afin de faciliter sa réalisation, son appropriation par chaque salarié et la lisibilité au niveau de la branche. Tout salarié de la branche de la fabrication de prothèses dentaires qui le souhaite pourra établir son passeport de formation sur la base du document qui sera annexé. Ce passeport formation, dont le salarié garde la liberté d'utilisation, est renseigné à son initiative et reste sa propriété.

Ces priorités, critères et échéanciers sont mis en œuvre et suivi par la section paritaire compétente de l'OPCA, et sont mentionnés dans un document que l'OPCA tient à la disposition des entreprises et des salariés relevant du champ de la fabrication des prothèses dentaires et qui précise les conditions d'examen.

#### 8.1.8. Développement de la fonction tutorale

##### Objectifs

Un certain nombre de laboratoires de prothèses dentaires ont recours à la formation en situation de travail. Les savoir-faire ou les nouvelles techniques sont transmis par les collègues qualifiés et plus expérimentés qui encadrent les salariés en contrat d'apprentissage.

Les signataires conviennent que la fonction tutorale fait partie intégrante des formations CQP. Ils encouragent l'employeur à choisir, pour chaque contrat de professionnalisation, un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise ou par l'employeur lui-même qualifié en prothèses dentaires. Ce salarié, volontaire, justifie de 2 années d'expérience au minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés des salariés retenus pour assurer une fonction tutorale.

## Conditions de prise en charge

Pour permettre le développement des actions de formation à l'exercice de la fonction tutorale et renforcer la formation en situation professionnelle, les signataires conviennent que l'OPCA de la branche pourra prendre en charge, dans le cadre des contrats de professionnalisation, les formations de tuteur ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale selon les conditions prévues par l'article 14.2 de cet accord, dans la limite des plafonds fixés par décret.

### Rôle du tuteur

Le tuteur est chargé :

- d'accompagner le nouvel embauché dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à l'acquisition de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer au suivi des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- de participer aux différents bilans du stagiaire.

Le tuteur dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission.

### Charte de la fonction tutorale

Les signataires incitent les entreprises à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale en attribuant une rémunération de 50 € brut par mois complet et par tuteuré dans la limite de 2 au maximum. En cas de mois incomplet, cette rémunération sera calculée *pro rata temporis*.

Est considéré comme étant du travail effectif l'ensemble du temps passé à sa mission.

De plus, pour accompagner les entreprises et les salariés concernés, les signataires ont défini une « Charte de la fonction tutorale », annexée au présent accord.

L'organisme financeur joindra un exemplaire du « Guide du tuteur » (qui figure dans la charte) avec chaque accord de prise en charge envoyé à l'entreprise.

Enfin, les signataires demandent à la CPNE de préparer la mise en place d'un référentiel de tuteur.

## 8.2. Périodes de professionnalisation

### 8.2.1. Publics et objectifs

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée. Sont également concernés les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies dans les préconisations des études prospectives et par la CPNE de la branche ;
- aux salariés qui après 15 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause, à compter de leur 40<sup>e</sup> anniversaire, sous réserve de justifier d'une année de présence dans l'entreprise, souhaitent consolider la 2<sup>e</sup> partie de leur carrière professionnelle ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'entreprise ;
- aux femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux salariés reconnus par le médecin du travail inaptes à leur poste de travail suite à une maladie professionnelle ou un accident du travail ;
- aux salariés ne justifiant pas de la qualification requise au regard de l'emploi occupé ;

- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

La période de professionnalisation doit leur permettre :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE de la branche ;
- d'avoir un titre à finalité professionnelle reconnu par la branche (certificat pratique et d'études supérieures) ;
- d'acquérir une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale.

Les signataires conviennent en outre de donner une impulsion au développement et à l'organisation d'actions qualifiantes débouchant sur une certification des compétences (notamment les certificats de qualification professionnelle).

#### 8.2.2. Durée de la formation

La durée de formation ouverte au titre de la période de professionnalisation est au minimum de 20 heures (sauf exception validée par l'OPCA dont dépend l'entreprise) et au maximum de 210 heures.

Cette durée peut être portée à 1 365 heures pour les formations diplômantes ou qualifiantes liées aux priorités de la branche, notamment pour les candidats titulaires au minimum d'un baccalauréat, d'un titre ou d'une qualification homologuée de niveau IV, et qui postulent à une formation pour préparer le BTM en 3 années.

#### 8.2.3. Listes des qualifications prioritaires

- bac professionnel prothèse dentaire ;
- BTS prothésiste dentaire ;
- BTM prothèse dentaire ;
- BTMS prothésiste dentaire ;
- BMS prothésiste dentaire ;
- CQP technicien en prothèse dentaire spécialisé en orthopédie dento-faciale ;
- CPES spécialité de prothèse complète muco et implanto-portée ;
- CPES spécialité céramique et occlusion.

#### 8.2.4. Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre d'une période de professionnalisation est subordonnée à l'accord de prise en charge des actions de formation liées à la période de professionnalisation par l'OPCA dont relève l'entreprise.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation, pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien de la rémunération.

Les actions de périodes de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail. Toutefois, elles peuvent se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail en accord écrit entre l'employeur et le salarié. Les périodes de professionnalisation hors temps de travail ne peuvent

excéder 80 heures au maximum sur une même année civile. Dans ce cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

#### 8.2.5. Missions confiées à la CPNE dans le cadre des périodes de professionnalisation

La CPNE définit :

- les critères ;
- l'échéancier.

Elle propose aux partenaires sociaux, dans les 12 mois, une éventuelle mise à jour des listes suivantes :

- objectifs prioritaires ;
- qualifications accessibles ;
- publics dans la branche et publics prioritaires,

au regard desquels l'OPCA de branche examine les démarches de financement présentées par les entreprises.

Ces priorités, critères et échéancier sont mis en œuvre et suivis par la section paritaire compétente de l'OPCA et sont mentionnés dans un document que l'OPCA tient à disposition des entreprises et salariés relevant du champ de la fabrication de prothèse dentaire et qui précise les conditions d'examen.

### Article 9

#### *Plan de formation*

##### 9.1. Objet

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Dans le cadre du plan de formation remis lors de la consultation du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, les types d'actions de formation seront distingués.

Compte tenu de la diversité des entreprises de la branche, afin de respecter les politiques de formation, chaque entreprise définira ses actions, une même action pouvant, en fonction du public et de l'objectif visés, relever de différents types d'actions définis ci-après.

##### 9.2. Types d'actions

###### 9.2.1. Action d'adaptation au poste de travail

Toute action suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération.

###### 9.2.2. Actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Elles peuvent dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Ce dépassement doit être autorisé par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord individuel écrit du salarié.



Les heures correspondant à ce dépassement sont soumises aux cotisations sociales, mais ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration dans la limite par an et par salarié de 50 heures (soit 4 % du forfait du salarié concerné).

Les heures de formation réalisées au-delà de cette limite relèvent des heures supplémentaires.

### 9.2.3. Actions de développement des compétences des salariés

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien de la rémunération.

Ces actions peuvent s'effectuer hors temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié (soit 5 % du forfait pour les salariés concernés), en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur qui peut être dénoncé dans les 8 jours.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de rémunération nette de référence du salarié concerné.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, ces actions donnent lieu à un engagement du salarié et à une reconnaissance de l'entreprise. L'employeur définit avec le salarié, avant le départ en formation, les engagements auxquels il souscrit si le salarié suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

## Article 10

### *Modalités particulières*

#### 10.1. Droit individuel à la formation

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ou d'une durée d'au moins 80 % d'un temps plein dans la branche de la fabrication de prothèses dentaires, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie au 1<sup>er</sup> janvier qui suit la signature de l'accord, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures. Pour les salariés dont le contrat à temps partiel est en deçà de 80 % d'un temps complet, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

Les droits acquis peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans. Au terme de cette durée, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel reste plafonné à 120 heures.

Ce dispositif s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis *pro rata temporis*.

Les salariés employés en CDD bénéficient également du DIF calculé *pro rata temporis* dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant 4 mois au cours des 12 derniers mois.

Les actions de formation retenues au titre du droit individuel à la formation (DIF) sont :

- des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- des actions de qualification ;
- des actions de promotion en application des dispositions de l'article L. 6323 du code du travail.

Elles se déroulent en dehors du temps de travail et donnent lieu à un versement par l'entreprise d'une « allocation formation » correspondant à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixées par décret.

La mise en œuvre du DIF relevant de l'initiative du salarié, les actions de formation retenues à ce titre peuvent se dérouler pendant le temps de travail après accord entre le salarié et son employeur. Ces actions donnent alors lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de sa rémunération.



Chaque salarié est informé chaque année par écrit du total des droits acquis au titre du DIF.

Dans la lettre de notification du licenciement, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ à la retraite, le salarié perd les droits qu'il a acquis au titre du DIF, et qu'il n'avait pas encore utilisés.

Lors de son départ pour toute cause, l'entreprise lui remettra un certificat de travail portant mention du solde d'heures de DIF acquises et non utilisées, du montant financier correspondant à la valorisation de ce nombre d'heures au taux défini à l'article 14.1 du présent accord (9,15 €), et du nom et de l'adresse de l'OPCA désigné par la branche, afin qu'il soit en mesure de faire valoir ses droits à la portabilité du DIF s'il en remplit les conditions (rupture ouvrant droit à indemnisation chômage notamment).

## 10.2. Formation et technologies de l'information et de la communication

Les signataires confirment leur volonté de favoriser la personnalisation des parcours de formation, le développement de la formation en situation professionnelle et le recours aux nouvelles technologies éducatives.

A ce titre, les investissements spécifiques concernant l'utilisation des technologies de l'information et de la communication dans la mesure où ils facilitent l'autoformation, notamment « e-formation », pourront être imputables au titre du plan.

## TITRE VI

### DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Les signataires demandent à la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) d'élaborer des recommandations en faveur de l'égalité d'accès à la formation professionnelle des publics suivants.

#### Article 11

##### *Egalité professionnelle hommes-femmes*

Les signataires conviennent qu'il ne doit être faite aucune distinction entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation.

Ils s'engagent à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

#### Article 12

##### *Insertion professionnelle des travailleurs handicapés*

Les signataires s'engagent à favoriser l'accès des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de formation prévus dans le présent accord dans le respect du principe d'égalité en encourageant les entreprises à mettre en place les mesures appropriées.

Le cas échéant, elles pourront bénéficier d'actions spécifiques de formation ayant pour objet :

- leur insertion ou réinsertion professionnelle ;
- leur maintien dans l'emploi ;
- le développement de leurs compétences ;
- l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle.

Des partenariats pourront être conclus avec les organismes habilités.

## TITRE VII

### MISSIONS CONFIEES À LA CPNE

Ce titre complète les dispositions de l'accord du 12 juillet 2002 relatif à la création de la CPNE.

Les signataires, soucieux d'assurer la réussite de la transposition de la réforme de la formation professionnelle dans la branche et la mise en œuvre du présent accord, entendent réaffirmer l'importance des travaux de la CPNE et renforcer ses missions conformément à la législation en vigueur. Ils rappellent que les missions confiées à la CPNE sont, entre autres :

- de permettre l'information réciproque des signataires sur la situation de l'emploi dans leur cadre professionnel et territorial ;
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- de procéder ou de faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification et de recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur pleine utilisation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- de promouvoir, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, la politique de formation ;
- d'examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre ;
- d'effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation ;
- d'informer du suivi des conclusions de l'organisme paritaire collecteur des fonds de formation professionnelle ;
- de mettre en place un référentiel de validation des acquis de l'expérience conduisant à l'évolution de carrière de chaque catégorie professionnelle de la branche considérée.

## TITRE VIII

### DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Les laboratoires de prothèses dentaires sont tenus d'affecter à l'OPCA désigné tout ou partie de leur participation au développement de la formation professionnelle continue.

#### Article 13

##### *Participation au développement de la formation professionnelle continue*

##### 13.1. Entreprises de moins de 10 salariés

Les laboratoires de prothèses dentaires de moins de 10 salariés inscrits au répertoire des métiers sont tenus de verser en totalité à OPCALIA une contribution minimale égale à 0,65 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution se décompose comme suit :

- une affectation à concurrence de 0,15 % du montant des salaires au financement :
  - des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, DIF prioritaire ;
  - des actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;

- les dépenses de formation à l'entretien professionnel selon les conditions fixées à l'article 14.3 ;
- le solde, soit une contribution minimale de 0,50 % des rémunérations de l'année de référence, est versé à OPCALIA avant le 1<sup>er</sup> mars, et sera notamment consacré au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :
  - actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF ;
  - prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations des salariés correspondant aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation ;
  - dépenses engagées au titre du bilan de compétences ou de la VAE ;
  - prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail ;
  - des actions et moyens visés à l'article 10.2.

### 13.2. Entreprises de 10 à moins de 20 salariés

Pour les salaires versés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les employeurs occupant de 10 à moins de 20 salariés doivent consacrer une contribution minimale de 1,05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Cette contribution se décompose comme suit :

- affectation à concurrence de 0,15 % du montant des salaires au financement :
  - des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, DIF prioritaire ;
  - des actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
  - des dépenses de formation à l'entretien professionnel selon les conditions fixées à l'article 14.3 du présent accord ;
- le solde, soit une contribution minimale de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence, est versé à OPCALIA avant le 1<sup>er</sup> mars selon les modalités suivantes :
  - au minimum 0,30 % de la masse salariale de l'année précédente (brut fiscal déclaré sur la DADS). Ce versement constitue une dépense libératoire au titre de la participation obligatoire au développement de la formation professionnelle continue affectée au plan de formation pour l'année N ;
  - avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année N + 1, le solde reliquat non utilisé des sommes qui n'auront pas fait l'objet d'une exonération directe ou d'un engagement de dépense,
 pour permettre la prise en charge des dossiers de demande de financement présentés par les entreprises au titre de leur plan de formation.

Cette contribution sera notamment consacrée au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :

- actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF non prioritaire ;
- prise en charge des frais de transport, de repas, d'hébergement ainsi que des rémunérations des salariés correspondant aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou du contrat ou de la période de professionnalisation au-delà du forfait horaire prévu à l'article 14.1 ;
- dépenses engagées au titre du bilan de compétences ou de la VAE ;
- prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail ;
- des actions et moyens visés à l'article 10.2.

### 13.3. Entreprises de 20 salariés et plus

Pour les salaires versés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les employeurs occupant au moins 20 salariés doivent consacrer une contribution minimale de 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence qui se décompose comme suit :

- versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence au FONGECIF à compétence interprofessionnelle et régionale dont l'entreprise relève, au titre du CIF ;
- versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à OPCALIA.

Ce versement pourra financer :

- les dépenses de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, ainsi que :
  - les actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
  - les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 2, conformément à la convention d'objectifs et de moyens de OPCA ;
  - les dépenses de formation à l'entretien professionnel selon les conditions fixées à l'article 14.3 du présent accord.

Le solde, soit une contribution minimale de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence, est versé à OPCALIA avant le 1<sup>er</sup> mars selon les modalités suivantes :

- de l'année N, au minimum 0,30 % de la masse salariale de l'année N – 1 précédente (brut fiscal déclaré sur la DADS). Ce versement constitue une dépense libératoire au titre de la participation obligatoire au développement de la formation professionnelle continue affectée au plan de formation pour l'année N ;
- avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année N + 1, le solde reliquat non utilisé des sommes qui n'auront pas fait l'objet d'une exonération directe ou d'un engagement de dépense,

pour permettre la prise en charge des dossiers de demande de financement présentés par les entreprises employant au moins 20 salariés au titre de leur plan de formation.

Cette contribution sera notamment consacrée au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :

- actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF ;
- prise en charge des frais de transport, de repas, d'hébergement ainsi que des rémunérations des salariés correspondant aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou du contrat ou de la période de professionnalisation au-delà du forfait horaire prévu à l'article 14.1 du présent accord ;
- dépenses engagées au titre du bilan de compétences ou de la VAE ;
- prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail ;
- des actions et moyens visés à l'article 10.2.

## Article 14

### *Dispositions spécifiques*

#### 14.1. Financement des contrats et périodes de professionnalisation

L'OPCA de la branche prend en charge les actions d'évaluation et de formation afférentes aux contrats et périodes de professionnalisation sur la base des forfaits horaires suivants.

Le forfait horaire de base est fixé à 9,15 €.

Ce forfait peut faire l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation inférieure ou supérieure selon les critères définis par la section paritaire compétente de l'OPCA.

## 14.2. Forfaits tuteurs

Dans le cadre des contrats de professionnalisation, l'OPCA de la branche assure la prise en charge des actions de formation ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale dont bénéficient les nouveaux embauchés selon les conditions suivantes.

### 14.2.1. Coûts liés à la formation à la fonction tutorale

Plafond horaire de 15 € par heure de formation, durée maximale 40 heures.

Ces dépenses comprennent :

- les frais pédagogiques ;
- les rémunérations ;
- les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ;
- les frais de transport et d'hébergement.

### 14.2.2. Coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale

Plafond de 230 € par mois et par tuteuré dans la limite de 2 par tuteur.

Missions prises en charge :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires de ces contrats ;
- organiser avec les salariés l'activité de ces nouveaux embauchés dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- assurer la liaison avec les organismes chargés de la formation ou de l'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

## 14.3. Formation à l'entretien professionnel

Dans le cadre de la mise en place de l'entretien professionnel, l'OPCA de la branche assure la prise en charge des actions de formation dans les conditions suivantes.

Chaque personne chargée de la mise en œuvre de cet entretien peut bénéficier, une fois dans sa carrière, d'une formation à l'entretien professionnel prise en charge sur le « 0,50 % » de la période de professionnalisation.

Forfait horaire maximum : 22 € dans la limite de 14 heures maximum.

## Article 15

### *Force obligatoire*

Les accords de l'entreprise et d'établissement ayant le même objet ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord et, le cas échéant, de ses avenants, sauf dispositions plus favorables.

## Article 16

### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires. Une copie du récépissé du dépôt leur sera adressée.

## Article 17

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national, DOM, compris à partir du 1<sup>er</sup> mars 2012.

Fait à Paris, le 21 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### GUIDE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

---

Ce guide peut servir de modèle aux établissements en vue de la mise en œuvre de l'entretien professionnel instauré par le présent accord. La CPNEFP pourra concevoir des outils pour évaluer la formation et servir aussi de trame d'entretien.

L'entretien professionnel doit permettre au salarié et à son responsable de dresser un panorama des possibilités et dispositifs de formation, et d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

L'objectif de la présente annexe est de poser des repères en vue de l'organisation et du déroulement de l'entretien professionnel. Elle ne se conçoit cependant pas comme un modèle rigide, chaque établissement doit se l'approprier et la mettre en œuvre selon la réalité de son environnement.

Organisation de l'entretien :

- l'entretien, qui concerne les salariés justifiant d'au moins 2 années d'ancienneté dans l'entreprise, est organisé 1 fois tous les 2 ans au minimum. Il peut être rattaché à un entretien si une telle procédure de rencontre existe dans l'entreprise ;
- pour renforcer la pertinence de cet entretien, les parties au présent accord soulignent l'intérêt d'organiser une formation spécifique des responsables à la conduite d'entretien, par l'intermédiaire de l'OPCA, sur les techniques de conduite d'un entretien ;
- l'entretien doit permettre au responsable de détecter les besoins de formation du salarié. Le salarié devra connaître les principaux dispositifs de formation et les procédures mises en place, pour accéder à ceux-ci dans l'entreprise ;
- les propositions formulées à l'occasion de cet entretien seront formalisées par écrit, dont une copie sera remise au salarié. La procédure de traitement des propositions ainsi recueillies pourra être à la charge des responsables des établissements, pour être disponible lors de l'établissement du plan de formation.

Thèmes de l'entretien :

- bilan sur les compétences relatives à la qualification occupée ;
- souhaits et/ou besoins de formation en rapport avec cette qualification ;
- projets du salarié sur son parcours professionnel ;
- propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Brochure n° 3320

Convention collective nationale

IDCC : 2408. – **PERSONNELS DES SERVICES ADMINISTRATIFS  
ET ÉCONOMIQUES, PERSONNELS D'ÉDUCATION  
ET DOCUMENTALISTES DES ÉTABLISSEMENTS  
D'ENSEIGNEMENT PRIVÉS**

---

ACCORD DU 2 JUILLET 2013

RELATIF À L'AFFILIATION DE SALARIÉS AUX RÉGIMES DE RETRAITE  
ET DE PRÉVOYANCE DES CADRES ET ASSIMILÉS

NOR : ASET1350955M

IDCC : 2408

---

PRÉAMBULE

Les dispositions de l'article 2.17 de la convention collective du 14 juin 2004 dans sa version applicable au 15 décembre 2012 définissent les catégories professionnelles d'employés, agents de maîtrise et cadres.

Suite à un travail approfondi avec les services de l'AGIRC, les partenaires sociaux de la branche se sont accordés sur les participants au régime de retraite.

La commission administrative de l'AGIRC a agréé la démarche.

Le présent accord traduit cette volonté paritaire et rend pleinement opposable l'affiliation des salariés visés aux régimes de retraite.

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

*Affiliation des cadres au régime de retraite*

Les cadres définis à l'article 2.17 de la convention collective du 14 juin 2004 sont affiliés au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

**Article 2**

*Définition des salariés assimilés cadres  
et leur affiliation au régime de retraite*

Sont affiliés, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013, au titre de l'article 4 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 1947, les salariés occupant un poste de strate III totalisant au moins 8 degrés.

Les établissements peuvent souscrire un contrat supplémentaire conformément à l'article 36 de l'annexe I de la convention collective nationale du 14 mars 1947. Le seuil d'affiliation est fixé à strate III, 5 degrés.

### Article 3

#### *Clause de sauvegarde et maintien des affiliations enregistrées*

Les salariés en poste au 1<sup>er</sup> septembre 2010 qui auraient été reclassés sous la limite de leur groupe de participants bénéficient d'un maintien d'affiliation.

Pour les salariés qui n'auraient pas, et cela en contravention avec les préconisations du collège employeur, bénéficié d'une continuité d'affiliation, les établissements procèdent à la régularisation des contributions.

Le précompte de la contribution salariale devra, sauf accord du salarié, s'étaler sur un nombre de mois équivalant au nombre de mois non cotisés, et ce dans la limite de 24 mois. Aucune somme ne sera précomptée à titre de régularisation après juillet 2015.

Aucune régularisation ne sera effectuée en cas de modification de contrat postérieure au 1<sup>er</sup> septembre 2010 ayant entraîné une classification inférieure à strate III, 8 degrés.

