

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction  
de l'information  
légale  
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

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

BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2013/36 DU 28 SEPTEMBRE 2013**

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....</b>	<b>1</b>
<b>Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt .....</b>	<b>73</b>

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/36

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Coiffure (professions connexes) : accord du 3 juillet 2013 à l'accord du 20 avril 2010 relatif à la formation professionnelle</b> .....	3
<b>Coiffure (professions connexes) : avenant n° 1 du 3 juillet 2013 à l'avenant n° 23 du 16 avril 2012 relatif aux classifications</b> .....	23
<b>Coiffure (professions connexes) : avenant n° 31 du 3 juillet 2013 relatif au régime de prévoyance</b> .....	25
<b>Espaces de loisirs, d'attractions et culturels : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2013-32 du 31 août 2013</b> .....	31
<b>Manutention ferroviaire et travaux connexes : avenant n° 21 du 23 juillet 2013 portant révision de la convention</b> .....	32
<b>Médico-techniques (négoce et prestations de services) : accord du 4 juillet 2013 relatif aux salaires minima</b> .....	36
<b>Métallurgie (Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales) : accord du 26 juillet 2013 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques, aux rémunérations annuelles garanties et aux primes pour l'année 2013</b> .....	39
<b>Métallurgie (Pas-de-Calais) : accord du 24 juillet 2013 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de panier de nuit au 1<sup>er</sup> septembre 2013</b> .....	43
<b>Métallurgie (Pas-de-Calais) : accord du 24 juillet 2013 relatif aux rémunérations effectives minimales annuelles au 1<sup>er</sup> janvier 2013</b> .....	46
<b>Métallurgie (Pas-de-Calais) : accord du 24 juillet 2013 relatif à la prime spéciale au 1<sup>er</sup> septembre 2013</b> .....	48
<b>Papiers-cartons (intersecteurs) : accord du 4 juillet 2013 relatif à la mise en œuvre du contrat de génération</b> .....	49
<b>Transport aérien (personnel au sol) : accord du 3 juillet 2013 relatif au régime de prévoyance décès du personnel non cadre</b> .....	65

Brochure n° 3159

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

ACCORD DU 3 JUILLET 2013  
À L'ACCORD DU 20 AVRIL 2010  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1351012M  
IDCC : 2596

**PRÉAMBULE**

La profession reconnaît l'absolue nécessité de former ses salariés. La formation professionnelle permet :

- aux salariés de maintenir leur employabilité, de développer leurs compétences, leurs aptitudes professionnelles ;
- aux entreprises de maintenir et de développer leur compétitivité et l'emploi, de fidéliser les salariés grâce à une politique de gestion des relations humaines dynamique et valorisante, et de s'assurer du transfert des compétences.

De même, afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux ont décidé la mise en place du contrat de professionnalisation s'appuyant sur une personnalisation des parcours de formation, une alternance entre les périodes de formation, dans ou en dehors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la ou les qualifications recherchées, une certification des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre et certification à finalité professionnelle, une qualification professionnelle sur une liste établie par la CPNEFP ou une qualification professionnelle dont le prérequis est la possession d'un diplôme à finalité professionnelle de niveau IV reconnu dans les classifications de la convention collective nationale de la coiffure.

La formation professionnelle est un enjeu et une priorité commune. Elle est source d'enrichissement personnel et collectif.

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

*Objectifs et priorités de la formation*

Afin de contribuer plus efficacement au maintien et au développement de l'emploi, d'accompagner en tant que de besoin les conversions ou le développement d'activités accessoires ou connexes rendues nécessaires par l'évolution du marché, de la concurrence, des technologies et de l'organisation du travail, de favoriser l'employabilité et la mobilité des salariés, les partenaires sociaux considèrent qu'il est primordial pour la profession de promouvoir la formation tant au niveau du

plan de formation défini par le chef d'entreprise que des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation qui relève de l'initiative du salarié.

La définition de ces formations prioritaires fait l'objet d'un examen régulier par la CPNEFP de la branche, qui peut formuler à cette occasion toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser, notamment en fonction des études et travaux d'observation conduits par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ainsi que par les éléments apportés par le rapport de branche.

## **Article 2**

### *Droit individuel à la formation*

#### **Article 2.1**

##### *Public éligible*

Conformément à l'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 21 heures. Le DIF peut avoir une durée supérieure par accord d'entreprise.

Pour les salariés à temps partiel, les droits acquis au titre du DIF, calculés au prorata de leur temps de travail, ne peuvent en aucun cas excéder 126 heures quel que soit le nombre d'heures au-delà de la durée légale du travail qu'ils pourraient totaliser au titre du cumul d'emplois dans la branche professionnelle de la coiffure. Ce plafond de 126 heures peut être atteint sans limitation de durée.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du DIF, calculé *pro rata temporis*, après 4 mois d'ancienneté dans l'entreprise, consécutifs ou non durant les 12 derniers mois.

Les périodes de suspension du contrat de travail, n'étant pas considérées comme du temps de travail effectif par le code du travail, ne donneront lieu à acquisition du droit individuel à la formation que pour moitié.

L'employeur doit informer annuellement par écrit les salariés du total des droits acquis au titre du DIF. Cette disposition s'applique également aux salariés embauchés sous contrat à durée déterminée.

Le droit individuel à la formation prend effet pour la première fois à l'issue des 12 mois suivant la publication de la loi du 4 mai 2004, soit à compter du 1<sup>er</sup> juin 2005. Pour les contrats de travail conclus postérieurement à cette date, le DIF prend effet à la date anniversaire du contrat de travail.

#### **Article 2.2**

##### *Modalités de mise en œuvre du DIF*

Le cumul des droits ouverts au titre du DIF est de 126 heures sur 6 ans, sauf accord d'entreprise prévoyant un cumul supérieur. Ce plafond de 126 heures 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 heures de formation liées au DIF s'exercent en dehors du temps de travail, sauf accord formalisé entre le salarié et l'employeur pour qu'elles s'exercent en tout ou partie pendant le temps de travail. Dans ce cas, le salarié bénéficie d'un maintien de sa rémunération.

Les heures de formation exercées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié, déterminée selon les modalités définies par décret. Cette allocation de formation est versée en complément de la rémunération mensuelle de l'intéressé.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation et ses modalités de réalisation sont arrêtés par accord écrit du salarié et de l'employeur, en tenant compte notamment des conclusions de l'entretien professionnel réalisé par l'employeur et des priorités définies par le présent accord, éventuellement complété par accord d'entreprise.

L'accord doit comporter les mentions suivantes : intitulé de l'action, modalités de déroulement de l'action (dont le lieu), dates de début et de fin de l'action.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse, qui devra être motivée en cas de refus. Le défaut de réponse dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation au titre du DIF.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 6323-13 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 6332-14 du code du travail.

### **Article 2.3**

#### *Actions de formation prioritaires au titre du DIF*

Les actions de formation prioritaires au titre du DIF sont :

- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances professionnelles : communication, langues étrangères, conseil et vente à la clientèle, management et gestion ;
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'une qualification professionnelle établie par la branche ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la coiffure ;
- le temps de préparation à la VAE.

Les frais de formation et d'accompagnement, les éventuels frais de transport, de repas ainsi que le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits ouverts au titre du DIF visée à l'article 2.2 du présent accord sont finançables par l'OPCA dont relève la branche, conformément aux dispositions légales et réglementaires. A défaut de fonds disponibles, ces frais sont à la charge de l'employeur et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

### **Article 2.4**

#### *Utilisation du DIF en cas de départ du salarié de l'entreprise*

Conformément à la loi n° 0273 du 24 novembre 2009, les modalités d'utilisation des droits acquis au titre du DIF sont ainsi définies :

DIF pendant le préavis :

En cas de licenciement autre qu'une faute lourde, le salarié peut demander, avant la fin du délai de préavis, que les heures acquises au titre du DIF et non utilisées soient consacrées au financement de tout ou partie d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience lorsqu'elle a été demandée par le salarié pendant son préavis. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.



Portabilité du DIF après cessation du contrat :

En cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage (licenciement, y compris économique, rupture conventionnelle du contrat à durée indéterminée, rupture anticipée d'un CDD, démission légitime), le salarié peut utiliser ses heures acquises au titre du DIF et non utilisées pour suivre une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation soit pendant la période de chômage s'il est demandeur d'emploi, soit chez un nouvel employeur.

Cependant, lorsque le salarié souhaite suivre une action de formation au titre du DIF portable chez un nouvel employeur, il doit en faire la demande dans un délai maximum de 2 ans suivant son embauche. A défaut, ses droits seront considérés comme perdus.