Les affiliations au régime qui auraient été enregistrées par les institutions de retraite à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2010 sur la base des définitions des participants cadres et assimilés retenues paritairement sont validées.

### Article 4

#### *Affiliation au régime de prévoyance des cadres*

Les salariés cadres et les salariés assimilés cadres au sens de l'article 4 *bis* bénéficient du régime de prévoyance propre aux cadres et assimilés institué par l'accord du 4 mai 2011.

Aucune régularisation ne saurait être effectuée sur les contributions employeur et salarié pour la période antérieure au 1<sup>er</sup> juillet 2013.

Fait à Paris, le 2 juillet 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FNOGEC ;  
SNCEEL ;  
UNETP ;  
SYNADIC ;  
SYNADEC.

#### **Syndicats de salariés :**

SPELC ;  
FEP CFDT ;  
SNEC CFTC ;  
SYNEP CFE-CGC ;  
FNEC FP FO ;  
SNEIP CGT.



Brochure n° 3275

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

---

ACCORD DU 28 JUIN 2013  
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'ORGANISME ASSUREUR  
**AG2R PRÉVOYANCE**  
NOR : ASET1350947M  
IDCC : 1790

---

**PRÉAMBULE**

Un régime de remboursement de frais de santé est mis en œuvre au sein de la convention collective des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, par l'avenant n° 45 du 28 juin 2013.

Il est rappelé dans l'article 3 de cet avenant que la recommandation de l'organisme assureur est faite par accord séparé.

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

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

*Objet*

Le présent accord a pour objet de recommander l'organisme assureur tel que prévu à l'avenant n° 45 du 28 juin 2013.

Les parties au présent avenant ont procédé à un appel d'offres et à une recommandation de l'organisme assureur qui organise, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, un régime de remboursement de frais de santé tel que régi par l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 ou ses éventuels avenants de révision.

**Article 2**

*Recommandation de l'organisme assureur*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, les parties à l'accord recommandent l'assureur suivant : AG2R Prévoyance.

**Article 3**

*Recommandation*

Conformément à l'avenant n° 45 du 28 juin 2013, les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des espaces de loisirs, d'attractions et culturels adhèrent obligatoirement à un régime de remboursement de frais de santé pour lequel, à la suite d'un appel d'offres, effectué dans l'objectif d'accompagner les entreprises du secteur dans la recherche de la couverture d'assurance la plus avantageuse, les parties recommandent l'organisme tel que cité à l'article 2 du présent accord.

## **Article 4**

### *Modalités de fonctionnement*

L'organisme recommandé présentera aux partenaires sociaux, au plus tard le 30 juin de l'année suivant l'exercice considéré, des comptes de résultat de l'ensemble des contrats souscrits.

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

## **Article 5**

### *Engagement de nouvelles discussions avant le 31 décembre 2017*

Les organisations syndicales de salariés et la partie patronale s'engagent à se réunir avant le 31 décembre 2017 pour décider soit de la prorogation de la recommandation de l'organisme assureur ci-dessus mentionné, soit de l'organisation d'un nouvel appel d'offres.

## **Article 6**

### *Date d'effet, durée et dépôt*

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

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

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

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 28 juin 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

SNELAC ;  
SNDLL.

### **Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;  
CFTC ;  
CGT-FO ;  
INOVA CFE-CGC ;  
FCS CGT.

Brochure n° 3275

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

---

AVENANT N° 44 DU 28 JUIN 2013  
RELATIF AUX GARANTIES INCAPACITÉ, INVALIDITÉ, DÉCÈS

NOR : ASET1350945M  
IDCC : 1790

---

Entre :

Le SNELAC ;

Le SNDLL,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La CFTC ;

La FCS CGT ;

La CGT-FO ;

L'INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Bénéficiaires*

L'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 23 du 28 juin 2006 n'est pas modifié.

**Article 2**

*Garanties*

a) S'agissant de la garantie décès et plus spécifiquement du capital de base, il est rappelé, qu'en cas de décès, il est versé aux bénéficiaires désignés par le salarié un capital dont le montant est fixé à 100 % du salaire annuel brut de référence quelle que soit la situation familiale du salarié. Ce capital est majoré de 25 % du salaire annuel brut par personne à charge au sens fiscal.

En tout état de cause, le capital décès versé ne pourra être inférieur à 9 258 € (au lieu de 9 146,94 € précédemment) pour les salariés à temps complet et 5 370 € (au lieu de 5 335,72 € précédemment) pour les salariés à temps partiel et les salariés saisonniers.

b) S'agissant de la répartition des cotisations, les modifications sont les suivantes :

Montant des cotisations : 0,56 % des salaires bruts tranche A et tranche B, répartis de la façon suivante :

(En pourcentage.)

GARANTIES	TA	TB
Capital décès	0,15	0,15
Rente d'éducation (OCIRP)	0,10	0,10
Incapacité temporaire de travail	0,15	0,15
Invalidité	0,15	0,15
Reprise des en-cours jusqu'au 31 décembre 2018	0,01	0,01
Total	0,56	0,56

TA : salaire limité au plafond mensuel de la sécurité sociale.  
TB : partie du salaire comprise entre 1 et 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Ce taux de cotisation est maintenu pendant 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur, soit du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 31 décembre 2016. Il pourra être porté à 0,58 % (soit + 0,02 % pendant une période de 4 à 5 ans) pour la constitution des provisions nécessaires à répondre aux obligations de la réforme des retraites.

Les cotisations sont réparties à raison de :

- 40 % à la charge des salariés ;
- 60 % à la charge de l'employeur.

Il est rappelé qu'en tout état de cause, les entreprises de la branche doivent se conformer à l'obligation résultant de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947.

Les cotisations visées ci-dessus seront prises en compte pour apprécier cette obligation.

Les entreprises seront libres de choisir l'organisme de prévoyance de leur choix pour souscrire, si nécessaire, un contrat couvrant des garanties supplémentaires à celles prévues par le présent accord.

c) S'agissant de la portabilité de la garantie, il est intégré un 7 intitulé « Portabilité de la garantie ».

En application des dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi, il est mis en œuvre un dispositif de « portabilité », permettant aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes de prévoyance (« incapacité-invalidité-décès ») dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage (à l'exception du licenciement pour faute lourde).

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par la loi de sécurisation de l'emploi.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers dans la limite de 9 mois de couverture, limite portée à 12 mois au 1<sup>er</sup> juin 2015 en application des dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de prévoyance des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

A défaut de communication des justificatifs de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié perd le bénéfice du régime et, par conséquent, le droit aux prestations correspondantes.

Le dispositif maintient la garantie décès spécifique aux saisonniers (art. 2.E.3.2 de l'accord de prévoyance).

Ces dispositions annulent et remplacent l'avenant n° 35 relatif à la portabilité du 22 janvier 2010 modifiant l'avenant « Prévoyance » n° 23 du 28 juin 2006.

d) S'agissant des dispositions du F intitulé « Dispositions générales » relatives au régime de prévoyance pour le personnel relevant de la filière spectacle, et plus spécifiquement du 5, les modifications suivantes sont apportées sur la répartition et les taux de cotisation :

Montant des cotisations : 0,56 % des salaires bruts tranche A et tranche B, répartis de la façon suivante :

(En pourcentage.)

GARANTIES	TA	TB
Capital décès	0,15	0,15
Rente d'éducation (OCIRP)	0,10	0,10
Incapacité temporaire de travail	0,15	0,15
Invalidité	0,15	0,15
Reprise des en-cours jusqu'au 31 décembre 2018	0,01	0,01
Total	0,56	0,56

TA : salaire limité au plafond mensuel de la sécurité sociale.  
TB : partie du salaire comprise entre 1 et 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Ce taux de cotisation est maintenu pendant 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur, soit du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 31 décembre 2016. Il pourra être porté à 0,58 % (soit + 0,02 % pendant une période de 4 à 5 ans) pour la constitution des provisions nécessaires à répondre aux obligations de la réforme des retraites.

Les cotisations sont réparties à raison de :

- 40 % à la charge des salariés ;
- 60 % à la charge de l'employeur.

Il est rappelé qu'en tout état de cause, les entreprises de la branche doivent se conformer à l'obligation résultant de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947.

Les cotisations visées ci-dessus seront prises en compte pour apprécier cette obligation.

Les entreprises seront libres de choisir l'organisme de prévoyance de leur choix pour souscrire, si nécessaire, un contrat couvrant des garanties supplémentaires à celles prévues par le présent accord.

### **Article 3**

#### *Choix des organismes désignés*

Cet article est supprimé.

### **Article 4**

#### *Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation*

Cet article est supprimé.

### **Article 5**

#### *Maintien des garanties en cas de changement d'organisme assureur*

L'article 5 de l'avenant n° 23 n'est pas modifié.

### **Article 6**

#### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant s'appliquera au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

## **Article 7**

### *Dépôt*

Cet accord sera déposé à la DIRECCTE et au greffe du conseil des prud'hommes dont dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vigueur du présent avenant est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

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

L'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 23 n'est pas modifié.

Fait à Paris, le 28 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3275

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

---

**AVENANT N° 45 DU 28 JUIN 2013**  
**RELATIF AU REMBOURSEMENT DE FRAIS DE SANTÉ**

NOR : ASET1350946M  
IDCC : 1790

---

**PRÉAMBULE**

Bien avant l'ouverture des discussions ayant permis l'aboutissement de l'accord national inter-professionnel sur la sécurisation de l'emploi du 11 janvier 2013, les parties signataires du présent accord se sont réunies afin d'instituer un régime de remboursement de frais de santé, au sein de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

Ces travaux ont été motivés par le souhait partagé par les parties d'améliorer le statut social des salariés en les faisant accéder à une couverture d'assurance obligatoire qui puisse bénéficier également à leurs ayants droit, et ceci en prenant en considération le nécessaire progrès social que constitue la généralisation de l'accès aux soins pour les salariés.

Les parties signataires du présent accord entendent mettre en œuvre des garanties qui puissent répondre, notamment, aux quatre objectifs suivants :

- couvrir l'ensemble des salariés des entreprises des espaces de loisirs, d'attractions et culturels en matière de remboursement de frais de santé ;
- obtenir la meilleure mutualisation des risques possible au niveau professionnel ;
- organiser une solidarité entre les entreprises et les salariés de la profession sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ;
- garantir une couverture d'assurance quel que soit le niveau de sinistralité d'une entreprise de la branche.

Le présent accord collectif constitue une annexe et s'incorpore donc à la convention collective des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994.

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

*Objet*

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un régime collectif et obligatoire de remboursement de frais de soins de santé destiné à compléter des prestations de sécurité sociale, par la souscription d'une couverture d'assurance auprès d'un organisme habilité, et plus spécialement par l'adhésion à un contrat collectif auprès d'un organisme assureur tel que recommandé par accord collectif séparé.

## Article 2

### *Bénéficiaires*

Le régime bénéficie obligatoirement à l'ensemble des salariés des entreprises de la branche, sans sélection médicale.

Le régime prend en charge les ayants droit du salarié à sa charge au sens de la sécurité sociale. Le régime s'applique également, de façon facultative, aux conjoints non à charge, selon les modalités définies au présent article.

#### 2.1. Salariés bénéficiaires

L'adhésion des salariés résulte de la signature du présent accord. Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Lors de la première année d'adhésion de l'entreprise à l'organisme assureur, une ancienneté de 6 mois sera requise pour bénéficier du remboursement de certaines dépenses mentionnées à l'article 4 du présent accord.

Cependant, les salariés suivants disposent de la faculté de refuser l'adhésion au régime :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois, dès lors qu'ils produisent tout document justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties de remboursement de frais de santé ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés qui, à la date d'effet du présent régime ou de leur embauche si elle est postérieure, sont titulaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de produire, d'une part, la décision administrative d'attribution de l'une desdites aides et, d'autre part, tout document attestant de la souscription d'un contrat individuel et de sa date d'échéance. Cette faculté de ne pas adhérer au régime ne vaut que jusqu'à l'échéance du contrat individuel au titre duquel les salariés bénéficient de l'une de ces aides ;
- à condition de le justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de prévoyance mentionnés par l'arrêté du 26 mars 2012.

Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de la direction de l'entreprise, leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais de santé et produire tout justificatif requis. A défaut d'écrit et de justificatif adressé à l'employeur dans les 30 jours suivant la date de mise en place du présent régime ou de leur embauche, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

Ces dispenses d'adhésion sont instituées conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale. La mise en cause de l'une de ces dispenses suite à une modification de cette disposition réglementaire conduirait à exclure automatiquement sa mise en œuvre au titre du présent régime.

#### 2.2. Définition des ayants droit

Bénéficient du régime en qualité d'ayants droit :

- le conjoint, le partenaire lié par un Pacs et le concubin résidant sous le même toit, dès lors qu'il est ayant droit du salarié au sens de la sécurité sociale.



- les enfants à charge, c'est-à-dire :
  - les enfants de moins de 21 ans à la charge du salarié ou de son conjoint (concubin) au sens de la législation sociale ;
  - les enfants inscrits à Pôle emploi en qualité de « primo-demandeurs » ;
  - les enfants de moins de 26 ans à charge du salarié au sens de la législation fiscale, à savoir :
    - les enfants du salarié, de son conjoint ou concubin pris dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
    - les enfants du salarié auxquels celui-ci sert une pension alimentaire (y compris en cas d'application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
    - quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenus, les enfants infirmes, c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison de leur invalidité, pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ou bénéficiaires d'une pension alimentaire que le salarié a été autorisé à déduire de son impôt sur le revenu ;
- ses ayants droit à charge au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale, à l'exception des ascendants et des collatéraux.

Par ailleurs, les conjoints non à charge au sens de la sécurité sociale pourront adhérer aux garanties du présent régime de manière individuelle, dès lors qu'ils acquittent une cotisation spécifique ; cette adhésion n'ouvre pas au droit à portabilité.

### **Article 3**

#### *Organisme assureur*

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs doivent obligatoirement garantir à leur personnel la couverture minimale définie à l'article 4 ci-dessous. Pour ce faire, elles peuvent souscrire un contrat d'assurance auprès de l'organisme habilité de leur choix. En effet, afin de préserver la liberté des entreprises de la branche, tout particulièrement lorsqu'elles disposent déjà d'un régime reconnaissant des droits équivalents au profit de leurs salariés, les parties signataires du présent accord ont décidé de ne pas désigner d'organisme assureur auquel les entreprises seraient contraintes d'adhérer.

Pour autant, les parties ont souhaité accompagner les entreprises du secteur dans la recherche de la couverture d'assurance la plus avantageuse au regard des niveaux de garanties et de cotisations conventionnellement imposés. C'est dans ce cadre qu'elles ont négocié un contrat d'assurance visant à satisfaire au mieux les intérêts des entreprises de la branche professionnelle.

L'organisme sélectionné par la branche à la suite d'un appel d'offres sera recommandé par avenant séparé.

### **Article 4**

#### *Garanties*

Les garanties suivantes ne bénéficient qu'aux salariés justifiant de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise :

- optique ;
- dentaire à l'exclusion des soins ;
- chambre particulière ;
- forfait maternité ;
- appareillages.

Le présent régime ainsi que le contrat d'assurance précité sont mis en œuvre conformément aux prescriptions des articles L. 871-1 et L. 242-1, alinéas 6 et 8, du code de la sécurité sociale, ainsi que

des articles 83, 1° *quater*, et 1001, 2°, du code général des impôts, et des décrets pris en application de ces dispositions.

Les garanties mises en œuvre par le présent accord sont les suivantes :

Les niveaux d'indemnisation mentionnés dans le tableau des garanties s'entendent en complément des prestations du régime de base de la sécurité sociale et/ou d'éventuels organismes complémentaires.

NATURE DES FRAIS	NIVEAU D'INDEMNISATION <sup>(1)</sup>	
	En complément des prestations versées par la sécurité sociale	
<b>Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité</b>	Secteur conventionné	Secteur non conventionné
Frais de séjour	100 % de la BR	Néant
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Autres honoraires	100 % de la BR	Néant
Chambre particulière <sup>(2) (*)</sup>	40 € par jour <sup>(**)</sup>	Néant
Forfait hospitalier engagé <sup>(*)</sup>	Frais réels dans la limite du forfait réglementaire en vigueur	Néant
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif) <sup>(*)</sup>	30 € par jour	Néant
Transport remboursé par la sécurité sociale	Ticket modérateur	Néant
<b>Actes médicaux</b>		
Généralistes (consultations et visites)	50 % de la BR	
Spécialistes (consultations et visites), y compris neuropsychiatres et cardiologues	100 % de la BR	
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM) Actes d'obstétrique (ACO)	80 % de la BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE) ou doppler et traitement électrique	100 % de la BR	
Auxiliaires médicaux	Ticket modérateur	
Analyses	50 % de la BR	
<b>Pharmacie</b> (remboursée par la sécurité sociale)		
Pharmacie (vignettes bleues, blanches et orange)	Ticket modérateur	
<b>Dentaire</b>		
Soins dentaires (à l'exception des inlays simples, onlays)	30 % de la BR	
Inlay-onlay pris en charge par la sécurité sociale	150 % de la BR	
Prothèses dentaires	Plafond annuel de 500 € les 24 premiers mois d'affiliation puis plafond annuel de 1 000 € par bénéficiaire les années suivantes	
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale <sup>(*)</sup>	200 % de la BR	
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale	Néant	

NATURE DES FRAIS	NIVEAU D'INDEMNISATION <sup>(1)</sup> En complément des prestations versées par la sécurité sociale
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	100 % de la BR
<b>Prothèses non dentaires</b> (acceptées par la sécurité sociale)	
Prothèses auditives	200 % de la BR
Autres prothèses médicales (appareillage, orthopédie, accessoires)	70 % de la BR
<b>Optique</b> (pour 2 années civiles)	
Monture adulte	95 € pour 2 années civiles
Monture enfant	75 € pour 2 années civiles
Lentilles cornéennes remboursées par la sécurité sociale	100 € pour 2 années civiles
Lentilles correctrices prescrites refusées et jetables	100 € pour 2 années civiles
Verres adulte :	
Verres unifocaux simples <sup>(3)</sup>	45 € par verre, limité à 2 verres pour 2 années civiles
Verres « A » <sup>(3)</sup>	90 € par verre, limité à 2 verres pour 2 années civiles
Verres « B » <sup>(3)</sup>	105 € par verre, limité à 2 verres pour 2 années civiles
Verres multifocaux simples <sup>(3)</sup>	120 € par verre, limité à 2 verres pour 2 années civiles
Verres multifocaux complexes <sup>(3)</sup>	135 € par verre, limité à 2 verres pour 2 années civiles
Verres enfant :	
Verres unifocaux simples <sup>(3)</sup>	45 € par verre, limité à 2 verres pour 2 années civiles
Verres « A » <sup>(3)</sup>	55 € par verre, limité à 2 verres pour 2 années civiles
Verres « B » <sup>(3)</sup>	65 € par verre, limité à 2 verres pour 2 années civiles
Verres multifocaux simples <sup>(3)</sup>	120 € par verre, limité à 2 verres pour 2 années civiles
Verres multifocaux complexes <sup>(3)</sup>	135 € par verre, limité à 2 verres pour 2 années civiles
<b>Actes de prévention</b> (conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005)	
Prise en charge des deux actes de prévention suivants : – détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en deux séances maximum – les vaccinations seules ou combinées de la diphtérie, du tétanos et de la poliomyélite, et ce quel que soit l'âge	Ticket modérateur
FR : frais réels ; BR : base de remboursement ; TM : ticket modérateur ; PMSS : plafond mensuel sécurité sociale. Verres adulte : Verres « A » : LPP 2280660 – 2282793 – 2263459 – 2265330 – 2235776 – 2295896. Verres « B » : LPP 2284527 – 2254868 – 2212976 – 2252668 – 2288519 – 2299523. Verres unifocaux simples : LPP 2203240 – 2287916 – 2259966 – 2226412. Verres multifocaux simples : LPP 2290396 – 2291183 – 2227038 – 2299180. Verres multifocaux complexes : LPP 2245384 – 2295198 – 2202239 – 2252042. Verres enfant : Verres « A » : LPP 2243540 – 2297441 – 2243304 – 2291088 – 2273854 – 2248320. Verres « B » : LPP 2283953 – 2219381 – 2238941 – 2268385 – 2245036 – 2206800. Verres unifocaux simples : LPP 2261874 – 2242457 – 2200393 – 2270413. Verres multifocaux simples : LPP 2259245 – 2264045 – 2240671 – 2282221. Verres multifocaux complexes : 2238792 – 2202452 – 2234239 – 2259660.	

NATURE DES FRAIS	NIVEAU D'INDEMNISATION <sup>(1)</sup> En complément des prestations versées par la sécurité sociale
<p>(1) Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail, maladie professionnelle et maternité, et sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.</p> <p>(2) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 30 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapé en secteur psychiatrique.</p> <p>(3) En cas de panachage des types de verres, la limite à 2 verres toutes les 2 années civiles s'applique.</p> <p>(*) Remboursé selon conditions définies nonobstant toutes interventions de la sécurité sociale.</p> <p>(**) Maximum 30 jours en psychiatrie et en rééducation de toute nature.</p>	

### Grille verres adulte (16 ans et plus)

CODE TIPS	NOUVEAU CODE LPP adulte	UNIFOCAUX multifocaux	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	MONTANT
202A00.11	2203240 verre blanc 2287916 verre teinté	Unifocaux	Sphérique	De - 6 à + 6	45 €
202A00.12	2280660 verre blanc 2282793 verre blanc 2263459 verre teinté 2265330 verre teinté			De - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	90 €
202A00.13	2235776 verre blanc 2295896 verre teinté			< - 10 ou > + 10	90 €
202A00.21	2259966 verre blanc 2226412 verre teinté		Cylindre < 4	De - 6 + 6	45 €
202A00.22	2284527 verre blanc 2254868 verre teinté			< - 6 et > + 6	105 €
202A00.23	2212976 verre blanc 2252668 verre teinté		Cylindre > 4	De - 6 + 6	105 €
202A00.24	2288519 verre blanc 2299523 verre teinté			< - 6 et > + 6	105 €
202A00.31	2290396 verre blanc 2291183 verre teinté	Multifocaux	Sphérique	De - 4 à + 4	120 €
202A00.32	2245384 verre blanc 2295198 verre teinté			< - 4 ou > + 4	135 €
202A00.41	2227038 verre blanc 2299180 verre teinté		Tout cylindre	De - 8 à + 8	120 €
202A00.42	2202239 verre blanc 2252042 verre teinté			< - 8 ou > + 8	135 €

### Grille verres enfant (moins de 16 ans)

CODE TIPS	NOUVEAU CODE LPP enfant	UNIFOCAUX multifocaux	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	MONTANT
202A00.11	2261874 verre blanc 2242457 verre teinté	Unifocaux	Sphérique	De - 6 à + 6	45 €

CODE TIPS	NOUVEAU CODE LPP enfant	UNIFOCAUX multifocaux	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	MONTANT
202A00.12	2243540 verre blanc 2297441 verre teinté 2243304 verre blanc 2291088 verre teinté			De – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	55 €
202A00.13	2273854 verre blanc 2248320 verre teinté			< – 10 ou > + 10	55 €
202A00.21	2200393 verre blanc 2270413 verre teinté	Unifocaux	Cylindre < 4	De – 6 à + 6	45 €
202A00.22	2283953 verre blanc 2219381 verre teinté			< – 6 et > + 6	65 €
202A00.23	2238941 verre blanc 2268385 verre teinté		Cylindre > 4	de – 6 à + 6	65 €
202A00.24	2245036 verre blanc 2206800 verre teinté			< – 6 et > + 6	65 €
202A00.31	2259245 verre blanc 2264045 verre teinté	Multifocaux	Sphérique	De – 4 à + 4	120 €
202A00.32	2238792 verre blanc 2202452 verre teinté			< – 4 ou > + 4	135 €
202A00.41	2240671 verre blanc 2282221 verre teinté		Tout cylindre	De – 8 + 8	120 €
202A00.42	2234239 verre blanc 2259660 verre teinté			< – 8 ou > + 8	135 €

## Article 5

### Cotisations

Les cotisations finançant la couverture de remboursement de frais de santé sont les suivantes :

RÉGIME GÉNÉRAL	
Destinataire	Taux de cotisation
Famille hors conjoint non à charge sécurité sociale	1,20 % PMSS
Conjoint non à charge sécurité sociale	1,03 % PMSS
RÉGIME ALSACE-MOSELLE	
Destinataire	Taux de cotisation
Famille hors conjoint non à charge sécurité sociale	0,74 % PMSS
Conjoint non à charge sécurité sociale	0,64 % PMSS

Cotisations portabilité 12 mois incluse.