Dans le document mentionné à l'article L. 1233-15 du code du travail, 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 préavis, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation ou de bénéficier de la portabilité de ses droits acquis et non utilisés pour une action de formation, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience chez un nouvel employeur ou, s'il est demandeur d'emploi, pendant sa période d'indemnisation chômage.

Il en va de même en cas de démission du salarié, sous réserve que l'action de bilan de compétences, de formation ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du préavis.

Il est précisé qu'en cas de licenciement pour motif économique l'employeur doit indiquer (art. L. 1233-66 du code de travail) qu'en cas d'adhésion à une convention de reclassement personnalisé le salarié a droit au double des droits dont il dispose.

En cas de départ à la retraite, les droits acquis au titre du DIF ne sont pas utilisables.

## **Article 2.5**

### *Information individualisée sur le DIF*

Chaque année à la date anniversaire du contrat de travail, l'employeur informe, par écrit, chaque salarié ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'entreprise du nombre d'heures acquises au titre du DIF.

Egalement à l'issue du contrat de travail, conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur devra mentionner sur le certificat de travail les droits acquis par le salarié au titre du DIF, la somme correspondant aux heures acquises ainsi que l'OPCA dont relève l'entreprise.

## **Article 2.6**

### *Portabilité du DIF et financement*

En cas de portabilité du DIF chez le nouvel employeur, le financement de la formation est assuré par l'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché lorsque l'action de formation relève des priorités définies par l'accord de branche ou d'entreprise.

S'il est demandeur d'emploi, l'intéressé peut suivre une action de formation, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage. Dans ce cas, le financement de la formation est assuré par l'OPCA dont relève la dernière entreprise dans laquelle il a acquis ses droits.

## **Article 2.7**

### *Consultation des instances représentatives du personnel*

Conformément à l'article L. 2323-34 du code du travail, le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente

et sur le projet de plan pour l'année à venir. Cette consultation se fait au cours de deux réunions spécifiques.

Ce projet devra tenir compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité d'entreprise a eu à délibérer, du résultat des négociations avec les organisations syndicales prévues aux articles L. 6321-2 et L. 2241-6 ainsi que, le cas échéant, du plan pour l'égalité professionnelle prévue à l'article L. 1143-1 du code du travail.

Le comité d'entreprise donne en outre son avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que sur la mise en œuvre du DIF.

Le comité d'entreprise est informé des conditions d'accueil en stage des jeunes en première formation technologique ou professionnelle ainsi que des conditions d'accueil dans l'entreprise des enseignants dispensant ces formations ou des conseillers d'orientation. Les délégués syndicaux en sont également informés, notamment par la communication, le cas échéant, des documents remis au comité d'entreprise.

Le comité d'entreprise est consulté sur les conditions d'accueil et les conditions de mise en œuvre de la formation reçue dans les entreprises par les élèves et étudiants pour les périodes obligatoires en entreprise prévues dans les programmes des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel ainsi que sur les conditions d'accueil des enseignants dans l'entreprise et sur les conditions d'exercice du congé pour enseignement prévu à l'article L. 6322-42. Les délégués syndicaux en sont informés, notamment par la communication des documents remis au comité d'entreprise.

Pour l'application des dispositions de l'article L. 2323-34 du code du travail, le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission prévue à l'article L. 2323-57 les documents suivants :

a) Les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation prévue à l'article L. 2323-33 du code du travail ;

b) Le résultat éventuel des négociations prévues à l'article L. 2241-6 du code du travail ;

c) La déclaration relative à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue et, le cas échéant, la déclaration spéciale concernant le crédit d'impôt formation professionnelle ainsi que les informations sur la formation figurant au bilan social visé à l'article L. 2323-68 ;

d) Les conclusions éventuelles des services de contrôle visés à l'article L. 6361-5 du code du travail sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation des entreprises et/ou le caractère éligible des dépenses exposées au titre du crédit d'impôt formation professionnelle ;

e) Le bilan des actions comprises dans le plan de formation du personnel de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience, complétée par les informations relatives :

- aux organismes de formation et aux organismes chargés de réaliser des bilans de compétences ou des validations des acquis de l'expérience ;
- à la nature et aux conditions d'organisation de ces actions, au regard notamment des dispositions des articles L. 2323-36 et L. 6321-2 du code du travail ;
- aux conditions financières de leur exécution ;
- aux effectifs concernés, répartis par catégories socioprofessionnelles et par sexes.

f) Les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience professionnelle et aux congés pour l'enseignement qui ont été accordés aux salariés de l'entreprise, notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ;

g) Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que la mise en œuvre du droit individuel à la formation. Le bilan porte également sur l'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation.

En ce qui concerne les bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation, il précise :

- les conditions dans lesquelles se sont déroulées les actions ou les périodes de professionnalisation, et notamment :
- les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires desdites actions ;
- les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation ;
- les conditions d'organisation des actions de formation et/ou de suivi ;
- les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation.

h) Le plan de formation de l'entreprise et les conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que la mise en œuvre du DIF pour l'année à venir, comportant respectivement les informations mentionnées aux alinéas e et g ci-dessus.

La consultation du comité s'effectue au cours de deux réunions.

La première comporte la présentation et la discussion des documents prévus aux alinéas a à g cités ci-avant et la seconde la délibération relative au plan de formation et aux conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et à la mise en œuvre du DIF, conformément à l'article D. 2323-7 du code du travail.

L'employeur remettra une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent, un état retranscrivant les modalités d'utilisation du DIF en cas de départ du salarié de l'entreprise. Cet état, non nominatif, indiquera notamment si le DIF a été utilisé par le salarié à la date de départ de l'entreprise et le type d'action de formation engagé.

### **Article 3**

#### *Plan de formation*

#### **Article 3.1**

##### *Incitation à la construction d'un programme pluriannuel de formation*

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à élaborer chaque année un programme annuel, voire pluriannuel, de formation qui tient compte des objectifs et priorités du présent accord, avec ajustement si nécessaire chaque année. Une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, est organisée dans le trimestre précédant l'expiration du programme concerné. Les instances représentatives du personnel doivent être informées de la réalisation de ce plan.

#### **Article 3.2**

##### *Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise*

Les actions d'adaptation au poste de travail sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Les actions liées à l'évolution ou participant au maintien dans l'emploi dans l'entreprise sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération.

### **Article 3.3**

#### *Actions de développement des compétences*

Les actions participant à l'évolution de la qualification des salariés et donnant lieu à une reconnaissance par l'entreprise sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal, à l'exclusion du dimanche, repos dominical.

Elles peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié. Cette possibilité est subordonnée à la conclusion d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur. Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Lorsque la formation a lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail, le salarié et l'employeur doivent prendre, avant le départ en formation, des engagements mutuels. Le salarié s'engage à suivre avec assiduité la formation et à satisfaire aux évaluations prévues, tandis que, en contrepartie, l'entreprise s'engage à permettre au salarié d'accéder en priorité, dans un délai de 24 mois à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et à l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

### **Article 4**

#### *Période de professionnalisation*

Sans préjudice de l'application des autres dispositions prévues dans le présent accord et dans les accords d'entreprise ou d'établissement dont ils bénéficient, les partenaires sociaux décident la mise en place d'une période de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

#### **Article 4.1**

##### *Salariés bénéficiaires*

La période de professionnalisation est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, conformément aux priorités qui pourront être définies par accord de branche ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou sont âgés de 45 ans, et justifiant d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13 du code du travail, notamment les travailleurs handicapés ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Par accord formalisé entre le salarié et l'employeur, les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF, dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil. Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 24 mois à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

Les formations suivies prioritairement dans le cadre des périodes de professionnalisation seront les suivantes :

- formations relatives aux techniques de coiffure ;
- formations relatives à l'accueil, aux services, au diagnostic, à la vente et au conseil de la clientèle ;
- formations en gestion et management.

La période de professionnalisation se déroule en principe durant le temps de travail. Toutefois, elle peut se dérouler en dehors du temps de travail à l'initiative :

- du salarié, dans le cadre du DIF (cf. article 2 du présent avenant) ;
- de l'employeur, dans le cadre du plan de formation, après accord écrit du salarié (cf. article 3 du présent avenant).

Tout salarié des publics définis ci-dessus peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

## **Article 4.2**

### *Mise en œuvre de la période de professionnalisation*

#### **Article 4.2.1**

##### *Principes de la mise en œuvre*

Cette période de professionnalisation est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en liaison avec la ou les qualifications recherchées ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles recherchées.

La période de professionnalisation peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience réalisée pendant le temps de travail. Cette possibilité est mise en œuvre d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

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

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la branche ou une qualification professionnelle dont le prérequis est la possession d'un diplôme à finalité professionnelle de niveau IV reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la coiffure ;
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la branche de la coiffure.

#### **Article 4.2.2**

##### *Forfait horaire de prise en charge*

Les partenaires sociaux décident que la prise en charge se fera sur la base d'un forfait horaire déterminé par un avenant au présent accord annexé à la CCNC ou, à défaut, par les textes en vigueur pour toutes actions effectuées au titre de la période de professionnalisation.

### **Article 4.2.3**

#### *Autres conditions de mise en œuvre*

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné :

- à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, 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 de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation, d'au moins 2 salariés. Ces modalités ne sont pas applicables en cas de reclassement dans l'entreprise d'un salarié déclaré inapte à son emploi.

La demande de période de professionnalisation ainsi différée sur décision du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement ne peut l'être plus de deux fois consécutives. Le salarié concerné serait prioritaire l'année suivante ;

- à la décision financière de l'OPCA dont relève la branche de refuser ou d'accepter, en tout ou partie, la demande de financement des actions d'accompagnement et de formation liées à cette période de professionnalisation, demande présentée par l'entreprise conformément aux modalités élaborées par l'OPCA dont relève la branche.

### **Article 4.2.4**

#### *Déroulement des heures de formation*

Les formations se déroulent pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié, en application du DIF ; à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, après accord du salarié formalisé par écrit.

Dans ces deux cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

### **Article 4.2.5**

#### *Incidences sur la rémunération*

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette de référence définie par voie réglementaire et n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations. Le montant de l'allocation de formation versé au salarié est finançable par l'OPCA dont relève la branche. A défaut de fonds disponibles, il est financé par l'entreprise et est imputable sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

## **Article 5**

### *Contrat de professionnalisation*

#### **Article 5.1**

##### *Publics visés*

En application des articles L. 6325-1 et L. 6325-1-1 et suivants du code du travail, peuvent conclure un contrat de professionnalisation :

- les personnes âgées de moins de 26 ans ;



- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ;
- les bénéficiaires d'un CUI.

Les durées du contrat de professionnalisation peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour :

- l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveaux X, IV et III reconnus dans les classifications de la convention collective nationale de la coiffure ;
- l'acquisition d'une formation qualifiante dont le prérequis est la possession d'un diplôme à finalité professionnelle de niveau IV reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la coiffure.

Les contrats de professionnalisation peuvent être conclus pour une durée de 6 mois au plus en vue de l'acquisition d'une formation qualifiante figurant sur une liste établie par la branche.

## Article 5.2

### *Nature et mise en œuvre du contrat de professionnalisation*

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective.

Ce contrat est mis en œuvre selon les principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la (ou les) qualification(s) recherchée(s) ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises ;
- la réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Les durées du contrat de professionnalisation peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour :

- l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, de niveaux IV et III, reconnu dans les classifications de la convention collective nationale de la coiffure ;
- l'acquisition d'une formation qualifiante dont le prérequis est la possession d'un diplôme à finalité professionnelle de niveau IV reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la coiffure.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, dès sa conclusion, à une évaluation du salarié, qui a pour objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées au profil du bénéficiaire du contrat.

L'employeur détermine avec le titulaire, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation. Cette modification ne prend toutefois effet qu'après accord de prise en charge décidé par l'OPCA dont relève la branche qui participe au financement des actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées au contrat.

### Article 5.3

#### *Durée de la formation*

La durée de formation dépend de la qualité du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ainsi que de la possession ou non d'une qualification professionnelle en relation directe ou indirecte avec l'emploi disponible au sein de l'entreprise.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques mis en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation représenteront :

- 15 % de la durée totale du contrat lorsque celui-ci a pour objet l'acquisition d'une formation qualifiante figurant sur une liste établie par la branche ;
- 20 % de la durée totale du contrat lorsque celui-ci a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre de niveaux IV et III, ou d'une formation qualifiante dont le prérequis est la possession d'un diplôme à finalité professionnelle de niveau IV reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la coiffure, ou l'acquisition d'une formation figurant sur une liste établie par la CPNEFP quel que soit son niveau.

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, à sa conclusion, à une évaluation des compétences du salarié, dans l'objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées à son profil.

### Article 5.4

#### *Forfait horaire de prise en charge*

Les partenaires sociaux décident que la prise en charge se fera sur la base du forfait horaire déterminé par un avenant au présent accord annexé à la CCNC ou, à défaut, par les textes en vigueur pour toutes actions effectuées au titre du contrat de professionnalisation et de la période de professionnalisation lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée.

### Article 5.5

#### *Rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation*

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés de 16 à 25 ans révolus perçoivent une rémunération fixée en pourcentage du Smic et en fonction de leur âge et de leur niveau de formation. Ces rémunérations sont les suivantes :

(En euros.)

	QUALIFICATION inférieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau <sup>(1)</sup>	QUALIFICATION égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau <sup>(2)</sup>
De 16 à 20 ans révolus	55 % du Smic	65 % du Smic
De 21 à 25 ans révolus	70 % du Smic	80 % du Smic
<p>(1) Tous les diplômes inférieurs au niveau IV ainsi que les baccalauréats généraux ne donnent pas lieu à l'augmentation de la rémunération de 10 points.  (2) Tous les diplômes supérieurs ou égaux au niveau IV donnent lieu à l'augmentation de 10 points.</p>		



Lorsque le salarié atteint l'âge de 21 ans en cours de contrat, les montants de la rémunération sont réévalués à compter du premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat de professionnalisation a atteint ses 21 ans.

Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus percevront une rémunération ne pouvant être ni inférieure au Smic, ni à 85 % du minimum conventionnel.

Lorsque le salarié atteint l'âge de 26 ans en cours de contrat, le contrat de professionnalisation se poursuit aux conditions initiales.

## **Article 5.6**

### *Certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises*

A l'issue du contrat ou de la période de professionnalisation, l'employeur, en liaison avec l'organisme signataire de la convention, s'assure de la présentation du titulaire du contrat aux épreuves prévues.

Le titulaire du contrat est tenu de se présenter aux épreuves d'évaluation et de validation de la qualification visée.

Les partenaires sociaux recommandent que soient mis en œuvre les moyens propres à favoriser l'embauche, dans les entreprises de la branche professionnelle ou du bassin d'emplois concerné, des titulaires d'un contrat de professionnalisation, lorsque la relation contractuelle ne se poursuit pas à l'issue du contrat de travail à durée déterminée.

## **Article 6**

### *Fonction tutorale*

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de développer la fonction tutorale tant pour l'accueil des jeunes dans l'entreprise au titre de l'insertion professionnelle que du transfert des compétences, surtout techniques.

Conformément à l'article 6.5 de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, le tuteur est choisi par l'employeur sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification et de l'objectif à atteindre.

La personne choisie pour être tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de veiller au respect de son emploi du temps, des conditions de travail et du déroulement de la formation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises par le salarié dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés titulaires de contrats de professionnalisation, d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

Si le tuteur est l'employeur lui-même, il ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés titulaires de tels contrats.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale peuvent être pris en charge par l'OPCA dont relève la branche. Dans ce cas, le plafond prévu sera majoré de 50 % lorsque la personne chargée du tutorat est âgée de 45 ans et plus ou que cette dernière accompagne une personne visée par l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux se reconnaissent également le droit de rechercher d'autres financements pour le développement de la fonction tutorale.

## Article 7

### *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications*

Les partenaires sociaux décident que l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de la coiffure et des professions connexes est constitué par l'observatoire mis en place et développé par l'OPCA de branche.

Cet observatoire a pour finalité d'apporter tous les éléments nécessaires à la mise en place d'une politique prospective en matière d'emploi et de qualification au sein de la branche. Ses travaux doivent apporter un éclairage concret en vue de favoriser une meilleure adéquation entre, notamment, l'évolution des métiers, des techniques et des technologies, les évolutions démographiques ainsi que les besoins en formation et en compétences des salariés et des entreprises.

Les missions principales de l'observatoire consistent donc :

- à recueillir et à analyser les informations sur les entreprises, la situation de l'emploi et la formation, afin de dresser une photographie statistique de la branche ;
- à identifier les principaux facteurs qui ont ou auront un impact sur les métiers et les qualifications du secteur de la coiffure ;
- à opérer une analyse prospective des évolutions des métiers et des besoins en qualification ;
- à repérer, le cas échéant, des métiers ou des publics dits « sensibles » sur lesquels pourront porter des actions spécifiques ;
- à proposer des orientations et des solutions, y compris en matière de qualification, de diplôme et de titre professionnel, à mettre en œuvre afin d'adapter les formations aux évolutions des besoins des entreprises et des salariés de la branche ;
- à communiquer auprès des entreprises, des salariés et de leurs représentants les résultats et les propositions issus des études produites.