Taux garantis jusqu'au 31 décembre 2015.

Ces taux de référence maximum sont garantis jusqu'au 31 décembre 2015.

Les cotisations sont réparties à hauteur de 50 % pour l'employeur et 50 % pour le salarié, et cela dans le cadre de la mise en place d'un premier régime qui nécessite un retour sur expérience afin d'analyser l'équilibre du rapport entre les cotisations et les prestations.

## **Article 6**

### *Portabilité de la garantie*

En application des dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi, il est mis en œuvre un dispositif de « portabilité », permettant aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes « frais de santé » dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage (à l'exception du licenciement pour faute lourde).

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par la loi de sécurisation de l'emploi.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers dans la limite de 9 mois de couverture, limite portée à 12 mois au 1<sup>er</sup> juin 2014 en application de la loi sur la sécurisation de l'emploi.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de frais de santé des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

A défaut de communication des justificatifs de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié perd le bénéfice du régime et, par conséquent, le droit aux prestations correspondantes.

## **Article 7**

### *Comité de suivi*

Il est créé un comité paritaire de suivi de l'accord composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires, représentatives tant des salariés que des employeurs de la branche. Le comité désignera en son sein un président et un vice-président, appartenant l'un aux représentants des salariés, l'autre aux représentants des employeurs.

Il se réunit autant que de besoin, et au moins une fois par an. A cette occasion, il étudie, notamment, l'évolution du présent régime.

Ce comité paritaire de suivi sera destinataire chaque année des comptes de résultat de l'ensemble des contrats souscrits auprès de l'organisme assureur recommandé. En fonction des constats et au regard notamment du rapport ainsi transmis, le comité de suivi peut proposer aux parties à l'accord son éventuel aménagement.

Le comité de suivi sera également chargé d'instruire et d'arbitrer tout litige ou difficulté d'interprétation intervenant dans l'application du présent régime.

## **Article 8**

### *Information*

Les parties rappellent que les entreprises sont tenues de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur auprès duquel les garanties seront souscrites, laquelle définit, notamment, lesdites garanties, leur modalités d'entrée en vigueur, ainsi que les hypothèses d'exclusions ou de limitations de garanties.

## **Article 9**

### *Date d'effet. – Durée. – Dépôt*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Il pourra être révisé selon les règles prévues aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, et dénoncé selon les règles prévues aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-13 du même code. Les parties prévoient la possibilité de procéder à une dénonciation partielle du présent accord.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent accord, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

Fait à Paris, le 28 juin 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

SNDLL ;  
SNELAC.

**Syndicats de salariés :**

CFTC ;  
FS CFDT ;  
FCS CGT ;  
SNEPAT FO ;  
INOVA CFE-CGC.

Brochure n° 3098

**Convention collective nationale**

**IDCC : 247. – INDUSTRIES DE L'HABILLEMENT**

**AVENANT « SALAIRES » N° 57 DU 23 MAI 2013**

NOR : ASET1350940M

IDCC : 247

Entre :

La FFICL ;

La FFPAPF ;

La FFIVM ;

L'UFIH ;

La FIDH ;

La FFML,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

La FCTH FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

A compter des salaires de juillet 2013, il est garanti aux salariés de l'annexe I « Ouvriers » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures, selon les modalités ci-dessous :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
I	1	1 434
	2	1 437
	3	1 441
	4	1 445



NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
II	1	1 449
	2	1 453
	3	1 457
	4	1 461
III	1	1 466
	2	1 497

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I « Ouvriers ».

## Article 2

A compter des salaires de juillet 2013, il est garanti aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et à leur ancienneté, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures, selon les modalités ci-dessous :

### *Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCH.	MOINS de 3 ans	DE 3 ANS à moins de 6 ans	DE 6 ANS à moins de 9 ans	DE 9 ANS à moins de 12 ans	DE 12 ANS à moins de 15 ans	PLUS de 15 ans
I	1	1 434,00	1 447,70	1 453,19	1 458,67	1 464,15	1 469,63
	2	1 439,00	1 452,70	1 458,19	1 463,67	1 469,15	1 474,63
	3	1 442,00	1 455,70	1 461,19	1 466,67	1 472,15	1 477,63
	4	1 443,00	1 456,70	1 462,19	1 467,67	1 473,15	1 478,63
II	1	1 445,00	1 464,08	1 471,71	1 479,34	1 486,97	1 494,60
	2	1 447,00	1 466,08	1 473,71	1 481,34	1 488,97	1 496,60
	3	1 447,00	1 466,08	1 473,71	1 481,34	1 488,97	1 496,60
	4	1 448,00	1 467,08	1 474,71	1 482,34	1 489,97	1 497,60
III	1	1 451,00	1 475,55	1 485,37	1 495,19	1 505,01	1 514,82
	2	1 454,00	1 478,55	1 488,37	1 498,19	1 508,01	1 517,82
	3	1 459,00	1 483,55	1 493,37	1 503,19	1 513,01	1 522,82
	4	1 501,00	1 525,55	1 535,37	1 545,19	1 555,01	1 564,82

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

## Article 3

A compter des salaires de juillet 2013, il est garanti aux salariés de l'annexe III « Techniciens, agents de maîtrise » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et à leur ancienneté, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures, selon les modalités ci-après.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCH.	MOINS de 3 ans	3 ANS à moins de 6 ans	6 ANS à moins de 9 ans	9 ANS à moins de 12 ans	12 ANS à moins de 15 ans	PLUS de 15 ans
III	2	1 454,00	1 478,55	1 488,37	1 498,19	1 508,01	1 517,82
	3	1 459,00	1 483,55	1 493,37	1 503,19	1 513,01	1 522,82
	4	1 501,00	1 525,55	1 535,37	1 545,19	1 555,01	1 564,82
IV	1	1 618,00	1 647,92	1 659,89	1 671,85	1 683,82	1 695,79
	2	1 768,00	1 797,92	1 809,89	1 821,85	1 833,82	1 845,79
	3	1 931,00	1 960,92	1 972,89	1 984,85	1 996,82	2 008,79
	4	2 095,00	2 124,92	2 136,89	2 148,85	2 160,82	2 172,79
V	1	2 220,00	2 266,18	2 284,66	2 303,13	2 321,60	2 340,08
	2	2 462,00	2 508,18	2 526,66	2 545,13	2 563,60	2 582,08

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

#### Article 4

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs, cadres » une rémunération minimale annuelle brute pour l'année 2013 d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures, selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
IV	3	24 187
V	1	27 048
	2	29 714
	3	33 403
	4	35 617
VI	1	38 117
	2	41 300
	3	47 339
	4	55 009

#### Article 5

##### *Bases de calcul des garanties d'appointements en fonction de l'ancienneté*

Les valeurs par niveau servant de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des employés, techniciens et agents de maîtrise sont fixées, pour les rémunérations à compter de juillet 2013, à :

- 548 € pour le niveau I ;
- 763 € pour le niveau II ;
- 982 € pour le niveau III ;

- 1 197 € pour le niveau IV ;
- 1 847 € pour le niveau V.

## **Article 6**

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicable dans les entreprises en application de l'article L. 2247 du code du travail.

## **Article 7**

### *Egalité salariale hommes-femmes*

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 janvier 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries de l'habillement, les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

## **Article 8**

### *Dépôt et extension*

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par l'article L. 2261-26 du code du travail, du présent accord qui sera déposé auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, demandent que la dérogation prévue par la circulaire du Premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises soit appliquée.

Fait à Paris, le 23 mai 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3241

**Convention collective nationale**

IDCC : 1483. – **COMMERCE DE DÉTAIL DE L'HABILLEMENT  
ET DES ARTICLES TEXTILES**

AVENANT N° 21 DU 18 JUIN 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350941M  
IDCC : 1483

Entre :

La CNDL ;

La FNH,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

I. – Rémunérations minimales de la catégorie « employés »  
sur la base de 151,67 heures mensuelles

*Employés*

*(En euros.)*

CATÉGORIE	MONTANT
1	1 439
2	1 445
3	1 455
4	1 460
5	1 500

CATÉGORIE	MONTANT
6	1 541
7	1 596
8	1 657

## II. – Rémunérations minimales du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

### *Agents de maîtrise*

(En euros.)

CATÉGORIE	MONTANT
A1	1 767
A2	1 867
B	2 169

### *Cadres*

(En euros.)

CATÉGORIE	MONTANT
C	3 086
D	3 328

## Rémunérations minimales du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

ANCIENNETÉ	B	C	D
3 ans	2 219	3 136	3 378
6 ans	2 234	3 151	3 393
9 ans	2 249	3 166	3 408
12 ans	2 264	3 181	3 423
15 ans	2 279	3 196	3 438

### **Article 2**

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

### **Article 3**

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 18 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3171

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 715. – INSTRUMENTS À ÉCRIRE**  
**ET INDUSTRIES CONNEXES**

---

AVENANT N° 40 DU 29 MAI 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350954M

IDCC : 715

---

Entre :

Le SGIEIC,

D'une part, et

La FG FO ;

La FCE CFDT ;

La CFE-CGC chimie ;

La FFSCEGA CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires conviennent de revaloriser les minima conventionnels garantis tels que résultant de l'avenant n° 39 du 26 avril 2012.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. A cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes ;
- les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondés sur les appartenances des salariés à l'un ou l'autre sexe ;
- les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

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

### *Minima conventionnels*

1. La grille des salaires mensuels minima conventionnels est revalorisée comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimum conventionnel (au 1 <sup>er</sup> octobre 2012)	SALAIRE MENSUEL minimum conventionnel (au 1 <sup>er</sup> juillet 2013)
1000	1 400	1 435
1020	1 424	1 452
1040	1 470	1 499
1060	1 521	1 551
1080	1 574	1 605
1100	1 625	1 658
1125	1 704	1 738
1150	1 817	1 853
1175	1 927	1 966
1200	2 040	2 077
1225	2 147	2 186
1250	2 259	2 300
1300	2 397	2 440
1350	2 813	2 900
1500	3 297	3 330
1700	4 176	4 218
1900	5 053	5 104
2200	6 372	6 436

2. La base de calcul pour la prime d'ancienneté visée à l'article 8 de l'annexe I « Collaborateurs » est revalorisée comme suit : 7,54 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013.

3. La valeur de l'indemnité de panier de nuit visée à l'article 5 de l'annexe I « Collaborateurs » est revalorisée comme suit : 11,31 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013.

## Article 2

### *Salaires minima garantis des salariés cadres*

Le principe de garantie d'un salaire mensuel conventionnel ne permet pas de tenir compte des pratiques salariales souvent retenues pour les salariés cadres qui perçoivent un fixe mensuel auquel s'ajoute une part variable dont la périodicité de versement est autre que mensuelle.

Afin de préserver cette spécificité tout en appliquant un principe de garantie conventionnelle de salaire, ces salariés ont la garantie de percevoir annuellement, comme tous les salariés, au minimum 12 fois le salaire mensuel minimal garanti correspondant à leur coefficient.

Mensuellement, ces salariés sont assurés de percevoir un salaire mensuel égal au minimum à 90 % du salaire mensuel conventionnel correspondant à leur coefficient. Cette disposition spécifique ne peut en aucun cas remettre en cause les accords et avantages existant au sein des entreprises, et notamment la prime dite de treizième mois.



Il est prévu que les salariés cadres confirmés, positionnés au coefficient 1350 de la grille, perçoivent en plus de la garantie mensuelle de 2 900 € un minimum annuel garanti de 37 032 € bruts toutes primes comprises.

Le présent article est applicable jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2014. Avant cette échéance, les parties signataires conviennent de se revoir pour dresser un bilan de son application et convenir d'une prorogation.

### **Article 3**

#### *Durée et révision de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera déposé auprès des services compétents en application du code du travail.

La partie patronale s'attachera à obtenir son extension.

Fait à Paris, le 29 mai 2013.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 1375. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES ET CONNEXES  
(Doubs)  
(31 mai 1985)**

(Etendue par arrêté du 27 février 1987,  
*Journal officiel* du 15 mars 1987)

---

**ACCORD DU 24 JUIN 2013  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES  
POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350943M

IDCC : 1375

Entre :

L'UIMM Doubs,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Rémunérations minimales hiérarchiques*

Les rémunérations minimales hiérarchiques des mensuels ont pour seul objet de déterminer l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté. Elles sont fixées sur la base d'une valeur du point négociée paritairement chaque année.

La rémunération minimale hiérarchique pour un horaire hebdomadaire de 35 heures est obtenue en multipliant la valeur du point par le coefficient de l'intéressé.

En cas d'horaire inférieur à 35 heures, cette rémunération minimale hiérarchique est réduite à due proportion.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal applicable à l'entreprise, le montant de la prime d'ancienneté supporte les majorations pour heures supplémentaires.

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013, la valeur du point est fixée à 4,55 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (151,67 heures par mois).

## Article 2

### *Garantie annuelle de rémunération effective*

#### a) Définition et montant

En application de l'accord national du 17 janvier 1991 portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, le présent accord institue une garantie de rémunération annuelle effective pour chacun des coefficients hiérarchiques visés à l'article 14 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du GIMM du 31 mai 1985.

Les garanties annuelles de rémunérations effectives sont applicables à l'ensemble des catégories de personnels visées à l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant « Mensuels » précité, à l'exception des catégories de salariés pour lesquels un abattement de salaire légal ou conventionnel est prévu. Pour ces salariés, la garantie annuelle sera calculée selon cesdits abattements.

#### *Barème de garantie annuelle de rémunération effective*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION
140	17 164
145	17 204
155	17 234
170	17 329
180	17 354
190	17 431
215	17 784
225	17 987
240	18 650
255	19 396
270	20 234
285	21 169
305	22 357
335	24 356
365	27 540
395	30 153

Ces valeurs sont données pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif et se rapportent à la période courant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal, la rémunération des heures supplémentaires s'ajoute aux montants des RAG définies précédemment.

En cas d'horaire inférieur, les valeurs, base 35 heures, sont réduites à due concurrence.

En outre, si un salarié intègre ou quitte son entreprise en cours d'année, le montant de la garantie annuelle de rémunération s'applique *pro rata temporis*.

En cas de départ en cours d'année, le complément de rémunération éventuellement dû au salarié en application du présent article lui est versé lors de son départ effectif.

#### *b) Détermination de la RAG*

Pour la détermination de la RAG, les éléments de rémunération à prendre en compte pour vérifier si la RAG est satisfaite comprennent tous les éléments de rémunération, à l'exception :

- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- des majorations pour travail du dimanche et de nuit prévues par l'article 11 de l'avenant « Mensuels » ;
- des remboursements de frais et primes ayant ce caractère ;
- des primes d'ancienneté ;
- des sommes versées au titre de la législation sur l'intéressement et la participation des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- de la rémunération des heures supplémentaires.

Dans le cas où la rémunération annuelle perçue par un salarié et déterminée comme prévue ci-dessus n'atteint pas la RAG correspondant à son classement, l'employeur lui versera le complément de rémunération au plus tard avec la paie du mois de janvier suivant.

### **Article 3**

#### *Indemnité de panier*

Les valeurs des indemnités de panier sont fixées comme suit :

- panier jour : 3,47 € ;
- panier nuit : 5,76 €.

### **Article 4**

#### *Entrée en vigueur*

L'article 1<sup>er</sup> relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2013.

L'article 2 relatif aux garanties annuelles de rémunération effective entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

L'article 3 relatif à l'indemnité de panier entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2013.

### **Article 5**

#### *Dépôt*

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la direction des relations du travail.

Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Besançon, le 24 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

IDCC : 2266. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**  
**(Mayenne)**

**(11 janvier 1993)**

(Bulletin officiel n° 2002-6 bis)  
(Etendue par arrêté du 14 juin 2004,  
Journal officiel du 23 juin 2004)

**ACCORD DU 22 OCTOBRE 2012**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES**  
**POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1350948M  
IDCC : 2266

Entre :

L'UIMM de la Mayenne,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CFDT métaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit, en annexe aux dispositions de l'article 14 de l'avenant « A » de la convention collective de la métallurgie de la Mayenne.

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

*Rémunérations minimales annuelles garanties*

Les garanties annuelles de rémunération effective, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, telles que définies à l'article A.14 de l'avenant « A » de la convention collective de la Mayenne, sont fixées à compter de l'année 2012 selon le barème suivant :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION
I	1	140	16 945
	2	145	16 955
	3	155	16 965
II	1	170	17 015
	2	180	17 065
	3	190	17 115

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION
III	1	215	17 300
	2	225	17 350
	3	240	17 500
IV	1	255	18 534
	2	270	19 089
	3	285	19 695
V	1	305	20 756
	2	335	22 917
	3	365	25 553
	4	395	27 876

## Article 2

### *Publicité de l'accord*

Le présent avenant est établi en vertu des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Laval, le 22 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 2266. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES  
(Mayenne)  
(11 janvier 1993)**

*(Bulletin officiel n° 2002-6 bis)*  
(Etendue par arrêté du 14 juin 2004,  
*Journal officiel* du 23 juin 2004)

**AVENANT DU 22 OCTOBRE 2012  
MODIFIANT DES ARTICLES DE LA CONVENTION**

NOR : ASET1350949M  
IDCC : 2266

Entre :

L'UIMM de la Mayenne,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CFDT métaux,

D'autre part,

il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective des industries métallurgiques mécaniques, électriques et connexes de la Mayenne du 11 janvier 1993.

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

L'article A.3 « Période d'essai » est rédigé comme suit :

« Article A.3  
*Période d'essai*

**1. Objet de la période d'essai**

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

**2. Existence de la période d'essai**

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

### 3. Durée de la période d'essai

Les signataires rappellent qu'aucun lien n'existe – ni ne doit être établi – entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisées les élections professionnelles.

La durée de la période d'essai est librement fixée de gré à gré par les parties au contrat de travail, sous les réserves suivantes :

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :
  - 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
  - 3 mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des 3 alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

### 4. Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle



de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- 3 mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 4 mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 5 mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, lorsque le salarié a été embauché à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée du renouvellement éventuel de celle-ci, sans que cela ait pour effet de réduire la durée totale de la période d'essai convenue, renouvellement compris, de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

#### 5. Cessation de la période d'essai

En application de l'article L. 1221-25 du code du travail, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

##### a) Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- 48 heures au cours du premier mois de présence ;
- 2 semaines après un 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est de au moins 1 semaine.

Lorsque le délai de prévenance est de au moins 2 semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance de 1 mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

##### b) Cessation à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures pour une présence d'au moins 8 jours. »

## Article 2

L'article A.33 « Indemnité de licenciement » est rédigé comme suit :

### « Article A.33

#### *Indemnité de licenciement*

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, 1 année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

*(En nombre de mois du salaire de référence.)*

ANCIENNETÉ	MONTANT de l'indemnité	ANCIENNETÉ	MONTANT de l'indemnité
≥ 1 < 2 ans	0,4	≥ 28 < 29 ans	8,4
≥ 2 < 3 ans	0,6	≥ 29 < 30 ans	8,7
≥ 3 < 4 ans	0,8	≥ 30 < 31 ans	9,0
≥ 4 < 5 ans	1,0	≥ 31 < 32 ans	9,4
≥ 5 < 6 ans	1,2	≥ 32 < 33 ans	9,7
≥ 6 < 7 ans	1,4	≥ 33 < 34 ans	10,0
≥ 7 < 8 ans	1,6	≥ 34 < 35 ans	10,4
≥ 8 < 9 ans	1,8	≥ 35 < 36 ans	10,7
≥ 9 < 10 ans	2,0	≥ 36 < 37 ans	11,0
≥ 10 < 11 ans	2,2	≥ 37 < 38 ans	11,4
≥ 11 < 12 ans	2,7	≥ 38 < 39 ans	11,7
≥ 12 < 13 ans	3,0	≥ 39 < 40 ans	12,0
≥ 13 < 14 ans	3,4	≥ 40 < 41 ans	12,4
≥ 14 < 15 ans	3,7	≥ 41 < 42 ans	12,7
≥ 15 < 16 ans	4,0	≥ 42 < 43 ans	13,0
≥ 16 < 17 ans	4,4	≥ 43 < 44 ans	13,4
≥ 17 < 18 ans	4,7	≥ 44 < 45 ans	13,7
≥ 18 < 19 ans	5,0	≥ 45 < 46 ans	14,0
≥ 19 < 20 ans	5,4	≥ 46 < 47 ans	14,4
≥ 20 < 21 ans	5,7	≥ 47 < 48 ans	14,7
≥ 21 < 22 ans	6,0	≥ 48 < 49 ans	15,0
≥ 22 < 23 ans	6,4	≥ 49 < 50 ans	15,4
≥ 23 < 24 ans	6,7	≥ 50 < 51 ans	15,7
≥ 24 < 25 ans	7,0	≥ 51 < 52 ans	16,0
≥ 25 < 26 ans	7,4	≥ 52 < 53 ans	16,4
≥ 26 < 27 ans	7,7	≥ 53 < 54 ans	16,7
≥ 27 < 28 ans	8,0	≥ 54 < 55 ans	17,0

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article A.7, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à 1 an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article A.7, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondant à chaque nombre d'années pleines (égale au produit de ce nombre d'années pleines par un 1/5 de mois, et par 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans), la valeur de 11/12 de 1/5 de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12 de 2/15 de mois.