Les partenaires sociaux décident également d'instituer un comité de pilotage paritaire de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la coiffure et des professions connexes. Ce comité de pilotage paritaire, rattaché à la CPNEFP de la branche, est chargé de définir les programmes de travail et le calendrier des réalisations. Il commande les travaux à l'observatoire et assure le suivi des études. Il valide également le budget ainsi que les éléments liés à la communication des travaux produits.

Le comité de pilotage paritaire est composé :

- d'un collège salariés comprenant un titulaire et un suppléant par organisation syndicale représentative sur le plan national et selon les modalités définies par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ;
- d'un collège employeurs comprenant deux titulaires et deux suppléants pour chaque organisation patronale représentative au niveau national.

Le comité de pilotage paritaire est présidé, pour un mandat de 2 ans, alternativement par le collège salariés et le collège employeurs, la vice-présidence étant assurée par un représentant de l'autre collège. La première présidence sera assurée par un représentant du collège employeurs. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés et munis d'un mandat.

Le comité de pilotage paritaire doit informer régulièrement la CPNEFP de l'exécution et des résultats des études, des recherches et des travaux menés par l'observatoire.

## Article 8

### *Passeport de formation du salarié*

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux préconisent à chaque salarié d'établir, à son initiative, son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce passeport formation recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

Les partenaires sociaux de la branche ont élaboré un canevas figurant en annexe I du présent accord et comprenant les grandes lignes directrices du passeport formation des salariés de la profession.

## Article 9

### *Egalité entre les hommes et les femmes*

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes, sans discrimination.

Les entreprises doivent veiller à permettre un accès équitable des hommes et des femmes à la formation professionnelle.

Les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, d'une part, ainsi que les éléments apportés par le rapport de branche, d'autre part, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle sont transmis à la CPNEFP.

## Article 10

### *Validation des acquis de l'expérience*

Les partenaires sociaux réaffirment que le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue l'une des priorités de la branche en matière de formation continue et de sécurisation des parcours professionnels.

La VAE doit en effet permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et/ou figurant dans la grille de classification des emplois de la branche.

La démarche de la VAE ne peut être réalisée qu'à l'initiative du salarié. Le refus d'un salarié de débiter cette démarche ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé au titre de l'accompagnement à la préparation de la VAE et de la participation aux épreuves de validation. La durée maximale de ce congé est de 24 heures, consécutives ou non.

Conscients de la nécessité de favoriser le développement de la VAE dans la branche, les partenaires sociaux souhaitent renforcer la communication de ce dispositif auprès des salariés et des employeurs, ainsi qu'améliorer les conditions d'accompagnement des candidats à la VAE. Ils conviennent donc de définir avec l'OPCA de branche un plan d'action répondant à ce double objectif. En effet, compte tenu des spécificités techniques de la coiffure et du faible taux de réussite à la VAE, un plan d'action pourra notamment inclure :

- un plan de financement en matière d'accompagnement et de préparation à la VAE ;
- des actions de sensibilisation à destination des entreprises de la branche ;
- des actions de promotion de la VAE à destination des salariés de la branche ;
- le déploiement de dispositifs de communication sur la VAE tant au niveau national que dans les régions.

## **Article 11**

### *Entretien professionnel*

Les partenaires sociaux rappellent que pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle tout salarié ayant au minimum 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

Les partenaires sociaux conviennent d'engager une négociation sur les mesures qu'il y aura lieu éventuellement de prendre pour la mise en œuvre des dispositions contenues dans l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

## **Article 12**

### *Bilan de compétences*

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

La restitution des résultats du bilan de compétences s'effectue par le biais d'un document de synthèse dont le salarié est le seul destinataire. Ce document ne peut être communiqué à un tiers que par le salarié lui-même. Toutefois, lorsque le bilan de compétences est initié par l'employeur pour le développement des compétences du salarié, celui-ci peut avoir communication du document avec l'accord du salarié.

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.

La prise en charge financière des actions de bilan de compétences est assurée sur la demande du salarié par le dispositif du congé individuel de formation.

Enfin, les partenaires sociaux confient à la CPNEFP le soin de réfléchir sur des outils d'information et de promotion qui seront nécessaires et adaptés aux plus petites entreprises, pour promouvoir auprès d'elles l'ensemble des dispositifs prévus par le présent accord.

L'employeur doit informer annuellement les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur la réalisation des bilans de compétences dont il a connaissance.

## **Article 13**

### *Préparation opérationnelle à l'emploi collective*

Soucieux de permettre aux demandeurs d'emploi de se former aux métiers de la coiffure et d'acquérir les qualifications dont le secteur a besoin pour se développer, les partenaires sociaux recon-

naissent la nécessité de créer les conditions de la mise en place de la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) dans la coiffure. Ils précisent que sa mise en œuvre se fait à l'initiative de la branche uniquement.

La POEC s'adresse à tous les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non. Elle leur permet de bénéficier d'une formation de 400 heures maximum nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par la branche ou par le conseil d'administration de l'OPCA de branche. Durant l'action de formation, le bénéficiaire a le statut de stagiaire de la formation professionnelle. La formation est financée par l'OPCA de branche.

A l'issue de la POEC, le contrat de travail qui peut être conclu est :

- un contrat à durée indéterminée ;
- un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois ;
- un contrat d'apprentissage ;
- un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

Pôle emploi contribue à la présentation des demandeurs d'emploi dont le projet professionnel correspond aux besoins identifiés par la branche, puis finance la rémunération des stagiaires retenus.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent de missionner l'OPCA de branche pour :

- réaliser, en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche, un diagnostic des besoins en compétences des entreprises de coiffure et des territoires ;
- construire des parcours de formation adaptés aux besoins identifiés.

Compte tenu du rôle de l'OPCA de branche et de Pôle emploi en matière de POEC, les partenaires sociaux décident d'initier un travail de coordination avec ces deux acteurs de l'emploi et de la formation. Ce travail de coordination pourra, le cas échéant, être formalisé dans une convention tripartite entre la CPNEFP, l'OPCA de branche et Pôle emploi.

## **Article 14**

### *Mesures d'accompagnement en faveur des petites et moyennes entreprises de coiffure*

Les obstacles au développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises de coiffure tiennent davantage à l'effet de taille qu'à la spécificité de leur activité. On constate ainsi que la dimension réduite des effectifs :

- limite les structures et les moyens propres à la formation ;
- restreint les possibilités de promotion interne et renforce la crainte de voir un salarié partir une fois formé ;
- rend difficile le départ en stage sans remplacement sur le poste de travail.

Plus généralement, ces entreprises ont des difficultés à bien identifier et à définir leurs problèmes en matière de formation et à les anticiper dans une vision prospective de leur développement.

Les signataires considèrent comme essentiel d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans ces entreprises. Cela implique :

- de les accompagner dans leurs projets, par la mise en œuvre d'actions plus spécifiquement axées sur l'aide et le conseil ;
- de porter à leur connaissance et à celle des salariés les dispositifs d'aide à la formation ;
- d'optimiser l'utilisation des fonds de la formation par une mutualisation des contributions versées par les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure ;

- de les amener à élaborer des plans de formation qui traduisent la politique affirmée, construite et stratégique de l'entreprise en matière de production de compétence.

A cet effet, il appartient à la CPNEFP, en application de l'article 4.2 du chapitre II de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, de poursuivre ses actions en faveur de la mise à disposition des entreprises et des salariés des informations nécessaires sur les dispositifs de formation existants, leurs conditions d'accès et leur financement.

## **Article 15**

### *Financement*

### **Article 15.1**

#### *Participation des employeurs occupant moins de 10 salariés*

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord employant moins de 10 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle conduites dans le cadre des dispositions du présent avenant un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.

Elles s'acquittent de cette participation :

- en versant au minimum 0,25 % du montant des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA dont relève la branche au titre :
  - des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
  - des actions tutorales ;
  - des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
  - des dépenses d'information sur les actions de formation organisées dans le cadre des contrats ou périodes de professionnalisation, ou du tutorat, ainsi que les frais de gestion de l'OPCA dont relève la branche ;
- en effectuant un versement minimal de 0,7 % du montant des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA dont relève la branche au titre :
  - des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés dans le cadre du plan de formation ou du droit individuel à la formation ;
  - de la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail.

### **Article 15.2**

#### *Participation des employeurs occupant de 10 à 19 salariés*

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord employant de 10 à 19 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle conduites dans le cadre des dispositions du présent avenant un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.

Elles s'acquittent de cette participation :

- en versant 0,15 % du montant des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA dont relève la branche au titre :
  - des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
  - des actions tutorales ;
  - des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;



- des dépenses d’information sur les actions de formation organisées dans le cadre des contrats ou périodes de professionnalisation, ou du tutorat, ainsi que les frais de gestion de l’OPCA dont relève la branche ;
- en effectuant un versement de 0,9 % du montant des rémunérations de l’année de référence à l’OPCA dont relève la branche au titre :
  - des dépenses liées à la mise en œuvre d’actions de formation réalisées par l’entreprise au bénéfice de ses salariés dans le cadre du plan de formation ou du droit individuel à la formation ;
  - de la prise en charge du montant de l’allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d’actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ;
- en effectuant un versement de 0,2 % du montant des rémunérations de l’année de référence à l’organisme de son choix et habilité à percevoir cette contribution au titre :
  - du congé individuel de formation ;
  - du congé pour validation des acquis de l’expérience ;
  - du congé pour bilan de compétences.

### **Article 15.3**

#### *Participation des employeurs occupant 20 salariés et plus*

Les entreprises relevant du champ d’application du présent accord employant 20 salariés et plus consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle conduites dans le cadre des dispositions du présent avenant un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l’année en cours.

Elles s’acquittent de cette participation :

- en versant 0,5 % du montant des rémunérations de l’année de référence à l’OPCA dont relève la branche au titre :
  - des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
  - des actions tutorales ;
  - des dépenses de fonctionnement de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
  - des dépenses d’information sur les actions de formation organisées dans le cadre des contrats ou périodes de professionnalisation, ou du tutorat, ainsi que les frais de gestion de l’OPCA dont relève la branche ;
- en effectuant un versement de 0,9 % du montant des rémunérations de l’année de référence à l’OPCA dont relève la branche au titre :
  - des dépenses liées à la mise en œuvre d’actions de formation réalisées par l’entreprise au bénéfice de ses salariés dans le cadre du plan de formation ou du droit individuel à la formation ;
  - de la prise en charge du montant de l’allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d’actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ;
- en effectuant un versement de 0,2 % du montant des rémunérations de l’année de référence à l’organisme de son choix et habilité à percevoir cette contribution au titre :
  - du congé individuel de formation ;
  - du congé pour validation des acquis de l’expérience ;
  - du congé pour bilan de compétences.

### **Article 15.4**

#### *Révision des conditions de financement*

En fonction des évolutions des dispositifs de formation professionnelle tout au long de la vie, il est précisé que les dispositions relatives aux conditions de financement des entreprises sont susceptibles de modifications par l’OPCA dont relève la branche.

## **Article 15.5**

### *Financement du DIF dans le cadre de la portabilité*

Conformément à la loi du 25 novembre 2009 et comme précisé à l'article 2.6 du présent accord, il est rappelé que dans le cadre de la portabilité des droits acquis au titre du DIF le financement est assuré :

- par l'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché lorsque la formation relève des priorités définies par l'accord de branche ou d'entreprise ;
- par l'OPCA dont relève la dernière entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits lorsque ce dernier est demandeur d'emploi.

## **Article 16**

### *Dispositions diverses*

#### **Article 16.1**

##### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de la coiffure.

#### **Article 16.2**

##### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à la date de signature, sous réserve du respect des dispositions légales, date à laquelle il annulera et remplacera l'accord du 20 avril 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les partenaires sociaux décident que les accords conclus à un niveau inférieur ou couvrant un champ d'application territorial ou professionnel moins large ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que par des dispositions plus favorables aux salariés.

#### **Article 16.3**

##### *Révision et dénonciation*

Le présent accord a un caractère impératif, et il ne pourra donc pas y être dérogé sauf accord plus favorable aux salariés.

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

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

#### **Article 16.4**

##### *Bilan d'application*

Il est convenu qu'un bilan d'application des dispositions du présent accord soit établi au sein de la CPNEFP, en fonction notamment des données recueillies par l'observatoire prospectif des métiers ainsi que celles apportées par le rapport de branche.

#### **Article 16.5**

##### *Dépôt*

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



## **Article 16.6**

### *Adhésion*

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

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

Fait à Paris, le 3 juillet 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FNC ;

CNEC.

#### **Syndicats de salariés :**

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC.

Brochure n° 3159

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

AVENANT N° 1 DU 3 JUILLET 2013  
À L'AVENANT N° 23 DU 16 AVRIL 2012  
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1351008M  
IDCC : 2596

**PRÉAMBULE**

Conformément à l'article 4.1 de l'avenant n° 23 à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, les partenaires sociaux ont pris en compte certaines difficultés soumises à la commission nationale d'interprétation. Ainsi le présent avenant modifie partiellement les articles 2 et 3.4 de l'avenant n° 23 du 16 avril 2012 et annule et remplace l'article 4.5 de l'avenant n° 23 du 16 avril 2012.

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

*Hierarchie de la grille des emplois manager et animateur de réseau*

Les partenaires sociaux, conscients des difficultés de positionnement dans la nouvelle grille de classification des salariés en poste au moment de l'extension de l'avenant n° 23 et classés au coefficient 300 « responsable d'établissement » ou au coefficient 510 « animateur de réseau », ont décidé d'ôter la notion de « débutant » du niveau III, échelon 1, et du niveau III, échelon 2.

En effet, lesdits salariés ne pouvaient être considérés dans la nouvelle grille de classification à des postes dits « débutants » alors qu'ils exerçaient les fonctions d'encadrement et/ou d'animation depuis plusieurs années.

Aussi, il est décidé que :

- le niveau III, échelon 1, devient, au jour d'entrée en vigueur du présent avenant, « manager » ;
- le niveau III, échelon 2, devient, au jour d'entrée en vigueur du présent avenant, « animateur de réseau ».

**Article 2**

*Grilles de classification. – Responsabilité. – Autonomie*

Les parties « Autonomie/Responsabilisation » du niveau II, échelons 2 et 3, ainsi que du niveau III, échelons 1 et 2, stipulent les notions de « sans assistance hiérarchique » et/ou « sans contrôle hiérarchique ».

Afin d'éviter des difficultés d'interprétation, les partenaires sociaux ont modifié les niveaux et échelons concernés comme suit :

- le salarié doit faire face aux situations sans assistance hiérarchique mais sous contrôle de son supérieur hiérarchique.

### **Article 3**

#### *Affiliation au régime des cadres (AGIRC)*

Les partenaires sociaux entendent définir les bénéficiaires du régime de retraite des cadres et agents de maîtrise aux niveaux et échelons suivants :

1. Régime de retraite cadres :
  - niveau III, échelon 2 : manager confirmé(e) et animateur(trice) de réseau ;
  - niveau III, échelon 3 : manager hautement qualifié(e) et animateur(trice) de réseau confirmé(e).
2. Régime de retraite des agents de maîtrise :
  - niveau II, échelon 2 : coiffeur(se) hautement qualifié(e) et technicien(ne) qualifié(e) ;
  - niveau II, échelon 3 : coiffeur(se) très hautement qualifié(e), assistant(e) manager et technicien(ne) hautement qualifié(e) ;
  - niveau III, échelon 1 : manager.

### **Article 4**

#### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales en vigueur, date à laquelle il modifiera partiellement les articles 2 et 3.4 de l'avenant n° 23 du 16 avril 2012 et annulera et remplacera l'article 4.5 de l'avenant n° 23 du 16 avril 2012.

### **Article 5**

#### *Dépôt*

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

Fait à Paris, le 3 juillet 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FNC ;  
CNEC.

#### **Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;  
FGTA FO ;  
CSFV CFTC.

Brochure n° 3159

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2596. – COIFFURE ET PROFESSIONS CONNEXES**

**AVENANT N° 31 DU 3 JUILLET 2013**

**RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE**

NOR : ASET1351010M

IDCC : 2596

**PRÉAMBULE**

Les parties signataires du présent avenant entendent améliorer les garanties du régime prévoyance de la profession en mettant en œuvre des garanties supplémentaires au bénéfice des salariés non cadres et cadres. Ainsi l'ensemble des dispositions décrites ci-après se substituent intégralement, à la date d'effet du présent avenant, aux articles 3 et 4 de l'avenant n° 8 du 10 avril 2007.