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des 12 mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus – telles que les indemnités de maladie – éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ont entendu que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique

quel que soit le motif, économique ou personnel, du licenciement. En conséquence, la majoration de 20 % prévue par l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur la sécurité de l'emploi n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. »

### **Article 3**

Après l'article A.33 « Indemnité de licenciement », il est créé un article A.33 *bis* ainsi rédigé :

« Article A.33 *bis*

#### *Rupture conventionnelle*

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1, du code du travail, n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article A.33. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée faisant l'objet de la rupture conventionnelle contient une clause de non-concurrence, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture. »

### **Article 4**

L'article A.34 « Indemnité de départ à la retraite » est rédigé comme suit :

« Article A.34

#### *Départ volontaire à la retraite*

##### **1. Définition**

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

##### **2. Délai de prévenance**

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

##### **3. Indemnité de départ à la retraite**

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article A.7, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition. »

## **Article 5**

Après l'article A.34 « Départ volontaire à la retraite », tel que modifié par l'article 4 du présent avenant, il est créé un article A.34 *bis* ainsi rédigé :

« Article A.34 *bis*

*Mise à la retraite*

### 1. Définition

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

### 2. Délai de prévenance

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

### 3. Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L. 1237-7 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

En tout état de cause, l'indemnité de mise à la retraite ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article A.7, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition. »

#### **Article 6**

A l'article 1.1 de la convention collective des industries métallurgiques mécaniques, électriques et connexes de la Mayenne du 11 janvier 1993, la référence à l'article L. 132-1 est remplacé par la référence à l'article L. 2221-2 du code du travail.

#### **Article 7**

A l'article 3.4 de la convention collective des industries métallurgiques mécaniques, électriques et connexes de la Mayenne du 11 janvier 1993, la référence à l'article L. 132-8 est remplacée par la référence à l'article L. 2261-10 du code du travail.

#### **Article 8**

A l'article 8.1 de la convention collective des industries métallurgiques mécaniques, électriques et connexes de la Mayenne du 11 janvier 1993, la référence à l'article L. 142-1 est remplacée par la référence à l'article L. 2141-4 du code du travail, la référence à l'article R. 412-1 est remplacée par la référence à l'article R. 2143-1 du code du travail et la référence à l'article D. 412 est remplacée par la référence à l'article D. 2143-4 du code du travail.

A l'article 8.2 de la convention collective des industries métallurgiques mécaniques, électriques et connexes de la Mayenne du 11 janvier 1993, la référence à l'article L. 412-9 est remplacée par la référence à l'article L. 2142-8 du code du travail.

#### **Article 9**

A l'article 9.3 de la convention collective des industries métallurgiques mécaniques, électriques et connexes de la Mayenne du 11 janvier 1993, la référence à l'article L. 451-1 est remplacée par la référence à l'article L. 3142-7 du code du travail et la référence à l'article R. 451-1 est remplacée par la référence à l'article R. 3142-2 du code du travail.

#### **Article 10**

A l'article 12.3 de la convention collective des industries métallurgiques mécaniques, électriques et connexes de la Mayenne du 11 janvier 1993, la référence à l'article L. 412-8 est remplacée par la référence à l'article L. 2142-4 du code du travail.

A l'article 12.5 de la convention collective des industries métallurgiques mécaniques, électriques et connexes de la Mayenne du 11 janvier 1993, la référence à l'article L. 422-4 est remplacée par la référence à l'article L. 2313-14 du code du travail.

A l'article 12.6 de la convention collective des industries métallurgiques mécaniques, électriques et connexes de la Mayenne du 11 janvier 1993, la référence à l'article L. 411-1 est remplacée par la référence à l'article L. 2131-1 du code du travail.

### **Article 11**

A l'article 13.2 de la convention collective des industries métallurgiques mécaniques, électriques et connexes de la Mayenne du 11 janvier 1993, la référence à l'article L. 432-9 est remplacée par la référence à l'article L. 2323-86 du code du travail.

A l'article 13.3 de la convention collective des industries métallurgiques mécaniques, électriques et connexes de la Mayenne du 11 janvier 1993, la référence à l'article L. 433-1 est remplacée par la référence à l'article L. 2324-1 du code du travail et la référence à l'article L. 434-1 est remplacée par la référence à l'article L. 2325-6 du code du travail.

### **Article 12**

A l'article 22.1 de la convention collective des industries métallurgiques mécaniques, électriques et connexes de la Mayenne du 11 janvier 1993, la référence à l'article L. 115-1 est remplacée par la référence à l'article L. 6221-1 du code du travail, la référence à l'article R. 115-1 est remplacée par la référence à l'article D. 6211-1 du code du travail et la référence à l'article D. 117-1 est remplacée par la référence à l'article D. 6222-26 du code du travail.

### **Article 13**

A l'article 24.3 de la convention collective des industries métallurgiques mécaniques, électriques et connexes de la Mayenne du 11 janvier 1993, la référence à l'article L. 323-6 est remplacée par la référence à l'article L. 5213-7 du code du travail et la référence à l'article D. 323-13 est remplacée par la référence à l'article R. 5213-39 du code du travail.

### **Article 14**

A l'article 25.1 de la convention collective des industries métallurgiques mécaniques, électriques et connexes de la Mayenne du 11 janvier 1993, la référence à l'article L. 140-2 est remplacée par la référence à l'article L. 3221-2 du code du travail et la référence à l'article R. 140-1 est remplacée par la référence à l'article R. 3221-1 du code du travail.

### **Article 15**

A l'article 28.1 de la convention collective des industries métallurgiques mécaniques, électriques et connexes de la Mayenne du 11 janvier 1993, la référence à l'article L. 124-1 est remplacée par la référence à l'article L. 1251-2 du code du travail et la référence à l'article R. 124-1 est remplacée par la référence à l'article R. 1251-4 du code du travail.

### **Article 16**

A l'article 30.1 de la convention collective des industries métallurgiques mécaniques, électriques et connexes de la Mayenne du 11 janvier 1993, la référence à l'article L. 122-25 est remplacée par la référence à l'article L. 1225-1 du code du travail et la référence à l'article R. 122-9 est remplacée par la référence à l'article R. 1225-1 du code du travail.

A l'article 30.2 de la convention collective des industries métallurgiques mécaniques, électriques et connexes de la Mayenne du 11 janvier 1993, la référence à l'article L. 122-25-1 est remplacée par la référence à l'article L. 1225-7 du code du travail.



## **Article 17**

A l'article 32.8 de la convention collective des industries métallurgiques mécaniques, électriques et connexes de la Mayenne du 11 janvier 1993, la référence à l'article R. 232-2-5 est remplacée par la référence à l'article R. 4228-11 du code du travail.

A l'article 32.9 de la convention collective des industries métallurgiques mécaniques, électriques et connexes de la Mayenne du 11 janvier 1993, la référence à l'article R. 232-1 est remplacée par la référence à l'article R. 4221-1 du code du travail et la référence à l'article R. 232-12 est remplacée par la référence à l'article R. 4227-1 du code du travail.

A l'article 32.11 de la convention collective des industries métallurgiques mécaniques, électriques et connexes de la Mayenne du 11 janvier 1993, la référence à l'article R. 232-4 est remplacée par la référence à l'article R. 4225-5.

## **Article 18**

A l'article 35.2 de la convention collective des industries métallurgiques mécaniques, électriques et connexes de la Mayenne du 11 janvier 1993, la référence à l'article L. 132-9 est remplacée par la référence à l'article L. 2261-3 du code du travail.

## **Article 19**

A l'article 36.2 de la convention collective des industries métallurgiques mécaniques, électriques et connexes de la Mayenne du 11 janvier 1993, la référence à l'article L. 132-10 est remplacée par la référence à l'article L. 2261-1 du code du travail.

## **Article 20**

A l'article 24.1 de l'avenant « A » de la convention collective des industries métallurgiques mécaniques, électriques et connexes de la Mayenne du 11 janvier 1993, la référence à l'article R. 143-2 est remplacée par la référence à l'article R. 3243-1 du code du travail.

## **Article 21**

A l'article 30.2 de l'avenant « A » de la convention collective des industries métallurgiques mécaniques, électriques et connexes de la Mayenne du 11 janvier 1993, la référence à l'article L. 122-28-8 est remplacée par la référence à l'article L. 1225-61 du code du travail.

## **Article 22**

A l'article 31.3 de l'avenant « A » de la convention collective des industries métallurgiques mécaniques, électriques et connexes de la Mayenne du 11 janvier 1993, la référence à l'article L. 122-32-1 est remplacée par la référence à l'article L. 1226-7 du code du travail et la référence à l'article L. 122-32-17 est remplacée par la référence à l'article L. 1226-22 du code du travail.

## **Article 23**

Le présent avenant s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail. Toutefois, l'article 1<sup>er</sup> ne s'appliquera qu'à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent avenant.

## **Article 24**

Le présent avenant 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.

Fait à Laval, le 22 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3303

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS**

ACCORD DU 5 JUIN 2013  
RELATIF À LA POLITIQUE D'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES

NOR : ASET1350952M

IDCC : 2148

PRÉAMBULE

Les entreprises de la branche des télécommunications connaissent de profondes mutations économiques, technologiques et réglementaires dans un contexte rythmé par les évolutions technologiques et les pressions concurrentielles.

En outre, depuis quelques années, l'utilisation croissante de la norme IP a occasionné un phénomène de convergence technologique entre le secteur des télécommunications et d'autres secteurs connexes (audiovisuel, informatique, métallurgie...) qui se traduit par une transformation rapide de la configuration industrielle des télécoms au sein du secteur de l'économie numérique et renforce la pression concurrentielle.

Elle peut s'appréhender au sein d'un écosystème dans lequel ces différents secteurs, ou domaines d'activité, sont amenés à interagir entre eux, en amont et en aval, et impacter les entreprises de la branche des télécoms, le cas échéant, de façon différenciée sur les territoires.

En effet, les activités de producteurs d'éléments de réseaux et de terminaux, d'opérateurs de réseaux, de fournisseurs de services et plateforme d'intermédiation sur internet ou de contenus audiovisuels, clairement séparées à l'origine, interagissent de plus en plus ; les différents acteurs n'hésitant pas à se développer sur d'autres positions de la chaîne de valeur. Au sein de cet écosystème, les opérateurs de télécommunications cherchent donc à se différencier en proposant à leurs clients des offres de services enrichies tout en préservant leur stratégie fondamentale pour maintenir le contact avec le client final.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche, en application de l'article L. 2241-4 du code du travail et de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, entendent s'appuyer sur les outils déjà mis en place dans la branche des télécommunications et renforcer leur rôle pour appréhender et anticiper l'évolution des emplois et des compétences afin d'insuffler une nouvelle dynamique à cette démarche en termes d'information, d'incitation et d'appuis aux entreprises, quelle que soit leur taille.

En effet, la branche a un rôle de levier et d'accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre des politiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en :

- mutualisant et mettant à disposition des entreprises, des salariés et de leurs représentants, des informations sur les évolutions technologiques, l'évolution des politiques industrielles et la détermination des besoins en compétences ;

- optimisant le rôle des acteurs de branche : observatoire paritaire des métiers, commission paritaire nationale pour l'emploi, OPCA... ;
- mettant à disposition, notamment des TPE-PME, des outils simples, pratiques et adaptés à leur taille.

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

### *Finalité de la GPEC*

En partant d'une compréhension partagée de la situation socio-économique et des principaux vecteurs d'évolution dans les télécommunications, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la branche permet aux partenaires sociaux d'identifier les perspectives d'évolution du secteur, les activités et/ou emplois émergents, ou à développer les besoins en ressources humaines ou compétences.

Les partenaires sociaux veulent en faire un outil facilitateur d'un dialogue social au service de l'emploi et de la pérennité des entreprises de la branche.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la branche des télécommunications doit constituer un outil d'anticipation des besoins en compétences pour favoriser le développement des entreprises de télécommunications tout en permettant aux salariés d'aborder de façon maîtrisée les évolutions de l'emploi et de sécuriser leurs parcours professionnels, se distinguant en cela des procédures de plan de sauvegarde de l'emploi.

## **Article 2**

### *Rôle des acteurs*

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences implique de nombreux acteurs et se décline différemment selon les niveaux d'intervention, lesquels doivent être, dans la mesure du possible, articulés et coordonnés entre eux.

#### 1. Au niveau de l'entreprise

Le niveau pertinent d'une démarche de GPEC est celui de l'entreprise. Cette démarche, lorsqu'elle est initiée par l'entreprise, suppose l'implication des différents acteurs de l'entreprise et la prise en considération de son environnement direct.

En application de l'article L. 2242-15 du code du travail modifié par la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les entreprises ou groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2231-1 du même code dont l'effectif est égal ou supérieur à 300 salariés et celles, de dimension communautaire, comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France doivent, tous les 3 ans, ouvrir une négociation portant sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées.

Cette négociation est engagée notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-7-1 du code du travail, c'est-à-dire sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

Elle porte notamment sur les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité et les compétences et qualifications à acquérir pour les 3 ans de validité de l'accord.

La négociation triennale dans les entreprises susmentionnées doit également porter sur les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.

Les signataires du présent accord incitent les entreprises n'entrant pas dans le champ d'application de l'article L. 2242-15 du code du travail à engager, si elles ne l'ont pas déjà fait, une approche de GPEC s'inscrivant dans la logique de dialogue social du présent accord. Dans ce cadre, les entreprises sont invitées à utiliser, en fonction de leur taille et/ou de leurs caractéristiques, les outils individuels et/ou collectifs prévus à l'article 3 ci-après. Une communication adaptée est effectuée par les organismes paritaires de la branche ayant mis en place ces dispositifs.

## 2. Au niveau de la branche

Le rôle de la branche est de créer les conditions pour accompagner et favoriser la mise en œuvre de la démarche GPEC dans les entreprises de télécommunications en procédant à des études et en favorisant la mise à disposition d'informations et d'outils propres à analyser les besoins en compétences et/ou à mettre en œuvre les actions d'adaptation requises.

Ces actions, qui concernent les métiers et les compétences spécifiques aux télécommunications, sont envisagées dans le cadre des instances paritaires propres à la branche.

### Observatoire des métiers

La convention collective des télécommunications dans son titre VI, chapitre V, a décidé du principe de la mise en place d'un observatoire paritaire des métiers des télécommunications destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers du secteur.

Cet observatoire, créé par accord du 12 avril 2002, dispose de son propre mécanisme de financement à travers l'association de gestion du paritarisme. Ses axes de travail sont définis par les signataires de l'accord constitutif dans le cadre d'un plan triennal.

Cette instance est destinée à assurer veille et prospective sur l'évolution des métiers dans notre branche afin d'anticiper leur transformation, leur naissance, voire leur obsolescence.

Pour chaque période triennale, l'observatoire a pour objectif d'apporter un éclairage aux partenaires sociaux dans le cadre des négociations de branche et des travaux de la CPNE, mais également de construire des éléments d'information appropriés et adaptés aux salariés et aux entreprises de la branche pour anticiper la transformation des métiers et faciliter la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment dans les PME non assujetties à la négociation triennale.

En particulier, l'observatoire a pour mission de mener un travail constant de mise à jour de la cartographie des métiers de la branche et d'identification des compétences nécessaires à ces métiers, en mettant en lumière les passerelles possibles entre métiers.

Par ailleurs, l'observatoire établit des études ponctuelles sur les compétences à mobiliser dans l'exercice de métiers en évolution et dont l'importance devient stratégique dans le cadre spécifique des télécommunications.

Enfin, il entretient une veille régulière sur les évolutions du secteur afin d'en mesurer les impacts sur les métiers de la branche.

L'observatoire des métiers diffuse ses travaux auprès :

- de la CPNE pour alimenter sa réflexion dans la définition de ses priorités en matière de formation professionnelle ;
- des entreprises de la branche, et notamment auprès des TPE-PME pour appuyer leur démarche de GPEC ;
- des salariés de la branche pour leur permettre de mieux appréhender l'évolution ou la transformation de leurs métiers et les compétences à mettre en œuvre.

## CPNE

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation de la branche (CPNE) a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans le champ de compétence de la convention collective des télécommunications en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche.

En matière d'emploi, la CPNE a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi dans la branche. Elle procède à cet effet à l'examen de la situation de l'emploi et son évolution, notamment de leurs incidences sur la structure des qualifications et des besoins de formation. Elle s'appuie en cela sur les travaux de l'observatoire des métiers et le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail.

En matière de formation professionnelle, la CPNE a pour rôle de promouvoir et de participer à l'orientation de la politique de formation définie par la branche. Elle constitue une interface entre les accords de branche négociés dans le cadre de la commission mixte et l'OPCA.

### OPCA, section paritaire professionnelle des télécoms

Au cœur du dispositif de formation professionnelle, l'OPCA joue un rôle essentiel de collecte et de répartition des fonds de la formation professionnelle indispensable au maintien ou à l'accroissement de l'employabilité des salariés de la branche face aux enjeux technologiques et concurrentiels auxquels doivent faire face les entreprises de télécommunications. Il a également un rôle de conseil et d'accompagnement auprès des entreprises, en particulier les TPE et PME.

Par accord du 5 octobre 2011, étendu par arrêté ministériel du 24 février 2012, OPCALIA a été désigné comme organisme paritaire agréé pour percevoir les contributions à la formation professionnelle des entreprises de la branche et mandaté pour assurer l'instruction administrative des CQP télécoms.

A la demande des partenaires sociaux de la branche, OPCALIA a créé une section paritaire professionnelle des télécoms (SPP) pour suivre les fonds dédiés à l'alternance et au plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus relevant du champ d'application de la convention collective.

La SPP des télécoms assure, en lien avec la CPNE, l'application et le suivi de la politique formation définie par la branche et formule toute proposition utile concernant la prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés et de 10 à 49 salariés, afin de maintenir ou développer les compétences des salariés sur les besoins identifiés par la CPNE.

Elle définit les priorités, les critères et les taux de prise en charge des actions de formation au titre de la professionnalisation dans les conditions préconisées par la CPNE de la branche, dans le respect des dispositions légales et de l'avenant du 7 octobre 2010 relatif à la formation professionnelle continue.

Elle assure le suivi quantitatif et qualitatif des actions de formations réalisées dans son champ d'action et effectue annuellement un bilan auprès de la CPNE.

Afin de faciliter les synergies entre la CPNE et l'OPCA, la CPNE peut inviter à ses réunions, en tant que de besoin, les membres de la SPP et/ou le directeur du département dédié d'OPCALIA.

## Article 3

### *Mise en perspective dans une démarche de dynamique des politiques d'emploi des différents accords et outils conçus par les partenaires sociaux des télécoms*

En vue d'activer les politiques de l'emploi et des compétences dans la branche, le présent accord vise à redonner du sens et de la cohérence aux différents outils conçus par les partenaires sociaux dans les accords de branche ou par les instances paritaires telles que l'observatoire des métiers, la CPNE ou l'OPCA.

## 1. Outils individuels

### Entretien professionnel

Dans le cadre de l'article 8 de l'avenant n° 6 du 7 octobre 2010 relatif à la formation professionnelle (art. 9 de l'accord du 24 septembre 2004 modifié) et pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié de la branche bénéficie, de préférence annuellement, et au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par son entreprise.

Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié identifient les compétences nouvelles à acquérir ou à perfectionner pour le salarié en vue d'une meilleure maîtrise de son emploi ou d'une évolution professionnelle future, ainsi que ses possibilités de formation et notamment les modalités d'utilisation de son DIF.

Cet entretien peut être l'occasion d'examiner les moyens pour le salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Indépendamment des accords de mobilité interne prévus par l'article L. 2241-21 du code du travail, il peut également être l'occasion d'examiner une mobilité fonctionnelle et/ou géographique dans les conditions prévues par les articles 6.4.1 et 6.4.2 de la convention collective nationale des télécommunications.

Lorsque cet entretien intervient au cours ou après son 45<sup>e</sup> anniversaire, le salarié est informé de ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

### Entretien de seconde partie de carrière

Dans le cadre de l'article 2 de l'accord du 3 juillet 2009 relatif à la gestion de la seconde partie de carrière et à l'occasion de l'entretien professionnel visé ci-dessus, chaque salarié bénéficie, à sa demande, après son 45<sup>e</sup> anniversaire ou après 20 ans d'activité professionnelle, et ensuite tous les 5 ans, d'un entretien de seconde partie de carrière destiné à faire le point avec son responsable hiérarchique ou la direction des ressources humaines, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle. Cette disposition vise à assurer l'égalité entre les âges et à permettre au salarié d'envisager la seconde partie de sa vie professionnelle.

Cet entretien est l'occasion de faire un bilan des expériences, réalisations professionnelles et compétences mises en œuvre par le salarié tout au long de sa carrière, de rechercher des leviers de motivation, de mobiliser le salarié sur son métier ou une mission particulière (tutorat, parrainage...), de recueillir ses attentes et ses besoins en termes de parcours professionnel, de développement des compétences, de formation ou d'aménagement du temps de travail.

A cette occasion, une mobilité fonctionnelle et/ou géographique peut être proposée par l'entreprise ou demandée par le salarié dans les conditions prévues par les articles 6.4.1 et 6.4.2 de la convention collective nationale des télécommunications.

### Bilan de compétences et VAE

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet, sur la base d'une expérience professionnelle ou bénévole d'au moins 3 ans, d'obtenir tout ou partie d'une certification enregistrée au répertoire national des certifications (diplôme, titre à finalité professionnelle ou CQP). La VAE contribue à la construction de parcours professionnels comme à la valorisation des salariés désireux d'entreprendre cette démarche. Les partenaires sociaux de la branche encouragent le développement de ce dispositif.

Dans le cadre de l'article 8 de l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle, tout salarié de la branche peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une VAE mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie, sur son initiative, et sous réserve d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une VAE.

#### Passeport orientation formation

Dans le cadre de l'article 9 de l'avenant n° 6 du 7 octobre 2010 (art. 10 de l'avenant n° 6 du 24 septembre 2004 modifié), un modèle de passeport formation a été établi par la CPNE des télécommunications et mis à la disposition des salariés de la branche sur le site internet de l'OPCA de branche pour leur permettre de recenser leurs diplômes, titres, certifications, aptitudes, connaissances et compétences acquises tout au long de leur vie tant au titre de la formation initiale que dans le cadre de la formation continue ou dans celui d'activité bénévole.