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

*Cotisations*

Pour les garanties capital décès, invalidité absolue et définitive, les rentes éducation, rentes de conjoint, le salaire de référence est le salaire annuel brut soumis à cotisation durant les 12 mois civils précédant le sinistre, dans la limite de 3 fois le plafond de la sécurité sociale pour les salariés non cadres et dans la limite de la tranche A pour les salariés cadres.

Les cotisations correspondant à l'ensemble des garanties prévues au régime de prévoyance obligatoire visées par le présent accord sont fixées à :

- 1,22 % de la rémunération brute limitée à trois fois le plafond de la sécurité sociale pour les salariés non cadres. Cette cotisation est répartie comme suit :
  - employeur : 0,61 % ;
  - salariés : 0,61 %.

Cependant, les partenaires sociaux décident que cette cotisation sera appelée au taux de 0,4 % de la rémunération brute limitée à 3 fois le plafond de la sécurité sociale, dont 0,2 % à la charge de l'employeur et 0,2 % à la charge des salariés, et ce jusqu'au 31 décembre 2014 au plus tard.

Toutefois, si, avant l'échéance de cette période, l'équilibre des comptes techniques du régime ne permettait plus l'application de ce taux d'appel, les partenaires sociaux conviennent que cette cotisation sera appelée sur la base du taux contractuel défini ci-dessus.

- 1,5 % de la rémunération brute limitée au plafond de la sécurité sociale (tranche A), à la charge exclusive de l'employeur, pour les salariés cadres relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

## Article 2

### *Garanties au bénéfice des salariés*

#### Article 2.1

##### *Garanties au bénéfice des salariés non cadres*

###### *a) Décès, invalidité absolue et définitive*

Cette garantie a pour objet :

- le versement d'un capital en cas de décès du participant ;
- le versement anticipé de ce capital en cas d'invalidité absolue et définitive ;
- le versement d'un second capital en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint.

Le montant du capital est fixé comme suit, en pourcentage du salaire de référence :

- participant sans enfant à charge :
  - célibataire, veuf, divorcé : 230 % ;
  - marié, personne titulaire d'un Pacs, concubin : 360 % ;
  - doublement du capital en cas de décès accidentel du participant ;
- majoration par enfant supplémentaire à charge : 80 %. Versement d'un capital en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint : 100 % du montant du capital versé en cas de décès du participant.

###### *b) Rente éducation*

Cette garantie a pour objet le service, au profit de chaque enfant bénéficiaire, d'une rente en cas de décès du participant. Cette rente est majorée en cas de décès du conjoint.

Le montant de la rente est fixé à 12 % de la base du salaire de référence.

###### *c) Rente de conjoint*

Cette garantie a pour objet, en cas de décès du participant, le service au conjoint survivant :

- d'une rente viagère réversible, le cas échéant, au profit des enfants ;
- d'une rente temporaire de relais lorsque le conjoint ne bénéficie pas d'une pension de réversion immédiate au titre d'un régime complémentaire retraite légalement obligatoire.

Le montant annuel de la rente viagère est égal au produit des deux éléments suivants :

- 0,5 % du salaire de référence ;
- le nombre d'années restant à courir entre l'âge au décès (calculé par différence de millésimes) et le 60<sup>e</sup> anniversaire de la naissance du participant, le minimum d'années retenu étant, en tout état de cause, fixé à 5.

Le montant annuel de la rente temporaire est égal au produit des deux éléments suivants :

- 0,375 % (X – 25) du salaire de référence ;
- le nombre d'années écoulées entre le 25<sup>e</sup> anniversaire de naissance du participant (calculé par différence de millésimes) et l'âge du décès.

###### *d) Garantie frais d'obsèques en cas de décès des ayants droit du salarié*

Cette garantie a pour objet le versement, en cas de décès d'ayants droit du salarié (conjoint ou enfant), d'une somme dont le montant est égal à un plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

###### *e) Garantie substitutive*

Cette garantie a pour objet le versement aux participants célibataires, veufs ou divorcés d'un capital en cas d'infirmité permanente supérieure ou égale à 15 % et consécutive à un accident.

Le montant de ce capital est égal au produit de la base des prestations à 100 % et du taux d'infirmité.

f) Incapacité de travail. – Invalidité. – Incapacité permanente professionnelle

Les garanties s'appliquent à l'ensemble des salariés non cadres ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Incapacité temporaire de travail :

La garantie a pour objet le service d'une indemnité journalière complémentaire en cas d'incapacité temporaire de travail du salarié ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

L'indemnité journalière complémentaire est versée à compter du 91<sup>e</sup> jour d'arrêt continu et total de travail, tant que dure le service de la prestation de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation de service des indemnités journalières de la sécurité sociale ; liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié.

Le montant de l'indemnité journalière est fixé à 80 % de la 365<sup>e</sup> partie du salaire de référence, sous déduction des prestations brutes versées au même titre par la sécurité sociale et d'un éventuel salaire à temps partiel.

La garantie ne vient pas se substituer à l'obligation de l'employeur de prendre en charge le maintien du salaire prévu par la loi de mensualisation n° 78-49 du 19 janvier 1978 et la loi du 25 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail.

Invalidité :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'invalidité complémentaire en cas d'invalidité du salarié ouvrant droit à la pension d'invalidité de la sécurité sociale avec classement en 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie telles que définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Le montant annuel de la rente complémentaire, y compris la rente d'invalidité brute servie par la sécurité sociale au titre de la catégorie dans laquelle le salarié est classé et un éventuel salaire à temps partiel, s'élève à :

- invalidité 1<sup>re</sup> catégorie : 60 % du salaire de référence ;
- invalidité 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie : 80 % du salaire de référence.

Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la rente de la sécurité sociale ; liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié.

Incapacité permanente professionnelle :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'incapacité complémentaire en cas d'invalidité du salarié à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et après attribution par la sécurité sociale d'un taux d'incapacité permanente professionnelle.

Le montant de la rente d'incapacité, est le suivant :

- incapacité permanente d'un taux compris entre 33 et 66 % :  $R \times 3/2 N$  (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité de 2<sup>e</sup> catégorie et N le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale) ;
- incapacité permanente d'un taux supérieur à 66 % : 80 % du salaire de référence, y compris pension d'invalidité servie par la sécurité sociale ;

Dispositions communes aux garanties incapacité temporaire et invalidité :

Le cumul des prestations des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitu-

tion, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les salariés sous contrat de travail des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès de l'INPCA seront indemnisés à compter de la date d'effet du présent avenant, sur la base des garanties incapacité et invalidité prévues ci-dessus, pour les arrêts de travail en cours à cette date.

Au cas où une entreprise, notamment du fait de la souscription antérieure auprès d'un autre organisme assureur à la prise d'effet du présent avenant, viendrait à rejoindre le régime professionnel, une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise ou cet établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

## **Article 2.2**

### *Garanties au bénéfice des salariés cadres*

Ces garanties s'appliquent aux salariés cadres relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective du 14 mars 1947.

#### *a) Décès, invalidité absolue et définitive*

Cette garantie a pour objet :

- le versement d'un capital en cas de décès du participant ;
- le versement anticipé de ce capital en cas d'invalidité absolue et définitive.

Le montant du capital est fixé comme suit, en pourcentage du salaire de référence.

Participant sans enfant à charge :

- célibataire, veuf, divorcé : 300 % ;
- marié, titulaire d'un Pacs, concubin : 360 %.

Majoration par enfant supplémentaire à charge : 80 %.

#### *b) Décès accidentel*

Cette garantie a pour objet le versement d'un capital supplémentaire en cas de décès du participant consécutif à un accident.

Le montant du capital supplémentaire est fixé à 100 % de celui figurant au *a* ci-dessus en cas de décès du participant.

#### *c) Garantie frais d'obsèques en cas de décès d'ayants droit du salarié*

Cette garantie a pour objet le versement, en cas de décès des ayants droit du salarié (conjoint ou enfant), d'une somme dont le montant est égal à un plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

#### *d) Rente éducation*

Cette garantie a pour objet le service, au profit de chaque enfant à charge bénéficiaire, d'une rente en cas de décès du participant. Cette rente est majorée en cas de décès du conjoint.

Le montant de la rente est fixé à 10 % du salaire de référence.

#### *e) Incapacité de travail. – Invalidité. – Incapacité permanente professionnelle*

Les garanties s'appliquent à l'ensemble des salariés cadres ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Incapacité temporaire de travail :

La garantie a pour objet le service d'une indemnité journalière complémentaire en cas d'incapacité temporaire de travail du salarié ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

L'indemnité journalière complémentaire est versée à compter du 91<sup>e</sup> jour d'arrêt continu et total de travail, tant que dure le service de la prestation de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service des indemnités journalières de la sécurité sociale ; liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié.

Le montant de l'indemnité journalière est fixé à 80 % de la 365<sup>e</sup> partie du salaire de référence (dans la limite de la tranche A), sous déduction des prestations brutes versées au même titre par la sécurité sociale et d'un éventuel salaire à temps partiel.

La garantie ne vient pas se substituer à l'obligation de l'employeur de prendre en charge le maintien du salaire prévu par la loi de mensualisation n° 78-49 du 19 janvier 1978 et la loi du 25 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail.

#### Invalidité :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'invalidité complémentaire (dans la limite de la tranche A) en cas d'invalidité du salarié ouvrant droit à la pension d'invalidité de la sécurité sociale avec classement en 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie telles que définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Le montant annuel de la rente complémentaire, y compris la rente d'invalidité brute servie par la sécurité sociale au titre de la catégorie dans laquelle le salarié est classé et un éventuel salaire à temps partiel, s'élève à :

- invalidité 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie : 80 % du salaire de référence.

Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la rente de la sécurité sociale ; liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié.

#### Incapacité permanente professionnelle :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'incapacité complémentaire (dans la limite de la tranche A) en cas d'invalidité du salarié à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et après attribution par la sécurité sociale d'un taux d'incapacité permanente professionnelle.

Le montant de la rente d'incapacité est le suivant :

- incapacité permanente d'un taux compris entre 33 et 66 % :  $R \times 3/2$  N (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité de 2<sup>e</sup> catégorie et N le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale) ;
- incapacité permanente d'un taux supérieur à 66 % : 80 % du salaire de référence, y compris pension d'invalidité servie par la sécurité sociale.

Dispositions communes aux garanties incapacité temporaire, invalidité et incapacité permanente professionnelle :

Le cumul des prestations des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

### Article 2.3

#### *Salaire de référence. – Base des prestations*

Pour les prestations incapacité temporaire de travail, tant que dure le contrat de travail, le salaire de référence servant de calcul aux prestations (sauf limites précisées précédemment au 2.2 e) est le



salaire annuel brut limité à 3 fois le plafond de la sécurité sociale pour les salariés non cadres et à la tranche A pour les salariés cadres.

Pour le calcul des prestations incapacité temporaire de travail, après rupture du contrat de travail, des prestations invalidité et incapacité permanente professionnelle, le salaire de référence correspond à la moyenne de la partie fixe de la rémunération brute des 12 mois d'activité pleine précédant l'arrêt de travail, complétée par les primes, allocations, heures supplémentaires et autres éléments variables perçus au cours de la même période, à l'exception des primes et gratifications à caractère exceptionnel et bénévole.

En cas d'activité partielle (temps partiel, congé parental fractionné, etc.), le salaire pris en compte pour la durée effective de travail n'est pas reconstitué sur la base d'un temps plein.

### **Article 3**

#### *Champ d'application et entrée en vigueur*

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006.

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales, date à laquelle il annulera et remplacera les articles 3 et 4 de l'avenant n° 8 du 10 avril 2007 à la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006.

### **Article 4**

#### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

### **Article 5**

#### *Dépôt*

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

L'extension du présent avenant sera demandée en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 3 juillet 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FNC ;  
CNEC.

#### **Syndicats de salariés :**

FCS CGT ;  
FGTA FO ;  
CSFV CFTC ;  
FNECS CFE-CGC.

Brochure n° 3275

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

---

RECTIFICATIF AU *BULLETIN OFFICIEL* N° 2013-32  
DU 31 AOÛT 2013  
NOR : ASET1350947Z  
IDCC : 1790

**Page 30 :**

*Au lieu de :*

Accord du 28 juin 2013 relatif à la désignation de l'organisme assureur AG2R Prévoyance,

*Lire :*

Accord du 28 juin 2013 relatif à la recommandation d'un organisme assureur.

Brochure n° 3170

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 538. – MANUTENTION FERROVIAIRE**  
**ET TRAVAUX CONNEXES**

---

AVENANT N° 21 DU 23 JUILLET 2013  
PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION

NOR : ASET1351009M  
IDCC : 538

---

PRÉAMBULE

Lors de la commission mixte paritaire du 23 juillet 2013, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes concernant la révision des articles 15 *ter* « Continuité des contrats en cas de changement de titulaire de marché en tout ou partie » et 15 *quater* « Conditions de transfert du personnel entre entreprises » des dispositions communes de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes et l'ajout d'un article 15 *quinquies* « Comité de conciliation en cas de litiges entre deux employeurs à l'occasion d'un transfert de personnel ».

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

*Révision de l'article 15 ter « Changement de titulaire de marché  
en tout ou partie » des dispositions communes*

Les parties signataires conviennent d'une nouvelle rédaction de l'article 15 *ter* « Changement de titulaire de marché en tout ou partie » des dispositions communes de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes. Elle remplace l'ancienne rédaction.

« Article 15 *ter*

*Continuité des contrats en cas de changement  
de titulaire de marché en tout ou partie*

Au cas où, suite à la cessation d'un contrat commercial ou d'un marché public (ci-après dénommé « marché initial ») en tout ou partie, et ce quel que soit le donneur d'ordres, une activité entrant dans le champ d'application de la présente convention collective serait attribuée à un titulaire distinct du titulaire antérieur, la continuité des contrats de travail existants au dernier jour du contrat commercial ou du marché précédent des salariés non cadres et cadres d'exploitation jusqu'au coefficient 282,5 du premier employeur affectés à ladite activité depuis au moins 6 mois serait assurée chez l'employeur entrant. Les salariés devant être en situation régulière au regard de la législation du travail, et notamment des dispositions législatives et réglementaires visées aux articles L. 5221-1 et suivants du code du travail.

Lorsqu'un marché initial est divisé en parties ou lots, l'obligation d'assurer la continuité des contrats de travail des salariés affectés à chacune de ces parties ou lots lors du changement de titulaire(s) de(s) marché(s) s'impose à chaque entreprise(s) entrante(s) dès lors que les conditions de

poursuite du contrat de travail (définies à l'alinéa ci-dessus), appréciées au regard du marché initial détenu par l'entreprise sortante, sont remplies.

A charge pour cette ou ces entreprises(s) entrante(s) d'assurer les obligations légales et conventionnelles, notamment financières, en matière de gestion des effectifs et d'organisation du travail dans le cadre du nouveau contrat.

L'entreprise sortante aura par ailleurs à régler aux salariés transférés les salaires et les sommes à périodicité autre que mensuelle au prorata du temps passé par ceux-ci dans l'entreprise, y compris le prorata de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée et des indemnités de congés payés qu'ils ont acquis à la date du transfert.

L'entreprise sortante adhérente à une caisse de congés payés devra remettre aux salariés les certificats d'emploi justifiant de leur droit à congés conformément à la législation en vigueur <sup>(1)</sup>. »

## Article 2

### *Révision de l'article 15 quater « Conditions de transfert du personnel » des dispositions communes de la convention collective nationale*

Les parties signataires conviennent d'une nouvelle rédaction de l'article 15 *quater* des dispositions communes de la convention collective nationale. Elle remplace l'ancienne rédaction.

#### « Article 15 *quater*

#### *Conditions de transfert du personnel entre entreprises*

Sur demande écrite par courrier en recommandé avec avis de réception de l'entreprise entrante, l'entreprise sortante communique, sous 15 jours calendaires, au minimum les documents suivants :

- la liste du personnel affecté sur le marché attribué, contenant au minimum : nom et prénom(s) du salarié, numéro de sécurité sociale, adresse, horaire mensuel sur le chantier, coefficient, ancienneté au sens de l'article 15 *bis* de la convention collective nationale, date de naissance, lieu de naissance, mandat ou protection particulière ;
- les 6 dernières fiches de paie de chaque salarié ;
- la dernière fiche d'aptitude médicale de chaque salarié ;
- la copie des contrats de travail et avenants au contrat de travail ;
- la copie des titres autorisant le travail sur le territoire français s'il y a lieu ;
- la copie des accords d'entreprise, d'établissement ou de site applicables au marché attribué ;
- le nombre d'heures disponibles au titre du droit individuel à la formation.

L'entreprise entrante fera la demande des documents dès qu'elle aura officiellement connaissance de l'attribution du marché.

L'absence de transmission par l'entreprise sortante des documents précités peut donner lieu à un recours de l'entreprise entrante mais ne peut altérer le droit des salariés au bénéfice de la continuité de leur contrat de travail.