Les salariés peuvent le compléter de tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel.

#### DIF

Le DIF, applicable dans la branche tel que prévu par l'article 2 de l'accord du 24 septembre 2004, modifié par l'avenant n° 6 du 7 octobre 2010, favorise une meilleure égalité des droits des salariés face à la formation en permettant à tout salarié de cumuler chaque année 20 heures, dans la limite de 120 heures, afin de suivre, à son initiative, une action de formation ou de bilan de compétences ou de VAE. Conformément aux dispositions de la loi du 14 juin 2013, le DIF fera l'objet d'adaptations en vue de sa substitution par le « compte personnel de formation » tel que prévu par l'article L. 6111-1 du code du travail.

#### Périodes de professionnalisation

La formation professionnelle tout au long de la vie est un élément essentiel de la dynamique des politiques d'emploi. Elle amène les entreprises ainsi que les salariés à adapter les compétences détenues aux compétences requises.

La branche des télécommunications, confrontée à une évolution technologique accélérée et à l'internationalisation des acteurs et des marchés, souhaite pouvoir favoriser le maintien en activité de ses salariés en contrat à durée indéterminée et développer la professionnalisation de ses salariés.

Cette professionnalisation est mise en œuvre en particulier grâce au dispositif des périodes de professionnalisation dans la branche, tel qu'il est prévu à l'article 4 de l'accord du 24 septembre 2004, modifié par l'avenant n° 6 du 7 octobre 2010.

## 2. Outils collectifs

#### Cartographie des métiers de la branche

La cartographie des métiers des télécoms établie par l'observatoire des métiers des télécommunications fournit à l'ensemble des acteurs de la branche (entreprises, organisations syndicales, salariés) une représentation ordonnée des métiers de la branche et des compétences à mobiliser pour les exercer. Elle met plus particulièrement l'accent sur les évolutions en cours ou prévisibles des métiers dans une dimension prospective liées aux évolutions structurelles, organisationnelles et technologiques analysées par l'observatoire.

La cartographie, régulièrement mise à jour, est accessible sur le site internet de l'observatoire des métiers ([www.metiers-telecom.org](http://www.metiers-telecom.org)) pour constituer une base d'informations à l'attention de l'ensemble des publics intéressés par les métiers des télécoms.

#### Etudes périodiques et spécifiques de l'observatoire des métiers

Pour accompagner sa démarche prospective sur l'évolution des métiers, l'observatoire a un rôle transverse de veille permanente sur les grandes activités constitutives de la branche.



Les partenaires sociaux de la branche définissent triennalement les axes de réflexion et études que doit mener l'observatoire des métiers aux vues des évolutions susceptibles d'impacter les métiers clés et/ou les compétences requises dans la branche. Les résultats de ces études font l'objet, après validation par le conseil d'administration de l'observatoire, d'une communication sur le site internet de l'observatoire afin de constituer un outil d'aide à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour les entreprises.

L'observatoire des métiers des télécoms rend compte annuellement de ses travaux à la CPNE afin de nourrir les réflexions de cette dernière en matière d'emploi et formation.

### Rapport annuel UNETEL-RST

Un rapport annuel de branche permettant un examen de l'évolution économique, de la situation de l'emploi et de l'évolution des salaires moyens est remis par UNETEL-RST aux partenaires sociaux préalablement à la négociation annuelle sur les salaires de branche. Ce rapport intègre, en tenant compte des possibilités des systèmes d'information des entreprises, un grand nombre d'indicateurs en matière d'emploi, de formation professionnelle et de gestion des âges, issus notamment des accords du 27 septembre 2005 relatif à l'égalité professionnelle et du 3 juillet 2009 relatif à la gestion de seconde partie de carrière.

UNETEL-RST s'attachera lors de la présentation de ce rapport à éclairer les organisations syndicales par une note de conjoncture permettant d'inscrire celui-ci dans une dynamique d'anticipation.

Ce rapport, examiné chaque année par les partenaires sociaux de la branche, permet, distinctement et sans préjudice de la négociation annuelle sur les salaires, de repérer et analyser les tendances de fond en matière d'emploi et de formation dans la branche, d'évaluer sur la durée l'impact des mesures prises et si nécessaire de proposer des actions adaptées dans les négociations de branche.

### Travaux de la CPNE

Les missions confiées à la CPNE sont définies par l'accord du 24 septembre 2004.

En outre, pour favoriser la dynamique d'emploi et des compétences dans la branche, les membres de la CPNE examinent annuellement les informations relatives aux évolutions d'ordre technologique, économique ou réglementaire susceptibles d'avoir des conséquences sur l'évolution des métiers des télécoms telles qu'issues des travaux de l'observatoire des métiers et/ou du rapport de branche. La CPNE peut formuler sur ces bases des propositions ou recommandations en matière de formation professionnelle, réaliser des études complémentaires dans la limite du budget alloué par l'association de gestion du paritarisme.

Par ailleurs, les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche pourront alimenter la réflexion par le partage d'informations sur le volet social de PSE, après validation et homologation par l'administration, dont elles auraient éventuellement eu connaissance dans les entreprises de la branche dans lesquelles elles sont implantées. Ces informations doivent exclusivement porter sur le volet social, à l'exclusion de toute information portant sur la stratégie de l'entreprise, quel qu'en soit le domaine, économique, financier, industriel, etc.

### CQPT

La branche a mis en place, par accord du 23 septembre 2005, deux certificats de qualification professionnelle dans les télécoms : un CQP « Conseiller clientèle en point de distribution » et un CQP « Conseiller clientèle à distance ».

De l'ordre de 3 000 jeunes ont déjà bénéficié de cette certification dont la mise en œuvre permet de professionnaliser les métiers de la relation client, d'insérer des jeunes en contrat de professionnalisation dans les entreprises de la branche tout en répondant à l'enjeu du renouvellement des générations.

#### CV-thèque des télécoms

La CPNE a mis en place une CV-thèque dédiée aux télécoms dans le cadre de l'accord de branche sur la modernisation du marché du travail. Ce service de mise en relation des entreprises de télécommunications avec des candidats à un emploi disposant déjà d'une première expérience dans les télécoms à la suite d'un stage, d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation ou d'un premier CDD et qui souhaitent rester dans les télécoms, favorise la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein des entreprises de la branche, notamment pour les PME-TPE qui peuvent accéder à un vivier de candidats déjà formés ou expérimentés.

Les signataires du présent accord conviennent d'étendre le champ de la CV-thèque aux salariés en CDI à la recherche d'un nouvel emploi à la suite d'un plan de départs volontaires (PDV) ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) dans une entreprise de la branche. Cette extension a pour objectif de faciliter la mise en visibilité de leurs expériences et de leurs compétences auprès des entreprises de la branche.

#### Outils proposés par OPCALIA et la SPP des télécoms

Au-delà de leur rôle traditionnel de collecteur et gestionnaire des fonds de la formation professionnelle continue, la réforme de la formation professionnelle, telle qu'issue de la loi du 24 novembre 2009, a confié aux OPCA de nouvelles missions d'information, de sensibilisation et de conseil, notamment pour les PME.

Dans ce cadre, et pour répondre aux enjeux de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'OPCA peut mobiliser des financements pour des diagnostics RH dans les entreprises de moins de 300 salariés non assujetties à l'obligation de négocier mais qui souhaitent conduire une GPEC.

Des actions collectives de formation sont également initiées par la section paritaire des télécoms qui s'attache à répondre aux besoins en nouvelles compétences des PME, en raison de l'évolution des technologies ou des modes organisationnels qui ont été identifiés par les acteurs de la branche.

### Article 4

#### *Suivi et bilan d'application par la CPNE*

Les signataires du présent accord conviennent de suivre l'application du présent accord. Un bilan du présent accord sera effectué par la CPNE 3 ans après son entrée en application.

### Article 5

#### *Champ d'application. – Publication. – Extension. – Durée*

Le présent accord s'applique au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Son champ d'application est celui défini par le titre I<sup>er</sup> de la convention collective des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 5 juin 2013.



Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UNETEL-RST.

**Syndicats de salariés :**

F3C CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Brochure n° 3151

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1316. – TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL**

AVENANT N° 3 DU 19 MARS 2013  
À L'ACCORD DU 5 JUIN 2006 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1350950M  
IDCC : 1316

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial ont, en commission paritaire de gestion de la prévoyance et en commission mixte paritaire, renégocié l'accord national de prévoyance complémentaire du 5 juin 2006.

Ils ont convenu ensemble d'apporter diverses modifications aux clauses et conditions de cet accord national. Les modifications ont pour objet d'améliorer les garanties décès et d'étendre le périmètre des bénéficiaires.

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

*Champ d'application*

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale des entreprises du tourisme social et familial et à celles qui appliquent volontairement et à titre intégral ladite convention collective.

**Article 2**

*Condition d'ancienneté du personnel non cadre  
bénéficiaire du régime de prévoyance*

L'article 3.1.1 de l'accord national prévoyance du 5 juin 2006, intitulé « Non-cadres bénéficiaires du régime », est intégralement supprimé et remplacé par l'article suivant :

« Article 3.1.1

*Non-cadres bénéficiaires du régime*

La catégorie de personnel non cadre bénéficiant des garanties prévues au régime, est définie comme suit :

- pour les garanties frais de santé : personnel non cadre justifiant de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, appréciés sur une période de 24 mois consécutifs ;
- pour les garanties décès, incapacité temporaire totale de travail, invalidité et incapacité permanente : personnel non cadre justifiant de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise, appréciés sur une période de 24 mois consécutifs.

Pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise, il y a lieu de comptabiliser les périodes de travail effectives et les congés et absences mentionnés à l'article 38 de la convention collective nationale du tourisme social et familial. »

### **Article 3**

#### *Garanties décès du personnel*

Les articles 4.1.2 intitulé « Garanties décès des non-cadres » et 4.1.3 intitulé « Garanties décès des cadres » sont intégralement supprimés et remplacés par les articles suivants :

#### « Article 4.1.2

*Garanties décès des non-cadres (c'est-à-dire du personnel ne répondant pas aux définitions des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale AGIRC de 1947)*

#### Capital décès

En cas de décès d'un salarié non cadre, quelle qu'en soit la cause, il est versé un capital dont le montant est fixé à 100 % du salaire de référence.

#### Rente éducation

De plus, il est versé à chaque enfant à charge (répondant à la définition de l'article 4.1.6 "Définition des enfants à charge") au moment du décès, ou à son représentant légal si ce dernier n'a pas atteint la majorité, une rente temporaire d'éducation dont le montant annuel est fixé à 11 % du salaire de référence.

Ce montant annuel ne peut être inférieur à 1 700 €.

Le montant de la rente est doublé pour les orphelins de père et de mère.

La rente est versée par défaut jusqu'au 21<sup>e</sup> anniversaire de chaque enfant. Elle est versée jusqu'à son 26<sup>e</sup> anniversaire en cas de poursuite d'études ou d'événements assimilés tels que définis à l'article 4.1.6.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est, avant la limite de versement de la rente éducation prévue par la garantie, reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé, ou est titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

La rente cesse alors d'être versée à la date à laquelle le bénéficiaire n'est plus reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou ne bénéficie plus de l'allocation d'adulte handicapé, ou n'est plus titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

#### Rente handicap

En cas de décès d'un salarié, il sera versé aux enfants handicapés à la date du décès, une rente viagère handicap dont le montant est fixé à 500 € par mois.

L'évolution du montant de cette prestation est indexée sur l'augmentation du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). En cas de modification notable ou de disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer une allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Est reconnu comme handicapé l'enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 *septies*, 2<sup>e</sup>, du code général des impôts.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du salarié.

#### Rente de conjoint substitutive

En cas d'absence d'enfant à charge, une rente substitutive à la rente éducation, égale à 7 % du salaire de référence, est versée pendant 5 ans au conjoint tel que défini à l'article 4.1.5 "Définition du conjoint".

Son montant annuel ne peut être inférieur à 1 000 € par an. »

#### « Article 4.1.3

##### *Garanties décès des cadres*

*(c'est-à-dire du personnel répondant aux définitions des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de l'AGIRC de 1947)*

#### Capital décès

En cas de décès d'un salarié cadre, quelle qu'en soit la cause, il est versé un capital dont le montant est fixé à 200 % du salaire de référence.

#### Rente éducation

De plus, il est versé à chaque enfant à charge (répondant à la définition de l'article 4.1.6 "Définition des enfants à charge") au moment du décès, ou à son représentant légal si ce dernier n'a pas atteint la majorité, une rente temporaire d'éducation dont le montant annuel est fixé à 11 % du salaire de référence.

Ce montant annuel ne peut être inférieur à 1 700 €.

Le montant de la rente est doublé pour les orphelins de père et de mère.

La rente est versée par défaut jusqu'au 21<sup>e</sup> anniversaire de chaque enfant. Elle est versée jusqu'au 26<sup>e</sup> anniversaire en cas de poursuite d'études ou d'événements assimilés tels que définis à l'article 4.1.6.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est, avant la limite de versement de la rente éducation prévue par la garantie, reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé, ou est titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

La rente cesse alors d'être versée à la date à laquelle le bénéficiaire n'est plus reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou ne bénéficie plus de l'allocation d'adulte handicapé, ou n'est plus titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

#### Rente handicap

En cas de décès d'un salarié, il sera versé aux enfants handicapés à la date du décès, une rente viagère handicap dont le montant est fixé à 500 € par mois.

L'évolution du montant de cette prestation est indexée sur l'augmentation du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). En cas de modification notable ou de disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer une allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Est reconnu comme handicapé l'enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 *septies*, 2°, du code général des impôts.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du salarié.

#### Rente de conjoint substitutive

En cas d'absence d'enfant à charge, une rente substitutive à la rente éducation, égale à 7 % du salaire de référence, est versée pendant 5 ans au conjoint tel que défini à l'article 4.1.5 "Définition du conjoint".

Son montant annuel ne peut être inférieur à 1 000 € par an. »

### Article 4

#### *Définition des enfants à charge*

L'article 4.1.6 intitulé « Définition des enfants à charge » est intégralement supprimé et remplacé par l'article suivant :

#### « Article 4.1.6

##### *Définition des enfants à charge pour la garantie rente éducation*

Sont considérés à charge du participant, indépendamment de la position fiscale, les enfants de l'assuré et de son conjoint (ou concubin ou partenaire lié par un Pacs), qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus ou recueillis :

- jusqu'à leur 21<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire, et sous condition soit :
  - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au centre national d'enseignement à distance (CNED) ;
  - d'être en apprentissage ;
  - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
  - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
  - d'être employés dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

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

### Article 5

#### *Organismes assureurs*

L'article 8.1 intitulé « Organismes gestionnaires » est intégralement supprimé et remplacé par l'article suivant.

## « Article 8.1

### *Organismes assureurs*

Les organismes retenus pour l'assurance et la gestion du présent régime de prévoyance mis en place dans le cadre de la convention collective nationale du tourisme social et familial sont :

Pour les garanties incapacité, invalidité et décès :

Humanis, institution de prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, siège social, 7, rue de Magdebourg, 75016 Paris Cedex.

Mutex, entreprise régie par le code des assurances, siège social, 125, avenue de Paris, 92327 Châtillon Cedex.

Mutex délègue la gestion à la mutuelle Chorum, 56-60, rue Nationale, 75013 Paris.

Pour les garanties rente éducation, rente handicap (ou rente de conjoint substitutive à la rente éducation) :

L'OCIRP (organisme commun des institutions de rentes et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris).

L'OCIRP délègue la gestion aux organismes gestionnaires des garanties décès.

Pour les garanties frais de santé :

Humanis, institution de prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, siège social, 7, rue de Magdebourg, 75016 Paris Cedex.

Les mutuelles :

- Adrea, 104, rue Maréchal-de-Saxe, 69003 Lyon ;
- Apreva, 2, place Léon-Gontier, 80000 Amiens ;
- EOVI Mutuelle, 5, rue Belle-Image, BP 1026, 26028 Valence Cedex ;
- Harmonie mutuelle, 143, rue Blomet, 75015 Paris ;
- Ociane, 8, terrasse du Front-du-Médoc, 33054 Bordeaux Cedex.

Ces mutuelles confient la coordination du dispositif et l'interlocution à Mutex, entreprise régie par le code des assurances, siège social, 125, avenue de Paris, 92327 Châtillon Cedex.

Les modalités de la mutualisation entre organismes assureurs feront l'objet d'un protocole technique et financier.

Les modalités de fonctionnement administratif ainsi que les exclusions réglementaires feront l'objet d'un contrat de garanties collectives conclu entre les signataires du présent avenant et les organismes assureurs. »

## **Article 6**

### *Date d'effet. – Dépôt. – Extension*

Les dispositions du présent avenant prendront effet au 1<sup>er</sup> juillet 2013.

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

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

Fait à Paris, le 19 mars 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

GSOTF ;  
SATPS ;  
CAP France ;  
CNEA UNODESC.

**Syndicats de salariés :**

FFASS CFE-CGC ;  
FS CFDT ;  
CSFV CFTC ;  
SNEPAT CGT-FO.

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE COMMERCE, DE LOCATION  
ET DE RÉPARATION DE TRACTEURS,  
MACHINES ET MATÉRIELS AGRICOLES,  
DE MATÉRIELS DE TRAVAUX PUBLICS,  
DE BÂTIMENT ET DE MANUTENTION,  
DE MATÉRIELS DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE,  
DE JARDINS ET D'ESPACES VERTS**

ACCORD DU 6 JUIN 2013  
RELATIF À LA COLLECTE ET AU FINANCEMENT  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1350956M  
IDCC : 1404

PRÉAMBULE

Considérant les textes conclus antérieurement :

- l'accord du 29 juin 2004 (étendu le 22 avril 2005, *Journal officiel* du 5 mai 2005) ;
- l'avenant du 14 décembre 2011, non étendu par le ministère ;
- l'avenant du 18 septembre 2012, non déposé au ministère ;
- la lettre du 13 décembre 2012 cosignée des partenaires sociaux demandant au ministère du travail de ne pas étendre l'avenant du 14 décembre 2011 ;

Considérant la volonté des organisations syndicales de maintenir la contribution complémentaire créée par l'accord du 29 juin 2004, étendu par arrêté ministériel ;

Considérant les observations ministérielles devant la commission nationale de la négociation collective le 12 juillet 2012 ;

Considérant les versements opérés au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;

Considérant la règle issue du code du travail selon laquelle il ne peut être imposé aux entreprises de verser la totalité de l'obligation légale de financement au titre du plan à un OPCA ;

Vu l'avenant n° 1 du 31 octobre 2012 à l'accord visant à désigner un organisme collecteur paritaire habilité à recevoir les contributions au titre de la formation continue par lequel les entreprises artisanales de moins de 10 salariés rejoignent le champ d'application de l'accord désignant l'organisme collecteur paritaire désigné par la branche,

il a été décidé ce qui suit dans le cadre d'un accord :

- qui entrera en application à compter de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension ;



- qui, à cette date, se substituera :
  - à l'accord du 29 juin 2004 complété par les avenants n° 1 du 11 mai 2005 et n° 2 du 2 octobre 2007 ;
  - aux accords du 14 décembre 2011 et du 18 septembre 2012 relatifs à la collecte et au financement de la formation professionnelle.

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

#### *Participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue*

Pour mettre en œuvre la politique de formation professionnelle définie au niveau de la branche, les entreprises contribuent au financement de la formation professionnelle en respectant les obligations suivantes.

##### 1.1. Entreprises de moins de 10 salariés

###### 1.1.1. Au titre de la professionnalisation

Ces entreprises versent à l'organisme paritaire collecteur agréé, désigné par la branche pour recevoir les contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, la contribution visée à l'article R. 6331-2, 1<sup>o</sup>, du code du travail relatif à la professionnalisation, soit 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

###### 1.1.2. Au titre du plan de formation

Ces entreprises versent à l'organisme paritaire collecteur agréé, désigné par la branche pour recevoir les contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, une contribution égale à 0,65 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente. Ce taux comprend la contribution légale visée à l'article R. 6331-2, 2<sup>o</sup>, du code du travail relative au plan de formation et une contribution complémentaire à la contribution légale égale à 0,25 %.

Cette contribution complémentaire ne se cumule pas avec une augmentation de la contribution légale au titre du plan qui serait imposée par l'évolution des textes législatifs. Dans ce cas, la contribution complémentaire serait réduite d'autant.

###### 1.1.3. Contribution minimale

En tout état de cause, le montant cumulé des contributions visées aux 1.1.1 et 1.1.2 ne peut être inférieur à un seuil minimum. Ce seuil est égal au produit du salaire minimum du premier coefficient de la grille en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année multiplié par 12, puis par le taux global de participation en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier, soit 0,80 % à ce jour.

##### 1.2. Entreprises de 10 salariés et plus

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application des dispositions légales relatives aux entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés et celles concernant la prise en compte d'un accroissement d'effectif.

###### 1.2.1. Au titre de la professionnalisation

Ces entreprises versent à l'organisme paritaire collecteur agréé, désigné par la branche pour recevoir les contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, la contribution visée à l'article R. 6331-9, 2<sup>o</sup>, du code du travail relative à la professionnalisation, soit 0,50 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

### 1.2.2. Au titre du plan de formation

Ces entreprises versent à l'organisme paritaire collecteur agréé, désigné par la branche pour recevoir les contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, la contribution visée à l'article R. 6331-9, 3°, du code du travail relative au plan de formation, soit au minimum 90 %, inclus la part destinée au FPSPP, de 0,9 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente auquel s'ajoute une contribution complémentaire à la contribution légale égale à 0,20 %.

Cette contribution complémentaire ne se cumule pas avec une augmentation de la contribution légale au titre du plan qui serait imposée par l'évolution des textes législatifs. Dans ce cas, la contribution complémentaire serait réduite d'autant.

## Article 2

### *Objet et finalité des contributions complémentaires aux contributions légales*

Comme les contributions légales, elles contribuent à financer, dans la limite des fonds disponibles, et selon les orientations données par la CPNE de la branche, les actions de formation répondant aux objectifs et priorités de la branche.

Elles ne font pas partie de la base de calcul de la contribution destinée au FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) et du préciput.

## Article 3

### *Champ d'application*

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent accord est celui prévu par l'article 1<sup>er</sup> du chapitre I<sup>er</sup> de la convention collective.

## Article 4

### *Gestion des contributions*

L'organisme paritaire collecteur agréé, désigné par la branche pour recevoir les contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle, a créé une section paritaire professionnelle (SPP) chargée de gérer les fonds collectés au sein de la branche dans le respect des dispositions réglementaires relatives à la mutualisation des fonds.

## Article 5

### *Clauses transitoires et finales*

Cet accord actualise la liste du document n° 1 « Liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée par la mention du présent accord qui se substitue aux accords et avenants indiqués au préambule.

Toutes les références aux accords et avenants indiqués au préambule figurant dans l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée sont supprimées et remplacées par la référence du présent accord.

Le présent accord a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent accord est déposé au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministère en charge du travail.

Fait à Paris, le 6 juin 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

**Syndicats de salariés :**

CSNVA ;

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FTM CGT.

Brochure n° 3212

**Accords nationaux**  
**ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE**  
**Personnels intérimaires**  
**Personnels permanent**

---

ACCORD DU 10 JUILLET 2013  
PORTANT SUR LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS  
DES SALARIÉS INTÉRIMAIRES  
NOR : ASET1350958M

PRÉAMBULE

La branche du travail temporaire se singularise par son dialogue social et le souhait d'améliorer la sécurisation des parcours professionnels des intérimaires par la formation professionnelle, la couverture prévoyance, les actions du fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT).

La mobilisation des entreprises de travail temporaire (ETT) permet à la branche du travail temporaire de jouer un rôle économique important.

La proximité des ETT avec les entreprises utilisatrices et leur connaissance des métiers et des compétences permet aux salariés intérimaires de multiplier les expériences et de construire des parcours professionnels favorisant l'insertion vers l'emploi durable.

Afin de poursuivre cet objectif de sécurisation des parcours professionnels, le présent accord développe les conditions de mise en place :

- du contrat à durée indéterminée pour les salariés intérimaires ;
- d'une amélioration des durées d'emploi des salariés intérimaires.

Il comporte également des dispositions relatives aux mesures d'accompagnement des permanents affectés à la gestion des intérimaires en CDI, appelé CDI pour les intérimaires.

Cet accord se situe dans le cadre de l'article 4 c de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 qui invite les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire à organiser « les conditions d'emploi et de rémunération des intérimaires, qui seront titulaires d'un CDI, dans des conditions n'ayant ni pour effet ni pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise cliente, ni d'élargir, sans accord des parties signataires du présent accord, le champ de recours aux missions d'intérim » et « les conditions permettant de se rapprocher, pour les autres salariés intérimaires, des objectifs visés à l'article 11 » relatif au travail à temps partiel.

Ce CDI présente des particularités qui imposent la mise en place d'adaptations spécifiques. Ce CDI, s'il a des points communs, ne peut être strictement identique à celui applicable à un salarié qui conclut temporairement un contrat de mission ni à celui d'un salarié en CDI sans mise à disposition.

Par ce CDI et par l'amélioration des durées d'emploi des intérimaires sous contrat de travail temporaire, les ETT s'engagent, en effet, à assurer une rémunération à l'intérimaire couvrant les périodes de mission ainsi que les périodes d'intermission. Pendant les périodes d'intermission, les intérimaires concernés sont pris en charge par les ETT et ne sont pas pris en charge par Pôle emploi comme cela est le cas des intérimaires sous contrat de travail temporaire, ceci justifiant notamment que les règles prévues par l'article 4 *a* de l'ANI du 11 janvier 2013 ne soient pas applicables aux contrats de travail temporaire, pour les deux objectifs précités.

Sur ces bases, les ETT s'engagent à proposer des CDI dans une proportion permettant à la profession de se fixer un objectif de conclusion de contrats à durée indéterminée correspondant à 20 000 intérimaires en CDI sur 3 ans.

Cet objectif de conclusion de CDI pour les intérimaires est fixé au terme d'une période de 3 années, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, et fera l'objet d'une évaluation dans les conditions prévues à l'article 10 du présent accord.

## CHAPITRE I<sup>er</sup>

### SÉCURISATION DES PARCOURS PAR LA CRÉATION D'UN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE POUR LES INTÉRIMAIRES

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

##### *Champ d'application*

##### 1.1. Définition

Le travail temporaire, qui a pour objet la mise à disposition temporaire d'un salarié par une entreprise de travail temporaire au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission, peut donner lieu :

- à la conclusion d'un contrat de travail temporaire, dit « contrat de mission » entre un salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire, pour la réalisation d'une mission conformément aux dispositions de l'actuel article L. 1251-1 du code du travail. Ce salarié temporaire est appelé « intérimaire en contrat de mission » ;
- à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée entre un salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire, pour la réalisation de missions successives.

##### 1.2. Textes conventionnels applicables

En application de l'article 1.1 du présent accord, il n'est pas créé de champ conventionnel nouveau, les salariés intérimaires en CDI ne constituant pas une 3<sup>e</sup> catégorie de salariés des entreprises de travail temporaire.

Les intérimaires bénéficiaires d'un CDI sont, au même titre que les intérimaires sous contrat de travail temporaire, mis à disposition d'entreprises utilisatrices. Ils sont donc soumis aux textes conventionnels applicables aux intérimaires. Si nécessaire, ces derniers seront aménagés en conséquence.

#### **Article 2**

##### *Contrat de travail à durée indéterminée conclu entre un intérimaire et l'ETT*

##### 2.1. Organisation générale du contrat

Le CDI conclu par un intérimaire comporte des périodes d'exécution des missions et peut comporter des périodes sans exécution de missions appelées périodes d'intermission.

Pendant les périodes d'intermission, l'intérimaire doit être joignable aux horaires d'ouverture de l'agence ou de l'entité afin que celle-ci puisse lui proposer de nouvelles missions et que l'intérimaire puisse, dans un délai minimum de 1/2 journée, se rendre dans l'entreprise utilisatrice pour exécuter la mission.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque l'intérimaire est en congés payés ou en formation professionnelle.

Il est également précisé que bien que ne constituant pas du temps de travail effectif, ces temps d'intermission sont assimilés à du temps de travail effectif et qu'une journée d'intermission est égale à 7 heures pour le calcul des congés payés, des droits liés à l'ancienneté, ainsi que pour la durée du travail fixée au contrat de travail en CDI.

Le temps d'intermission sera pris en compte pour le calcul de la garantie minimale mensuelle de rémunération dans les conditions prévues à l'article 4.2 du présent accord.

Pendant les périodes d'intermission, l'ETT peut également proposer des actions de formation professionnelle visant à augmenter son employabilité.

L'ETT organisera également la prise des congés payés de l'intérimaire pendant les périodes d'intermission dans les conditions définies à l'article 2.5 du présent accord.

Pour le calcul de l'ancienneté de l'intérimaire en CDI servant à déterminer l'accès aux dispositifs conventionnels de la branche et de l'entreprise, il sera tenu compte à la fois de l'ancienneté acquise au titre des périodes d'emploi en CDI et de celle acquise au titre des périodes d'emploi en contrat de travail temporaire.

## 2.2. CDI choisi

Le CDI ne s'impose ni à l'agence d'emploi, ni au candidat à un emploi, ni au salarié déjà bénéficiaire d'un contrat de travail temporaire.

La conclusion d'un CDI participe à la construction d'un parcours professionnel et ne peut résulter que d'un accord entre l'ETT et le salarié.

Une attention toute particulière sera accordée à la candidature des intérimaires ayant une ancienneté dans l'ETT de 2 400 heures dans les 24 derniers mois précédant la proposition d'un CDI.

Les offres d'emploi en CDI seront accessibles à tout salarié intérimaire ou à tout candidat à une embauche, sans distinction.

## 2.3. Période d'essai

Le CDI peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est de :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Cette période d'essai pourra être renouvelée une fois par accord écrit des deux parties. La durée maximale de renouvellement est de :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux intérimaires ayant dans l'ETT, dans les 12 derniers mois pour des emplois similaires, une ancienneté d'au moins :

- 4 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 6 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 8 mois pour les cadres.

La durée des missions réalisées pour le compte de l'ETT dans les 4 mois précédant la date de l'embauche en CDI est déduite de la durée de la période d'essai du CDI.

Pour le calcul de la période d'essai, il est tenu compte des périodes de mission et des périodes d'intermission.

En cas de rupture de la période d'essai par l'ETT, celle-ci ne peut intervenir qu'au cours de l'exécution d'une mission.

## 2.4. Contenu du contrat de travail

Le CDI proposé à un intérimaire doit être conclu par écrit.

Le CDI liant le salarié intérimaire et l'ETT comporte notamment :

- l'identité des parties ;
- la durée du travail (modalités d'organisation de la durée du travail telle que travail de jour ou travail de nuit) ;
- pendant les périodes d'intermission, le temps pendant lequel l'intérimaire doit être joignable dans les conditions définies à l'article 2.1 du présent accord ;
- le statut ouvrier/employé ou agent de maîtrise/technicien ou cadre ;
- le périmètre de mobilité dans lequel s'effectuent les missions, tenant compte des particularités, de la spécificité des emplois et de la nature des tâches à accomplir, dans le respect de la vie personnelle et familiale de l'intérimaire <sup>(1)</sup> ;
- la description des emplois <sup>(2)</sup>, dans la limite de trois, correspondant aux qualifications qui seront fixées dans la lettre de mission ;
- les modalités d'attribution et de détermination des congés payés ;
- la période d'essai ;
- la garantie mensuelle de rémunération ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite et de prévoyance ;
- une clause de renvoi à des lettres de mission pour l'organisation des mises à disposition au bénéfice des clients utilisateurs de l'ETT.

## 2.5. Congés payés

Le régime des congés payés est celui du droit commun applicable aux CDI.

Les périodes d'intermission, bien que ne constituant pas un temps de travail effectif, sont prises en compte pour le calcul des droits à congés payés de l'intérimaire en CDI.

L'indemnité de congés payés est égale à 1/10 de la rémunération brute totale perçue par l'intérimaire au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si l'intérimaire avait été en mission.

L'ETT veillera à tenir compte de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Les congés payés seront pris si possible pendant les périodes d'intermission.

---

(1) Les parties signataires du présent accord s'entendent pour considérer que, de manière générale, le périmètre de mobilité s'apprécie sur une distance séparant le lieu de résidence du lieu de déplacement au moins égale à 50 km (trajet aller) et que les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à 1 h 30 trajet aller. L'intérimaire et l'ETT peuvent convenir dans le contrat d'un périmètre de mobilité supérieur. L'indemnisation des frais de déplacement inhérents à cette mobilité s'apprécie par analogie avec les règles prévues par l'entreprise utilisatrice pour ses propres salariés. Dans le cas où l'entreprise utilisatrice ne prévoit pas de remboursement des frais de déplacement, l'ETT les prend en charge dans la limite du barème ACOSS.

(2) La détermination de l'emploi correspond à celle utilisée par l'administration (INSEE, ministère) pour identifier les libellés des emplois, c'est-à-dire les codes profession et catégorie socioprofessionnelle des emplois salariés, code PCS-ESE.

## 2.6. Rupture du CDI

La rupture du CDI est réalisée selon les dispositions du droit commun applicables au CDI.

### Article 3

#### *Exécution des missions*

##### 3.1. Définition

La mission est la période pendant laquelle le travailleur intérimaire est mis à disposition d'une entreprise utilisatrice en vue d'y travailler de manière temporaire sous le contrôle et la direction de ladite entreprise.

Les dispositions relatives aux conditions d'exécution du travail et aux conditions d'organisation du travail sont ainsi déterminées par les règles applicables dans l'entreprise utilisatrice dans laquelle l'intérimaire est mis à disposition.

##### 3.2. Régime juridique des missions

L'intérimaire est tenu d'accepter les missions proposées dès lors qu'elles sont compatibles avec les emplois tels que définis au contrat de travail, qu'elles sont conformes au périmètre de mobilité défini au CDI, et dès lors que la rémunération n'est pas inférieure à 70 % du taux horaire de la dernière mission.

L'intérimaire est également tenu d'accepter les formations professionnelles qui lui sont proposées par l'ETT, que celles-ci se situent pendant les missions ou en dehors des missions.

Le salarié peut légitimement refuser une mission ne correspondant pas aux critères fixés ci-dessus.

Toutefois, dans le cas où les parties dérogent, d'un commun accord, au périmètre de mobilité et/ou à la rémunération et/ou aux emplois tels que prévus dans le CDI, une période probatoire, durant laquelle le salarié peut interrompre sa mission, peut s'appliquer.

La durée de cette période sera de :

- 2 jours si la durée de la mission est inférieure à 1 mois ;
- 3 jours si la durée de la mission est supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 2 mois ;
- 5 jours si la durée de la mission est supérieure à 2 mois.

Pendant les missions, les parties signataires conviennent de faire application, dans les mêmes conditions, des dispositions du code du travail pour lesquelles la mise à disposition de l'intérimaire en CDI ne doit pas être une source de différence de traitement, dans l'entreprise utilisatrice, par rapport aux intérimaires en contrat de travail temporaire.

Il en est ainsi, notamment, des cas de recours, du principe d'égalité de traitement et des règles d'hygiène et de sécurité.

Les parties signataires du présent accord conviennent de ne pas créer d'indemnité de fin de mission qui ne se justifie pas dans le cas des intérimaires en CDI. En revanche, l'ETT affectera l'équivalent de l'IFM, représentant 10 % des rémunérations versées aux intérimaires en CDI pendant les périodes de mission, à un compte spécial du fonds de sécurisation des parcours des intérimaires afin de financer les périodes d'intermission (art. 5).

Cette somme affectée au FSPI apparaîtra sur le bulletin de paie de l'intérimaire.

Le détail des dispositions du code du travail ci-dessus énumérées est listé en annexe.

##### 3.3. Lettres de mission fixant les modalités d'exécution du CDI

A l'occasion de chaque mise à disposition, l'ETT remet à l'intérimaire une lettre de mission précisant les conditions de la mise à disposition.



Le refus des stipulations de la lettre de mission est apprécié dans les conditions prévues à l'article 3.2 du présent accord.

Le contenu de la lettre de mission reprend les mentions obligatoires des contrats de travail temporaire, à l'exception de celles relatives aux périodes d'essai. La lettre de mission comporte notamment :

- la qualification professionnelle, l'emploi de l'intérimaire ;
- le montant de la rémunération de la mission et ses différentes composantes y compris s'il en existe les primes et accessoires de salaire que percevrait dans l'entreprise utilisatrice un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail ;
- le lieu de la mission ;
- les dates de début et de fin de la mission et la possibilité de modifier le terme de la mission ou de la renouveler ;
- les horaires de travail ;
- le motif pour lequel il est fait appel à l'intérimaire ;
- les caractéristiques particulières du poste à pourvoir et notamment si celui-ci figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés, prévue à l'article L. 4154-2 du code du travail ;
- la nature des équipements de protection individuelle que le salarié utilise ;
- la clause de rapatriement à la charge de l'ETT en cas de mission hors du territoire métropolitain.

La lettre de mission indiquera que l'embauche de l'intérimaire par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission est possible.

Les clauses du contrat de mise à disposition telles que visées à l'article L. 1251-43 du code du travail conclu entre l'ETT et l'entreprise utilisatrice sont reprises dans la lettre de mission.

L'ETT informe l'intérimaire des conditions d'exécution d'une nouvelle mission par la transmission d'une lettre de mission.

La lettre de mission sera transmise pour signature à l'intérimaire au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

## **Article 4**

### *Rémunération*

#### **4.1. Application du principe d'égalité de traitement**

Les partenaires sociaux signataires du présent accord décident de ne pas déroger au principe d'égalité de traitement pendant les missions.

Ainsi, la rémunération versée à l'intérimaire en CDI réalisant une mission dans une entreprise utilisatrice ne peut être inférieure à celle que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail. C'est le principe d'égalité de traitement avec les salariés de l'entreprise utilisatrice.

Ce principe est fixé par application des dispositions prévues à l'article L. 1251-18 du code du travail.

#### **4.2. Garantie minimale mensuelle de rémunération**

Le temps de travail effectif de l'intérimaire en CDI est celui fixé pour chacune des missions.

Pour autant, les signataires du présent accord s'entendent pour accorder à l'intérimaire en CDI une garantie minimale mensuelle de rémunération déterminée par rapport à un « temps d'emploi » fixé dans le contrat de travail englobant à la fois les temps de travail effectif des missions et les périodes non travaillées des intermissions.

En effet, sans déroger au principe selon lequel le salaire est versé en contrepartie d'un travail, les parties signataires du présent accord entendent assurer un revenu aux intérimaires en intermission.

La garantie minimale mensuelle de rémunération afférente aux périodes de mission et d'intermission est fixée par accord entre les parties au moment de la conclusion du CDI de missions sans pouvoir être inférieure au montant du Smic horaire multiplié par 151,67 heures correspondant à un emploi à temps plein. Pour déterminer le montant de la garantie minimale mensuelle de rémunération versée à l'intérimaire il n'est pas tenu compte de la rémunération des heures supplémentaires versées pendant les périodes de mission, ni des primes exceptionnelles et de celles qui sont liées au poste de travail ni des sommes versées à titre de remboursement de frais.

Pour les intérimaires agents de maîtrise et les techniciens, eu égard à leur qualification, leur autonomie et la responsabilité inhérentes à leurs fonctions, la garantie minimale mensuelle de rémunération ne peut être inférieure au montant du Smic horaire défini ci-dessus majoré de 15 %.

Pour les intérimaires cadres, eu égard à leur qualification, leur autonomie et la responsabilité inhérentes à leurs fonctions, la garantie minimale mensuelle de rémunération ne peut être inférieure au montant du Smic horaire défini ci-dessus majoré de 25 %.

S'agissant d'une rémunération, les sommes versées pendant les périodes de mission et d'intermission sont soumises à cotisations sociales.

## CHAPITRE II

### SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

#### Article 5

##### *Création d'un fonds de sécurisation des parcours des intérimaires (FSPI)*

Il est créé au sein du fonds professionnel pour l'emploi FPE-TT, organisme à gestion paritaire, un fonds de sécurisation des parcours des intérimaires.

Ce fonds sera alimenté :

- par le versement de 10 % des salaires versés aux intérimaires en CDI pendant les périodes de mission. Ces sommes seront notamment utilisées afin de financer la rémunération des périodes d'intermission et les formations proposées en intermission à l'intérimaire en CDI ;
- par le versement d'une cotisation de 0,5 % de la masse salariale de l'ensemble des intérimaires, en contrat de travail temporaire et en CDI, avec application d'une franchise de 1 500 € par entreprise.

Ces sommes sont destinées à l'augmentation des durées d'emploi visées à l'article 6.1 du présent accord.

La CPNE déterminera les indicateurs permettant de mesurer le nombre d'intérimaires identifiés par les ETT, le nombre d'intérimaires ayant accepté l'accompagnement proposé, ainsi que l'évolution du taux d'emploi de ces intérimaires.

Ces informations seront communiquées par l'ETT au moment de la présentation du bilan social.

Cette cotisation supplémentaire des ETT, fixée à ce taux pour une durée déterminée de 3 ans, justifie que les règles prévues à l'article 4 a de l'ANI du 11 janvier 2013 ne soient pas applicables aux contrats de travail temporaire.

En tout état de cause, un bilan sera réalisé au terme des 3 années.

Toute modification de l'article 4 a de l'ANI du 11 janvier 2013 donnera lieu à l'ouverture d'une négociation pour réexaminer le montant de cette cotisation.

Les dispositions de l'article 4.2 de l'accord relatif au FPE-TT du 24 novembre 2004 ne sont pas applicables au FSPI. Ainsi, les fonds non utilisés par les entreprises dans les 2 ans de leur versement ne seront pas mutualisés.

## Article 6

### *Allongement des durées d'emploi des salariés intérimaires*

#### 6.1. Allongement du taux d'emploi annuel

Les ETT identifient les intérimaires ayant une durée d'emploi de 800 heures dans l'année pour lesquels elles favorisent un allongement de leur taux d'emploi annuel compatible avec les souhaits de l'intérimaire, avec les engagements de ce dernier auprès d'autres employeurs, ainsi que des besoins en compétences du bassin d'emploi.

Pour ces salariés, l'ETT propose un processus d'accompagnement spécifique en lien notamment avec des propositions de formation professionnelle contribuant ainsi à l'augmentation de leur taux d'emploi et au maintien de leur employabilité.

L'objectif est d'accroître les durées d'emploi de 5 % par an dans les 3 ans suivant la mise en place du présent accord. Cet objectif correspond à une augmentation de la durée d'emploi de 40 heures par an pour environ 80 000 intérimaires.

L'indicateur de suivi sera l'évolution du taux annuel d'emploi (nombre d'heures travaillées) des intérimaires ayant 800 heures dans l'année et ayant accepté d'entrer dans le dispositif d'accompagnement. Les ETT présenteront, au moment de l'élaboration du bilan social, un rapport sur l'évolution de cet indicateur.

En lien avec les actions du fonds de sécurisation des parcours des intérimaires, des actions spécifiques de formation seront dédiées aux intérimaires ayant une faible intensité d'emploi, soit 400 heures par an sur une période de 2 ans d'activité avec l'ETT, selon des modalités définies en CPNE.

#### 6.2. Identification des métiers en tension

Afin de cibler les besoins de compétences des entreprises utilisatrices et de pouvoir y répondre, soit en proposant une mise à disposition d'intérimaires disposant des compétences recherchées, soit en formant les intérimaires en vue de l'acquisition de ces compétences, les ETT identifient des métiers en tension pour chacun des bassins d'emploi.

Les métiers en tension, par bassin d'emploi, font l'objet d'un suivi statistique par l'observatoire des métiers et de l'emploi sur la base des informations transmises par les ETT et d'une évaluation annuelle par cet observatoire permettant de mesurer la progression du taux d'emploi dans ces métiers.

## Article 7

### *Mesures d'accompagnement des salariés permanents affectés à la sécurisation des parcours professionnels*

La mise en place du CDI proposé aux intérimaires nécessite un accompagnement spécifique des salariés permanents des ETT.

Les salariés permanents en charge du suivi et de la gestion des CDI bénéficieront d'un plan d'accompagnement et d'une formation financée sur le plan de formation de l'entreprise.

Ce plan d'accompagnement et de formation sera présenté aux instances représentatives du personnel.

Par ailleurs, lors de la transposition de la classification des salariés permanents, et au regard de l'organisation spécifique qu'elles auront déterminée, les ETT prendront en compte, dans les activités principales de la filière recrutement, le fait que le salarié participe à la mise en place du CDI au sein de son agence et participe au déploiement des processus de recrutement et de suivi des intérimaires en CDI.

Pour le personnel dont l'emploi consistera à recruter, à gérer et à suivre les intérimaires en CDI, il sera créé une qualification spécifique qui fera l'objet d'un avenant à l'accord national du 15 février 2013 relatif à la mise en œuvre de la classification des emplois des salariés permanents des entreprises de travail temporaire et portant modernisation du cadre conventionnel, après extension dudit accord.

Les entretiens professionnels prendront en compte cette évolution de l'activité, en particulier, afin de pouvoir proposer au salarié un parcours de formation spécifique.

### CHAPITRE III DISPOSITIONS DIVERSES

#### **Article 8**

##### *Hygiène et sécurité*

Les conditions de travail et de sécurité au travail des intérimaires sont directement liées aux conditions d'exécution de leurs missions au sein des entreprises utilisatrices.

Les entreprises de travail temporaire et la branche œuvrent depuis de nombreuses années pour faire diminuer le taux d'accidentabilité au travail des intérimaires.

De son côté, la commission paritaire nationale santé et sécurité au travail (CPNSST) a développé des outils mis à la disposition des entreprises de la branche ; elle suit et analyse la fréquence et la gravité des accidents du travail et porte une attention particulière à l'accidentabilité des intérimaires en CDI.

Les intérimaires en CDI feront l'objet d'un suivi particulier de la part des CHSCT les 3 années suivant la mise en œuvre de l'accord. Le nombre et la fréquence des accidents du travail devront pouvoir être identifiés pour cette catégorie de salariés.

Cependant, force est de constater que le nombre d'accidents du travail dont sont victimes les intérimaires est trop élevé et souvent plus important que celui des salariés de l'entreprise utilisatrice, traduisant ainsi un défaut de vigilance et de prévention des risques professionnels de l'entreprise utilisatrice vis-à-vis des intérimaires.

C'est pourquoi l'engagement pouvant être porté par les ETT pour mieux agir sur la prévention des risques professionnels ou par la branche dans le cadre d'une négociation n'a de sens que si les objectifs poursuivis sont partagés et mis en œuvre dans les entreprises utilisatrices.

L'ETT fournira au CHSCT, une fois par an, le taux de gravité et le taux de fréquence des intérimaires en CDI. Les ETT informeront le CHSCT des accidents graves afin qu'une analyse puisse être réalisée.

Les signataires du présent accord confirment leur engagement d'ouvrir des négociations sur la santé et la sécurité des intérimaires au 4<sup>e</sup> trimestre 2013.

#### **Article 9**

##### *Dialogue social et suivi de l'accord*

La CPNE est chargée de réaliser le suivi du présent accord et se réunira à cet effet une fois par an à compter de l'entrée en application de l'accord.

Un bilan portant sur l'application du présent accord sera réalisé dans l'année suivant son entrée en application.

#### **Article 10**

##### *Sécurisation*

Les parties signataires conviennent que le présent accord a une valeur impérative.

Il ne peut être dérogé dans un sens défavorable au salarié par accord d'entreprise, en application de l'article L. 2253-3, dernier alinéa, du code du travail.

## **Article 11**

### *Entrée en application*

Le présent accord, qui constitue un tout indivisible, entrera en vigueur à compter de sa date d'extension et de l'adoption des dispositions législatives et réglementaires qui seraient nécessaires à son application. A défaut, les dispositions du présent accord ne seront pas applicables.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée mais fera l'objet d'un suivi et d'une évaluation durant la première année d'application.

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

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 10 juillet 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

PRISME.

#### **Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

## ANNEXE

---

Pendant les missions, les dispositions suivantes du code du travail s'appliquent :

- les articles L. 1251-5 à L. 1251-8 relatifs aux cas de recours, ainsi que l'article L. 1251-60 concernant le secteur public ;
- les articles L. 1251-9 et L. 1251-10 relatifs aux interdictions de recours ;
- les articles L. 1251-11 et L. 1251-13 relatifs au terme de la mission, de date à date ou sans terme précis ;
- l'article L. 1251-12 relatif à la durée de la mission dans l'entreprise utilisatrice ;
- l'article L. 1251-18 relatif au salaire de référence ;
- l'article L. 1251-20 relatif au versement d'une indemnité en cas d'intempéries ;
- les articles L. 1251-21 à L. 1251-24 relatifs aux conditions de travail, médecine du travail, équipements de protection individuelle, installations collectives de l'entreprise utilisatrice ;
- l'article L. 1251-25 relatif à l'information de l'entreprise utilisatrice des postes à pourvoir ;
- les articles L. 1251-29 à L. 1251-31 relatifs à la suspension de la mission, l'aménagement ou le report du terme de la mission ;
- l'article L. 1251-34 relatif à l'exposition aux rayonnements ionisants ;
- l'article L. 1251-35 relatif au renouvellement de la mission ;
- les articles L. 1251-36 et L. 1251-37 relatifs au délai de carence ;
- les articles L. 1251-38 et L. 1251-44 relatifs à l'embauche par l'entreprise utilisatrice d'un intérimaire ;
- l'article L. 1251-42 relatif à la conclusion d'un contrat de mise à disposition ;
- l'article L. 1251-43 relatif au contenu du contrat de mise à disposition ;
- les articles L. 1251-39 à L. 1251-41 relatifs à la requalification en CDI dans l'entreprise utilisatrice.

Pendant les missions, les dispositions suivantes du code du travail ne s'appliquent pas :

- les articles L. 1251-14 et L. 1251-15 relatifs à la période d'essai de la mission ;
- les articles L. 1251-16 et L. 1251-17 relatifs au contrat de mission, lequel est remplacé par la lettre de mission ;
- l'article L. 1251-19 relatif à l'indemnité compensatrice de congés payés liée à une mission ;
- les articles L. 1251-26 à L. 1251-28 relatifs à la rupture anticipée de la mission à l'initiative de l'entreprise de travail temporaire ou de l'intérimaire ;
- les articles L. 1251-32 et L. 1251-33 relatifs au versement ou aux cas d'exonération de versement de l'indemnité de fin de mission.

Brochure n° 3086

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1170. – INDUSTRIE DES TUILES ET BRIQUES**

**AVENANT N° 8 DU 28 MAI 2013**  
**RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350953M  
IDCC : 1170

Entre :

La FFTB,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

Le SCAMIC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les présentes dispositions se substituent à l'avenant n° 7 du 26 juin 2012 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982.

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

*Barème des rémunérations minimales annuelles garanties*

L'ensemble des rémunérations minimales annuelles garanties (REMA) issues de l'accord du 13 février 2004 relatif à la classification des ouvriers et employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et de ses avenants n°s 1, 2, 3, 4, 5, 6 et 7 afférents aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 est revalorisé de 1,5 % pour tous les groupes.

En conséquence, et conformément au présent accord, la REMA des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 s'établit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 selon le barème suivant :

(En euros.)

GROUPE	NIVEAU			
	A	B	C	D
1	18 081	18 558	18 924	19 514
2	19 538	20 303	21 129	22 187

GROUPE	NIVEAU			
	A	B	C	D
3	22 195	23 017	24 247	25 712
4	25 761	26 532	28 104	30 231
5	30 288	31 497	34 026	37 086

## Article 2

### *Barème de la prime d'ancienneté*

Le barème de la prime d'ancienneté est maintenu dans les mêmes termes que les avenants à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982, à savoir :

(En euros mensuels.)

GROUPE	ANCIENNETÉ				
	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
1	23	46	69	92	115
2	27	54	81	108	135
3	30	60	90	120	150
4	40	80	120	160	200
5	50	100	150	200	250

Rappelons que le salarié dont la prime d'ancienneté serait, au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 1, supérieure à celle prévue par le barème ci-dessus défini percevra, en plus de la prime découlant du barème ci-dessus, une prime différentielle égale à l'écart entre la prime qu'il percevait effectivement et celle prévue par ce nouveau barème.

Le montant de cette indemnité différentielle sera versée tant qu'il subsistera un écart entre le montant en valeur de la prime d'ancienneté acquise au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant et celle calculée par application du barème ci-dessus.

## Article 3

### *Egalité salariale entre les hommes et les femmes*

Un accord de branche du 29 avril 2002 relatif à l'égalité professionnelle a été complété par avenant en date du 15 décembre 2010 ; avenant déposé et étendu.

Cet avenant rappelle les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels notre secteur est attaché. Il garantit l'évolution de carrière comparable aux hommes et aux femmes ainsi que des rémunérations équivalentes. Il se donne pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originales mises en place notamment par l'observatoire des métiers de la branche. Il définit également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation vie professionnelle et vie familiale.

De nouveaux indicateurs de branche (notamment des indicateurs d'égalité salariale) ont complété ceux de 2002 afin de dresser en détail le bilan annuel de l'application des mesures, présenté lors de la CPNE par l'observatoire des métiers de la branche.



En outre, si les entreprises constatent une différence sans pouvoir la justifier, des mesures doivent être mises en place pour supprimer les écarts de rémunération entre les salariés hommes et femmes.

#### **Article 4**

##### *Révision et dénonciation*

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

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 5**

##### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative au niveau national ou reconnue comme telle 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.

Conformément aux termes des articles L. 2261-3 et L. 2231-6 du code du travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

#### **Article 6**

##### *Notification*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, issues de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, et de la circulaire DRT n° 09 du 22 septembre 2004, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec avis de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

#### **Article 7**

##### *Dépôt*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires (version papier et version électronique). Conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail, l'accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt à la direction des relations du travail.

Fait à Paris, le 28 mai 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3086

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1170. – INDUSTRIE DES TUILES ET BRIQUES**

AVENANT N° 50 DU 28 MAI 2013

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013

NOR : ASET1350951M

IDCC : 1170

Entre :

La FFTB,

D'une part, et

La FNCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Barème des salaires mensuels minima cadres*

L'annexe ACA n° 2 relative au barème des salaires mensuels minima des cadres de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 est désormais rédigée comme suit :

En vertu de l'avenant n° 50 du 28 mai 2013 de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982, la valeur du point est revalorisée.

Elle est égale à 6,03 €. Les salaires minima des cadres s'établissent comme suit à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013 pour un travail à temps plein :

*(En euros.)*

CATÉGORIE		SALAIRE mensuel minimum
I	300	1 811,40
	322	1 944,24
	344	2 077,07
II	366	2 209,91
	388	2 342,74
	410	2 475,58
	432	2 608,42
	454	2 741,25
	476	2 874,09

CATÉGORIE		SALAIRE mensuel minimum
	498	3 006,92
III	520	3 139,76
	542	3 272,60
	564	3 405,43
	586	3 538,27
	608	3 671,10
	630	3 803,94
	652	3 936,78

Le salaire mensuel minimum des cadres est calculé en multipliant le point cadre fixé à 6,038 € par le coefficient de la catégorie.

Pour toutes les dispositions contractuelles faisant référence à un minimum horaire, on calcule celui-ci en divisant le minimum mensuel par l'horaire du cadre concerné.

## Article 2

### *Egalité salariale entre les hommes et les femmes*

Un accord de branche du 29 avril 2002 relatif à l'égalité professionnelle a été complété par avenant en date du 15 décembre 2010 ; avenant déposé et étendu.

Cet avenant rappelle les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels notre secteur est attaché. Il garantit l'évolution de carrière comparable aux hommes et aux femmes ainsi que des rémunérations équivalentes. Il se donne pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originales mises en place par l'observatoire des métiers de la branche. Il définit également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation vie professionnelle et vie familiale.

Des nouveaux indicateurs de branche (notamment des indicateurs d'égalité salariale) ont complété ceux de 2002 afin de dresser au mieux le bilan annuel de l'application des mesures, présenté lors de la CPNE par l'observatoire des métiers de la branche.

En outre, si les entreprises constatent une différence sans pouvoir la justifier, des mesures doivent être mises en place pour supprimer les écarts de rémunération entre les salariés hommes et femmes.

## Article 3

### *Révision et dénonciation*

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

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

### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative au niveau national ou reconnue comme telle 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.

Conformément aux termes des articles L. 2261-3 et L. 2231-6 du code du travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

### **Article 5**

#### *Notification*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, issues de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, et de la circulaire DRT n° 09 du 22 septembre 2004, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec avis de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

### **Article 6**

#### *Dépôt*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires (version papier et version électronique). Conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail, l'accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt à la direction des relations du travail.

Fait à Paris, le 28 mai 2013.

(Suivent les signatures.)

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/32

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole (Loire) : avenant n° 21 du 13 mai 2013 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> juin 2013.....</b>	108
<b>Entreprises agricoles de déshydratation (Champagne-Ardenne) : avenant n° 124 du 22 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> février 2013 .....</b>	110
<b>Exploitations agricoles (Var) : avenant n° 115 du 5 juillet 2013 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> août 2013 .....</b>	113
<b>Exploitations forestières (Champagne-Ardenne) : avenant n° 39 du 18 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> mars 2013 .....</b>	115
<b>Exploitations forestières et scieries agricoles (Pays de la Loire) : avenant n° 41 du 30 mai 2013 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> juillet 2013.....</b>	117
<b>Exploitations horticoles et pépinières (Loire-Atlantique) : avenant n° 77 du 24 mai 2013 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> juin 2013 .....</b>	123
<b>Exploitations d'horticulture et de pépinières (Lot-et-Garonne) : avenant n° 17 du 4 mars 2013 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> avril 2013 .....</b>	125
<b>Exploitations d'horticulture et de pépinières (Morbihan) : avenant n° 26 du 1<sup>er</sup> juillet 2013 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> juillet 2013.....</b>	127
<b>Exploitations maraîchères et légumières de plein champ (Seine-Maritime) : avenant n° 5 du 23 avril 2013 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> mai 2013.....</b>	129
<b>Exploitations de polyculture et d'élevage (Seine-Maritime) : avenant n° 52 du 23 mai 2013 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> juillet 2013.....</b>	131
<b>Exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Loire-Atlantique) : avenant n° 15 du 29 mai 2013 .....</b>	133
<b>Scieries agricoles et activités connexes (Champagne-Ardenne) : avenant n° 27 du 18 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> mars 2013 .....</b>	136

**Convention collective**

**IDCC : 9422. – COOPÉRATIVES D'UTILISATION EN COMMUN  
DE MATÉRIEL AGRICOLE  
(Loire)  
(9 juin 1989)**

(Etendue par arrêté du 13 août 1990,  
*Journal officiel* du 30 août 1990)

**AVENANT N° 21 DU 13 MAI 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2013**

NOR : AGRS1397124M  
IDCC : 9422

Entre :

La fédération départementale des CUMA,

D'une part, et

Le syndicat des ouvriers agricoles FO ;

Le syndicat des ouvriers agricoles CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I fixant les salaires est modifiée comme suit à compter du 1<sup>er</sup> juin 2013 :

*Personnel d'exécution*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures (hors garantie de rémunération)
100	9,43	1 430,25
110	9,55	1 448,45
120	9,70	1 471,20
130	9,90	1 501,53
140	10,10	1 531,87
150	10,30	1 562,20
160	10,50	1 592,53
170	10,75	1 630,45
180	11,05	1 675,95
190	11,35	1 721,45
200	11,60	1 759,37
210	11,90	1 804,87

## **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Saint-Etienne, le 13 mai 2013.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective**

**IDCC : 8215. – ENTREPRISES AGRICOLES DE DÉSHYDRATATION  
(Champagne-Ardenne)  
(20 mars 1970)**

(Etendue par arrêté du 16 juillet 1971,  
*Journal officiel* du 17 août 1971)

---

**AVENANT N° 124 DU 22 JANVIER 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2013**

NOR : *AGRS1397123M*  
IDCC : 8215

---

Entre :

La fédération des déshydrateurs Champagne-Ardenne,

D'une part, et

La FGTA FO Champagne-Ardenne ;

Les UD CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I prévue à l'article 11 de la convention collective du 20 mars 1970 concernant la valeur horaire du point est remplacée par le barème annexé au présent avenant et prend effet au 1<sup>er</sup> février 2013.

**Article 2**

Les dispositions de l'avenant n° 123 du 11 janvier 2012 sont abrogées.

**Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la DIRECCTE de Champagne-Ardenne.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 22 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

# ANNEXE I

## Barème des salaires au 1<sup>er</sup> février 2013

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	INDICE	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel (base 151,67 h)	SALAIRE mensuel (base 162,50 h) (*)
Conducteur d'engins agricoles	1	135	9,48	1 437,85	1 566,11
	2	155	10,34	1 568,70	1 708,64
	3	165	10,77	1 633,74	1 779,48
Chef d'équipe plaine	1	175	11,42	1 732,75	1 887,32
Chef de plaine	1	190	12,40	1 881,27	2 049,10
	2	205	13,38	2 029,79	2 210,87
	3	220	14,36	2 178,32	2 372,64
Conducteur de camion	1	140	9,70	1 471,71	1 603,00
	2	150	10,13	1 536,37	1 673,43
	3	160	10,56	1 601,03	1 743,85
	4	165	10,77	1 633,74	1 779,48
Conducteur d'engins de manutention	1	135	9,48	1 437,85	1 566,11
	2	140	9,70	1 471,71	1 603,00
	3	150	10,13	1 536,37	1 673,43
Assistant de fabrication	1	135	9,48	1 437,85	1 566,11
	2	145	9,91	1 502,50	1 636,54
	3	150	10,13	1 536,37	1 673,43
Pilote d'installation	1	155	10,34	1 568,70	1 708,64
	2	165	10,77	1 633,74	1 779,48
	3	175	11,42	1 732,75	1 887,32
Chef d'équipe de fabrication	1	185	12,08	1 831,77	1 995,17
Responsable de fabrication	1	210	13,71	2 079,30	2 264,79
Responsable d'usine	1	240	15,67	2 376,35	2 588,33
Agent d'entretien	1	145	9,91	1 502,50	1 636,54
	2	160	10,56	1 601,03	1 743,85
	3	180	11,75	1 782,26	1 941,25
Chef d'équipe entretien	1	195	12,73	1 930,78	2 103,02
Responsable d'atelier	1	205	13,38	2 029,79	2 210,87
	2	225	14,69	2 227,82	2 426,56

CATÉGORIE	NIVEAU	INDICE	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel (base 151,67 h)	SALAIRE mensuel (base 162,50 h) (*)
Agent de silo	1	145	9,91	1 502,50	1 636,54
	2	155	10,34	1 568,70	1 708,64
Chef d'équipe silo	1	170	11,10	1 683,24	1 833,40
Responsable stockage	1	210	13,71	2 079,30	2 264,79
Ouvrier de déshydratation	1	135	9,48	1 437,85	1 566,11
Secrétaire	1	155	10,34	1 568,70	1 708,64
	2	175	11,42	1 732,75	1 887,32
Secrétaire de direction	1	205	13,38	2 029,79	2 210,87
Assistante de direction	1	240	15,67	2 376,35	2 588,33
Agent administratif	1	135	9,48	1 437,85	1 566,11
	2	145	9,91	1 502,50	1 636,54
	3	155	10,34	1 568,70	1 708,64
Comptable	1	175	11,42	1 732,75	1 887,32
	2	190	12,40	1 881,27	2 049,10
	3	205	13,38	2 029,79	2 210,87
Responsable comptabilité	1	215	14,04	2 128,81	2 318,71
	2	225	14,69	2 227,82	2 426,56
Chef comptable	1	240	15,67	2 376,35	2 588,33
Contrôleur de gestion	1	225	14,69	2 227,82	2 426,56
Responsable des ressources humaines	1	225	14,69	2 227,82	2 426,56
	2	240	15,67	2 376,35	2 588,33
Aide-laborantin	1	135	9,48	1 437,85	1 566,11
	2	140	9,70	1 471,71	1 603,00
	3	150	10,13	1 536,37	1 673,43
Technico-commercial	1	185	12,08	1 831,77	1 995,17
	2	200	13,06	1 980,29	2 156,94
	3	220	14,36	2 178,32	2 372,64
(*) Horaire réel. Il est tenu compte des majorations pour heures supplémentaires.					

Les coefficients 100 à 160 inclus sont établis sans référence à une valeur de point.

Valeur du point hiérarchique à partir du coefficient 165 : 0,06528277.

Aucun salaire ne saurait être inférieur au Smic, fixé par voie réglementaire à 9,43 € par heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

**Convention collective**  
**IDCC : 9831. – EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Var)**  
**(6 juillet 1972)**  
(Etendue par arrêté du 31 juillet 1973,  
*Journal officiel* du 30 septembre 1973)

**AVENANT N° 115 DU 5 JUILLET 2013**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> AOÛT 2013**  
NOR : *AGRS1397131M*  
IDCC : 9831

Entre :  
La FDSEA du Var,  
D'une part, et  
Le SNCEA CFE-CGC ;  
La CFTC-Agri ;  
La FGTA FO ;  
L'UD FGA CFDT du Var,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 22 de la convention collective des exploitations agricoles du Var est ainsi modifié à compter du 1<sup>er</sup> août 2013 :

« Article 22  
*Salaires du personnel d'exécution*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	SALAIRE horaire	SALAIRE horaire au 1 <sup>er</sup> août 2013	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures) au 1 <sup>er</sup> août 2013
I	1	100	9,43	9,43	1 430,24	1 430,24
	2	105	9,71	9,74	1 472,71	1 477,27
II	1	110	9,87	9,90	1 496,98	1 501,53
	2	120	9,92	9,95	1 504,56	1 509,12
III	1	130	10,21	10,24	1 548,55	1 553,10
	2	140	10,31	10,34	1 563,71	1 568,27

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	SALAIRE horaire	SALAIRE horaire au 1 <sup>er</sup> août 2013	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures) au 1 <sup>er</sup> août 2013
IV	1	150	10,46	10,49	1 586,46	1 591,02
	2	160	10,67	10,70	1 618,31	1 622,87

## Article 2

L'article 54 de la convention collective des exploitations agricoles du Var est ainsi modifié :

« Le salaire fixe mensuel est égal au produit du coefficient hiérarchique par la valeur du point indiciaire, fixé à 10,46 € à compter du 1<sup>er</sup> août 2013 :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE MENSUEL (au 1 <sup>er</sup> août 2013)
200	2 086,00	2 092,00
240	2 503,20	2 510,04
250	2 607,50	2 615,00
255	2 659,65	2 667,30
270	2 816,10	2 824,20
300	3 129,00	3 138,00
305	3 181,15	3 190,30
365	3 806,95	3 817,90
450	4 693,50	4 707,00
550	5 736,50	5 753,00

## Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Brignoles, le 5 juillet 2013.

*(Suivent les signatures.)*

**Convention collective**

**IDCC : 8211. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES  
(Champagne-Ardenne)  
(9 mars 1992)**

(Etendue par arrêté du 23 décembre 1992,  
*Journal officiel* du 6 janvier 1993)

---

**AVENANT N° 39 DU 18 JANVIER 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MARS 2013**

NOR : AGRS1397121M  
IDCC : 8211

Entre :

Le groupement intersyndical bois Champagne-Ardenne (GIBCA),

D'une part, et

La FGTA CGT-FO ;

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La grille des salaires prévue à l'annexe I, instituée par l'article 53 de la convention collective du 9 mars 1992, est remplacée par le document annexé au présent avenant.

**Article 2**

Le présent avenant, qui prendra effet au 1<sup>er</sup> mars 2013, sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la DIRECCTE de Champagne-Ardenne.

**Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 18 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Barème des salaires minimaux au 1<sup>er</sup> mars 2013

*(En euros.)*

CATÉGORIE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
1. Personnel ouvrier	100	9,43
	105	9,46
	110	9,49
	115	9,51
	125	9,53
	135	9,56
	150	9,60
	170	10,29
	200	11,40
2. Personnel administratif, commercial et technique	100	9,43
	110	9,49
	120	9,52
	135	9,56
	150	9,60
	170	10,29
	190	11,01
	210	11,79
	240	12,85
	270	13,93
3. Agent de maîtrise	190	11,01
	230	12,49
	270	13,93
	320	15,79
	370	17,59
4. Cadre	280	14,31
	360	17,23
	420	19,44
	460	20,88
	480	21,62
	510	22,73
	550	24,15
	600	25,99

Aucune valeur ne saurait être inférieure au Smic : 9,43 € au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

**Convention collective**

**IDCC : 8522. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES  
ET SCIERIES AGRICOLES  
(Pays de la Loire)  
(2 juillet 1985)**

(Etendue par arrêté du 19 novembre 1986,  
*Journal officiel* du 11 décembre 1986)

---

**AVENANT N° 41 DU 30 MAI 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2013**

NOR : *AGRS1397132M*  
IDCC : 8522

Entre :

L'UR des syndicats d'exploitants forestiers et scieurs des Pays de la Loire,

D'une part, et

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme précisé en annexe « Salaires au temps » du présent avenant.

**Article 2**

L'annexe II de la convention collective est modifiée comme précisé en annexe « Travaux à la tâche » du présent avenant.

**Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant et des annexes I et II, qui seront déposés à l'unité territoriale, section d'inspection du travail agricole à Angers, de la DIRECCTE des Pays de la Loire.

Fait à Angers, le 30 mai 2013.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE I

### Grille des salaires au temps à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013

En application des articles 26 et 28 de la convention, pour une durée légale du travail de 35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois, les salaires au temps sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013 :

#### A. – Salariés des exploitations forestières

*(En euros.)*

CATÉGORIE	EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE horaire minimum	SALAIRE mensuel minimum
1	Manœuvre débutant	100	9,43	1 430,25
2	Manœuvre spécialisé	115	9,45	1 433,28
3	Ouvrier spécialisé	130	9,48	1 437,83
4	Ouvrier qualifié	140	9,52	1 443,90
5	Chef d'équipe	160	9,59	1 454,52
6	Agent de maîtrise	180	10,65	1 615,29
7	Commis de coupe	220	11,95	1 812,46
7 bis	Cadre autonome	250	13,25	2 009,63
8	Chef d'exploitation forestière	400	15,13	2 294,77
9	Directeur d'exploitation forestière	600	17,54	2 660,29

#### B. – Salariés des scieries agricoles

*(En euros.)*

CATÉGORIE	EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE horaire minimum	SALAIRE mensuel minimum
1	Manœuvre	100	9,43	1 430,25
2	Manœuvre spécialisé	115	9,45	1 433,28
3	Ouvrier spécialisé	130	9,48	1 437,83
4	Ouvrier qualifié	140	9,52	1 443,90
5	Chef d'équipe	160	9,59	1 454,52
6	Agent de maîtrise	180	10,65	1 615,29
7	Contremaître	220	11,95	1 812,46
7 bis	Cadre autonome	250	13,25	2 009,63
8	Cadre responsable	400	15,13	2 294,77
9	Directeur d'établissement	600	17,54	2 660,29

## C. – Personnel administratif

(En euros.)

CATÉGORIE	EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE horaire minimum	SALAIRE mensuel minimum
1	Employé débutant	100	9,43	1 430,25
2	Employé confirmé	120	9,46	1 434,80
3	Employé qualifié	140	9,52	1 443,90
4	Secrétaire commercial	170	9,95	1 509,12

L'ensemble des éléments de rémunération perçus ne pourra pas être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic horaire : 9,43 €, soit, pour 151,67 heures : 1 430,25 € mensuels).

## ANNEXE II

### Travaux à la tâche

*Barème applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2013*

#### A. – Abattage de grumes d'œuvre

L'abattage comprend : l'abattage proprement dit, l'ébranchage, la découpe intermédiaire.

L'abattage doit être réalisé au ras de la marque au pied (ou rez de terre), après ébranchage ou blanchissement du pied.

La grume ne doit pas tirer à cœur lors de l'abattage ; les opérations de recépage de l'ergot d'abattage éventuel, sur la souche et au pied de la grume, sont comprises dans l'abattage.

L'ébranchage doit être effectué à ras de tige.

Outre la découpe et la séparation des fourches écartées de la tige, la découpe fin bout ainsi qu'une découpe intermédiaire seront effectuées selon les usages ou sur la spécification de l'exploitant.

La grume devra être assainie.

#### Campagne forestière à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013

*(En euros.)*

	SALAIRE Tarif de base au 1 <sup>er</sup> juillet 2013	FRAIS de mécanisation <sup>(1)</sup>	TOTAL au 1 <sup>er</sup> juillet 2013
<b>1. Feuillus durs</b>			
– coupe de futaie sans démantèlement des houppiers (avec ou sans façonnage des houppiers) ; le m <sup>3</sup>	4,66	1,25	5,91
– taillis sous futaie ; le m <sup>3</sup>	5,49	1,25	6,74
– coupe champêtre ; le m <sup>3</sup>	6,51	1,25	7,76
<b>2. Peupliers ou autres feuillus tendres</b>			
– avec mise en andains ; le m <sup>3</sup>	3,10	1,25	4,35
<b>3. Résineux</b>			
– avec mise en andains ; le m <sup>3</sup>	3,07	1,25	4,32
– poteaux de ligne (PTT-EDF) ; le m <sup>3</sup>	7,58	1,25	8,83
<b>4. Billons de sciage</b>			
(toutes essences, sur mesure d'usage : 10 %)			
– dimension égale ou inférieure à 2 mètres ; le stère ou le m <sup>3</sup> apparent	3,51	2,16	5,67
– dimension supérieure à 2 mètres ; le stère ou le m <sup>3</sup> apparent	2,90	2,16	5,06
<b>5. Travaux supplémentaires</b>			
– abattage à culée noire ; le m <sup>3</sup>	4,05	0,79	4,84
– écorçage forestier ; le m <sup>3</sup>	6,33	–	6,33

	SALAIRE Tarif de base au 1 <sup>er</sup> juillet 2013	FRAIS de mécanisation <sup>(1)</sup>	TOTAL au 1 <sup>er</sup> juillet 2013
– filet supplémentaire en pourcentage du prix de base d'abat- tage de la grume correspondante (ce pourcentage varie de 10 à 15 % selon les grosseurs)	de gré à gré		
– démantèlement des houppiers, destruction, mise en an- dains	de gré à gré		
– brûlage des résineux ; le stère	0,62	–	0,62
– brûlage des feuillus ; le stère	1,18	–	1,18
– éhouppage ; le pied	14,99	1,25	16,24
(1) Montants maximum fixés par la circulaire SG/SAFSL/SDTPS/C2010-1509 du 1 <sup>er</sup> juin 2010 du ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche.			

## B. – Façonnage des bois d'industrie

L'abattage et le façonnage des bois d'industrie sont conformes aux conditions suivantes :

- les découpes se feront sur indication de l'employeur, après marquage sur coupes ;
- les étais doivent être relevés et empilés, par catégorie, le long d'une travée pour le passage de l'engin de débardage.

(En euros.)

	SALAIRE Tarif de base au 1 <sup>er</sup> juillet 2013	FRAIS de mécanisation <sup>(1)</sup>	TOTAL au 1 <sup>er</sup> juillet 2013
<b>1. Bois de mines</b>			
– résineux écorcés jusqu'à 35 cm de circonférence ; le m <sup>3</sup>	18,96	2,40	21,36
– résineux écorcés au-dessus de 35 cm de circonférence ; le m <sup>3</sup>	14,26	2,40	16,66
<b>2. Façonnage de bois de trituration et de bois de feu</b>			
– le façonnage de ces bois comprend l'abattage des brins et perches, la préparation de la place d'abattage (l'ébranchage des grumes d'œuvre), le tronçonnage et la fente, s'il y a lieu, des bûches de plus de 15 cm de diamètre			
– l'enstérage comprend des bois à diamètre supérieur à 7 cm, bois non fourchus, ni tordus ni fléchés, nœuds arasés. Cette opération comprend la mise en andain des rémanents			
Empilage manuel			
a) Bois de trituration			
– par 1 mètre ; le stère	5,39	2,16	7,55
– par 2 mètres ; le stère	3,76	2,16	5,92
b) Bois de chauffage			
– par 1 mètre ; le stère	5,66	2,16	8,82
– sur mesure (1,07 m et 2,14 m) ; la tonne	De gré à gré		
Empilage mécanique			
(il sera tenu compte d'un foisonnement de 10 à 15 %)	De gré à gré		
– incinération, brûlage ; le stère	0,53	–	0,53

Pour les bois d'industrie et les bois de feu, les frais de mécanisation peuvent aussi être de 3,82 € par tonne, en application de la circulaire SG/SAFSL/SDTPS/C2010-1509 du 1<sup>er</sup> juin 2010 du ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche.

**Convention collective**

IDCC : 9442. – **EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES**  
**(Loire-Atlantique)**  
**(3 novembre 1971)**

(Etendue par arrêté du 13 août 1974,  
*Journal officiel* du 10 septembre 1974)

AVENANT N° 77 DU 24 MAI 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2013

NOR : AGRS1397126M  
IDCC : 9442

Entre :

Le syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de Loire-Atlantique,

D'une part, et

La FGA CFDT de Loire-Atlantique ;

L'UD CFTC de Loire-Atlantique ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CGC ;

L'UD CGT-FO de Loire-Atlantique,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les valeurs des salaires figurant à l'annexe I correspondant aux emplois définis à l'article 20 de la convention collective sont les suivantes :

(En euros.)

COEFFICIENT	CATÉGORIE D'EMPLOI	SALAIRE AU 1 <sup>ER</sup> JUIN 2013 (151,67 heures)	
		Horaire	Mensuel
	<b>I. – Personnel d'exécution des exploitations</b>		
	Niveau I. – Emplois d'exécutant		
110	– échelon 1	9,43	1 430,25
120	– échelon 2	9,50	1 440,87
	Niveau II. – Emplois spécialisés		
210	– échelon 1	9,55	1 448,45
220	– échelon 2	9,60	1 456,03

COEFFICIENT	CATÉGORIE D'EMPLOI	SALAIRE AU 1 <sup>ER</sup> JUIN 2013 (151,67 heures)	
		Horaire	Mensuel
310	Niveau III. – Emplois qualifiés – échelon 1	9,69	1 469,68
320	– échelon 2	9,76	1 480,30
410	Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés – échelon 1	9,92	1 504,57
420	– échelon 2	10,08	1 528,83
	<b>II. – Personnel des bureaux et magasins annexes d'une exploitation horticole, d'une pépinière</b>		
	A. – Employés de bureau		
120	Employé de bureau 1 <sup>er</sup> échelon	9,50	1 440,87
210	Employé de bureau 2 <sup>e</sup> échelon	9,55	1 448,45
220	Employé de bureau 3 <sup>e</sup> échelon	9,60	1 456,03
310	Employé de bureau très qualifié	9,69	1 469,68
	B. – Employés de magasin		
120	Vendeur non qualifié	9,50	1 440,87
220	Vendeur qualifié	9,60	1 456,03
310	Vendeur très qualifié	9,69	1 469,68
	<b>III. – Personnel d'encadrement</b>		
500	Cadre du 3 <sup>e</sup> groupe	10,60	1 607,70
600	Cadre du 2 <sup>e</sup> groupe	11,81	1 791,22
700	Cadre du 1 <sup>er</sup> groupe	14,63	2 218,93

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de Loire-Atlantique, tour Bretagne, 44000 Nantes, de la DIRECCTE Pays de la Loire.

Fait à Nantes, le 24 mai 2013.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9472. – EXPLOITATIONS D'HORTICULTURE ET DE PÉPINIÈRES  
(Lot-et-Garonne)  
(12 juillet 2000)**

(Etendue par arrêté du 21 novembre 2000,  
*Journal officiel* du 30 novembre 2000)

**AVENANT N° 17 DU 4 MARS 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2013**

NOR : AGRS1397127M  
IDCC : 9472

Entre :

Le syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de Lot-et-Garonne,

D'une part, et

La FGTA FO ;

Le SGA CFDT ;

La CFTC ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 25 de la convention collective de travail du 12 juillet 2000 est modifié comme suit :

« Article 25

*Salaires*

Les salaires minimaux bruts des différents niveaux d'emploi sont déterminés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE
I	1	9,43
	2	9,45
II	1	9,47
III	1	9,49
	2	9,61
IV	1	9,80
	2	9,94



## Article 2

Le paragraphe des dispositions particulières aux cadres relatif à la rémunération horaire est modifié comme suit :

### « Rémunération horaire

Les salaires horaires des cadres permanents sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013 :

*(En euros.)*

GROUPE	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE
III	A	10,35
	B	11,35
II	A	12,34
	B	14,54
I		16,35

## Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE, unité territoriale de Lot-et-Garonne, 1 050 *bis*, avenue du Docteur-Jean-Bru, 47916 Agen Cedex 9.

Fait à Agen, le 4 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9562. – EXPLOITATIONS D'HORTICULTURE ET DE PÉPINIÈRES  
(Morbihan)  
(16 novembre 1983)**

(Etendue par arrêté du 12 juillet 1984,  
*Journal officiel* du 21 juillet 1984)

**AVENANT N° 26 DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2013**

NOR : *AGRS1397128M*  
IDCC : 9562

Entre :

La FDSEA du Morbihan ;

D'une part, et

La FGA CFDT du Morbihan ;

La CGT-FO du Morbihan ;

Le SNCEA CFE-CGC du Morbihan,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe III de la convention collective, intitulée « Salaires minimaux », est modifiée de la façon suivante :

« En application de l'article 13 de la convention collective et sous réserve du respect de la réglementation relative au salaire minimum interprofessionnel de croissance, les salaires minimaux afférents à chaque emploi de salarié défini à l'annexe I sont fixés comme suit, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013 :

*(En euros.)*

APPELLATION	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel (151,67 heures)
Agent de production horticole	1	110	9,43	1 430,25
	2	120	9,63	1 460,58
Agent technique spécialisé horticole	1	210	9,71	1 472,72
	2	220	9,79	1 484,85
Agent technique qualifié horticole	1	310	9,98	1 513,67
	2	320	10,02	1 519,73

APPELLATION	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel (151,67 heures)
Agent technique hautement qualifié horticole	1	410	10,47	1 587,98
	2	420	10,83	1 642,59

### **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale du Morbihan de la DIRECCTE de Bretagne.

Fait à Vannes, le 1<sup>er</sup> juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9762. – EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES  
ET LÉGUMIÈRES DE PLEIN CHAMP  
(Seine-Maritime)  
(5 juin 2007)**

(Etendue par arrêté du 18 février 2008,  
*Journal officiel* du 26 février 2008)

**AVENANT N° 5 DU 23 AVRIL 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MAI 2013**

NOR : AGRS1397130M

IDCC : 9762

Entre :

La fédération départementale des maraîchers de Seine-Maritime,

D'une part, et

La CFDT des entreprises agricoles et agroalimentaires de Seine-Maritime ;

L'UD CFTC-Agri de Seine-Maritime ;

L'UD FO de Seine-Maritime,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

« Au 1<sup>er</sup> mai 2013, les salaires minimaux sont les suivants :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I		9,43	1 430,25
II	1	9,54	1 446,93
	2	9,61	1 457,55
III	1	9,86	1 495,47
	2	9,97	1 512,15
IV	1	10,27	1 557,65
	2	10,38	1 574,33

## **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui a été déposé à la DIRECCTE de Haute-Normandie, unité territoriale de la Seine-Maritime, cité administrative, 2, rue Saint-Sever, 76032 Rouen Cedex.

Fait à Rouen, le 23 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

IDCC : 9761. – **EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE**  
**(Seine-Maritime)**  
**(28 février 1983)**

(Etendue par arrêté du 20 février 1984,  
*Journal officiel* du 1<sup>er</sup> mars 1984)

AVENANT N° 52 DU 23 MAI 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2013

NOR : AGRS1397129M  
IDCC : 9761

Entre :

L'union syndicale agricole de Seine-Maritime ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de Seine-Maritime,

D'une part, et

La CFDT des entreprises agricoles et agroalimentaires de Seine-Maritime ;

L'UD CFTC-Agri de Seine-Maritime ;

L'UD FO de Seine-Maritime ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'article 24 « Salaires minimaux du personnel non cadre » sont remplacées par les suivantes :

Au 1<sup>er</sup> juillet 2013, les salaires minimaux sont les suivants (+ 0,4 %) :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
I		100	9,43
II	1	210	9,63
	2	220	9,74
III	1	310	9,87
	2	320	10,31
IV	1	410	10,79
	2	420	11,36

## **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui a été déposé à la DIRECCTE de Haute-Normandie, unité territoriale de la Seine-Maritime, cité administrative, 2, rue Saint-Sever, 76032 Rouen Cedex.

Fait à Rouen, le 23 mai 2013.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9441. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,  
DE VITICULTURE ET D'ÉLEVAGE  
(Loire-Atlantique)  
(15 avril 2003)**

(Etendue par arrêté du 15 juillet 2003,  
*Journal officiel* du 5 août 2003)

**AVENANT N° 15 DU 29 MAI 2013**

NOR : AGRS1397125M  
IDCC : 9441

Entre :

La FNSEA de Loire-Atlantique ;

La confédération paysanne de Loire-Atlantique ;

L'association viticole de la région nantaise ;

Le syndicat des vignerons indépendants nantais ;

Le service de remplacement 44,

D'une part, et

La FGA CFDT 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<sup>er</sup>**

Jusqu'au premier jour du mois suivant celui au cours duquel intervient la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 13 du 1<sup>er</sup> février 2013 relatif à la nouvelle classification des emplois, les valeurs des salaires figurant à l'annexe II correspondant aux emplois définis à l'article 7.1 de la convention collective sont les suivantes :

(En euros.)

COEFFICIENT	CATÉGORIE D'EMPLOI	SALAIRE AU 1 <sup>ER</sup> JUILLET 2013 (base 151,67 heures)	
		Horaire	Mensuel
120	Niveau I. – Emplois d'exécution	9,43	1 430,25
210	Niveau II. – Emplois spécialisés – échelon 1	9,53	1 445,42



COEFFICIENT	CATÉGORIE D'EMPLOI	SALAIRE AU 1 <sup>ER</sup> JUILLET 2013 (base 151,67 heures)	
		Horaire	Mensuel
220	– échelon 2	9,74	1 477,27
310	Niveau III. – Emplois qualifiés – échelon 1	9,96	1 510,63
320	– échelon 2	10,24	1 553,10
410	Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés – échelon 1	10,80	1 638,04
420	– échelon 2	11,20	1 698,70
500	Personnel d'encadrement Groupe III. – Cadre d'exécution et agents de maîtrise	11,93	1 809,42
600	Groupe II. – Cadre intermédiaire	14,18	2 150,68
700	Groupe I. – Cadre supérieur et dirigeant salarié	18,07	2 740,68

## Article 2

A partir du premier jour du mois suivant celui au cours duquel intervient la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 13 du 1<sup>er</sup> février 2013 relatif à la nouvelle classification des emplois, les valeurs des salaires figurant à l'annexe II correspondant aux emplois définis à l'article 7.1 de la convention collective seront les suivantes :

(En euros.)

COEFFICIENT	CATÉGORIE D'EMPLOI	SALAIRE (base 151,67 heures)	
		Horaire	Mensuel
120	Niveau I. – Emplois d'exécution	9,43	1 430,25
210	Niveau II. – Emplois spécialisés – échelon 1	9,53	1 445,42
220	– échelon 2	9,74	1 477,27
310	Niveau III. – Emplois qualifiés – échelon 1	9,96	1 510,63
320	– échelon 2	10,24	1 553,10
410	Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés – échelon 1	10,80	1 638,04
420	– échelon 2	11,20	1 698,70
510	Emploi de technicien et agent de maîtrise (TAM) (en attente de la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 13 relatif à la nouvelle classification des emplois)  Niveau I. – Technicien et agent de maîtrise Technicien, échelon 1	12,10	1 835,21
520	Agent de maîtrise, échelon 2	12,70	1 926,21

COEFFICIENT	CATÉGORIE D'EMPLOI	SALAIRE (base 151,67 heures)	
		Horaire	Mensuel
600	Niveau II. – Technicien et agent de maîtrise Technicien et agent de maîtrise	13,40	2 032,38
700	Emplois de cadre Niveau I	15,10	2 290,22
800		18,10	2 745,23

### Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Nantes, le 29 mai 2013.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8212. – SCIERIES AGRICOLES ET ACTIVITÉS CONNEXES  
(Champagne-Ardenne)  
(9 mars 1992)**

(Etendue par arrêté du 23 décembre 1992,  
*Journal officiel* du 6 janvier 1993)

---

**AVENANT N° 27 DU 18 JANVIER 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MARS 2013**

NOR : *AGRS1397122M*  
IDCC : *8212*

---

Entre :

Le groupement intersyndical bois Champagne-Ardenne (GIBCA),

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La grille des salaires prévue à l'annexe I, instituée par l'article 53 de la convention collective du 9 mars 1992, est remplacée par le document annexé au présent avenant.

**Article 2**

Le présent avenant, qui prendra effet au 1<sup>er</sup> mars 2013, sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la DIRECCTE de Champagne-Ardenne.

**Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 18 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

# ANNEXE

## Barème des salaires minimaux au 1<sup>er</sup> mars 2013

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
1. Personnel ouvrier	100	9,43
	105	9,46
	110	9,49
	115	9,51
	125	9,53
	135	9,56
	150	9,60
	170	10,29
	200	11,40
2. Personnel administratif, commercial et technique	100	9,43
	110	9,49
	120	9,52
	135	9,56
	150	9,60
	170	10,29
	190	11,01
	210	11,79
	240	12,85
	270	13,93
3. Agent de maîtrise	190	11,01
	230	12,49
	270	13,93
	320	15,79
	370	17,59
4. Cadre	280	14,31
	360	17,23
	420	19,44
	460	20,88
	480	21,62
	510	22,73
	550	24,15
	600	25,99

Aucune valeur ne saurait être inférieure au Smic : 9,43 € au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

La valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,25 €.

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165130320-000813

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---