Le statut collectif de l'entreprise entrante se substituera de plein droit à celui de l'entreprise sortante dès le premier jour de la reprise du marché.

Pour les employeurs adhérant à une caisse de congés payés, l'entreprise sortante remettra à l'entreprise entrante un bulletin justifiant de leur droit aux congés payés acquis. »

---

(1) C'est-à-dire à la date de signature de l'accord : art. L. 223-16 ou L. 3141-30 du code du travail ; art. D. 741-4 du code du travail.

### Article 3

*Ajout d'un article 15 quinquies « Comité de conciliation en cas de litiges entre deux employeurs à l'occasion d'un transfert de personnel » des dispositions communes de la convention collective nationale*

Les parties signataires conviennent d'ajouter aux dispositions communes de la convention collective nationale un article 15 *quinquies* intitulé « Comité de conciliation en cas de litiges entre deux employeurs à l'occasion d'un transfert de personnel ».

#### *« Article 15 quinquies*

#### *Comité de conciliation en cas de litiges entre deux employeurs à l'occasion d'un transfert de personnel*

Les litiges survenant à titre exceptionnel entre employeurs (sortant et entrant[s]) à l'occasion de l'application articles 15 *ter*, notamment des dispositions de l'alinéa 2, sont soumis à un comité de conciliation créé au sein de la branche qui sera chargé d'établir une recommandation selon les modalités ci-dessous précisées.

La saisine du comité de conciliation résulte de l'envoi au président de la commission nationale de conciliation (art. 42 des dispositions communes) d'un rapport établi par l'employeur le plus diligent. Ce rapport présente les termes du litige. A des fins pratiques, il précise également le contrat commercial concerné et les coordonnées de l'employeur avec lequel survient le différend. Le président de la commission nationale de conciliation contacte cet employeur aux fins de confirmation du différend et des termes de celui-ci.

Le comité de conciliation est constitué d'un collège "employeurs" et d'un collège "organisations syndicales concernées".

Dans les 5 jours calendaires suivant cette saisine, dans l'hypothèse où le litige entre bien dans la compétence du comité de conciliation, le président de la commission nationale de conciliation (art. 42) réunit cette instance avec pour ordre du jour la désignation des membres du comité de conciliation :

- pour le collège "employeurs", parmi les représentants des commissions (technique ou sociale) du SAMERA ;
- pour le collège "organisations syndicales concernées", parmi les représentants (mandatés par la fédération) des organisations syndicales représentatives au sein de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes directement concernées par le litige et, de ce fait, ayant capacité à émettre un avis éclairé au sujet du litige.

Le collège employeurs du comité de conciliation recueillera, dans la mesure du possible, l'avis du donneur d'ordres.

Le collège employeurs du comité de conciliation devra entendre les employeurs concernés par le litige né de l'application des articles 15 *ter* et 15 *quater*.

Le comité de conciliation recueille les observations des comités d'entreprise (ou, à défaut, des DP) des entreprises concernées, et ce dans les délais correspondant au calendrier usuel de réunion de ces instances dans les entreprises.

Au vu de ces éléments (l'absence d'aucun de ceux-ci ne pouvant bloquer le processus de conciliation), le collège employeurs élabore une recommandation en fonction de son expertise. Il la partage lors d'une réunion avec le collège "organisations syndicales concernées".

A l'issue de cette réunion du comité de conciliation, cette recommandation est transmise :

- soit en l'état aux employeurs des entreprises entrantes et sortantes et aux CE des entreprises concernées (ou, à défaut, des DP) ;
- soit aux mêmes destinataires avec les observations du collège organisations syndicales concernées. »

#### **Article 4**

##### *Application*

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il entre en application au lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

#### **Article 5**

##### *Dépôt de l'accord*

Le présent avenant sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail, dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 23 juillet 2013

Suivent les signatures des organisations ci-après :

##### **Organisation patronale :**

SAMERA.

##### **Syndicats de salariés :**

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

SNATT CGC ;

FGT CFTC ;

SUD.

Brochure n° 3286

Convention collective nationale  
IDCC : 1982. – **NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES  
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

ACCORD DU 4 JUILLET 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

NOR : ASET1351013M  
IDCC : 1982

Entre :

Le SYNALAM ;

Le SNADOM,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La FNECS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet*

L'annexe II relative aux salaires minima conventionnels (tableau des coefficients) de la convention collective nationale « Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques » du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998, est remplacé comme suit :

« ANNEXE II

TABLEAU DES COEFFICIENTS

Les partenaires sociaux ont décidé de garder une valeur de point unique ainsi que les nouveaux coefficients de l'accord du 23 novembre 2011 corrigés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	NOUVEAU COEFFICIENT reprise de l'accord du 23 novembre 2011	MONTANT MENSUEL
I	1.1	300	1 494
	1.2	305	1 519
	1.3	310	1 544

NIVEAU	POSITION	NOUVEAU COEFFICIENT reprise de l'accord du 23 novembre 2011	MONTANT MENSUEL
II	2.1	320	1 594
	2.2	330	1 643
	2.3	340	1 693
III	3.1	360	1 793
	Intermédiaire	370	1843
	3.2	385	1 917
IV	4.1	510	2 540
	4.2	635	3 162
V	5.1	670	3 337
	5.2	790	3 934

Les salaires minima sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures.

Les salaires versés ne peuvent en aucun cas être inférieurs à la valeur du Smic.

Le point est revalorisé de 3,97 % pour tous les niveaux.

La valeur du point pour tous les coefficients correspond ainsi à 4,98 €.

Les montants sont arrondis à l'euro le plus proche. »

## Article 2

### *Congés annuels d'ancienneté*

L'article 11.4 de la convention collective « Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques » du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998, sous l'intitulé « Congés annuels » dans son libellé *a* est modifié comme suit :

« *a*) La durée du congé, déterminée en application de la loi, est augmentée de : 1 jour ouvrable pour les salariés ayant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 2 jours ouvrables pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 3 jours ouvrables pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Les congés en question ne se cumulent pas avec les congés supplémentaires pouvant être accordés dans certaines entreprises en vertu d'usages particuliers. »

## Article 3

### *Durée. – Notification. – Publicité*

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié en original aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 4 juillet au 22 juillet 2013.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec avis de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires papier originaux à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et un exemplaire électronique soit joint à l'envoi des exemplaires papier, soit adressé par courriel à [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.



Un exemplaire original du présent texte sera également adressé, dans les mêmes délais, au conseil des prud'hommes du lieu de conclusion, en l'occurrence de Paris.

#### **Article 4**

##### *Extension et entrée en vigueur*

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 4 juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 1577. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES  
(Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales)  
(7 février 1990)**

*(Bulletin officiel n° 1990-11 bis)*  
(Etendue par arrêté du 24 octobre 1990,  
*Journal officiel* du 28 novembre 1990)

---

**ACCORD DU 26 JUILLET 2013**

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

NOR : ASET1351015M  
IDCC : 1577

---

Entre :

L'UIMM Méditerranée-Ouest,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Rémunérations minimales hiérarchiques*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, le barème des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est modifié par le barème porté en annexe I du présent avenant à partir du coefficient 215. Les parties rappellent que, conformément à l'avenant du 23 mars 2012, le barème issu de l'avenant du 14 janvier 2011 est gelé pour les coefficients 140 à 190 inclus des filières ATEC et ouvriers jusqu'à rattrapage par la valeur du point.

Le barème est établi pour un horaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, et doit être proratisé en fonction de l'horaire appliqué.

**Article 2**

*Rémunérations annuelles garanties*

Conformément aux dispositions de l'avenant du 24 juin 1996 de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales, le barème des rémunérations annuelles garanties est fixé à partir de l'année 2013 en annexe II du présent avenant. Le barème est établi pour un horaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, et doit être proratisé en fonction de l'horaire appliqué.

### **Article 3**

#### *Prime de panier de nuit*

Conformément aux dispositions de l'avenant du 5 octobre 2001 de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales, le montant de la prime de panier de nuit est fixé à 5 € au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Le présent avenant est fait en 10 exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 à D. 2231-8 du code du travail.

Le présent avenant de salaires fera l'objet d'une extension à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

Fait à Baillargues, le 26 juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Barème des rémunérations annuelles minimales hiérarchiques

Entre les organisations syndicales signataires et l'union des industries et métiers de la métallurgie Méditerranée-Ouest, il est convenu ce qui suit :

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, le barème des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est fixé à 4,40 € à partir du coefficient 215. Les parties rappellent que, conformément à l'avenant du 23 mars 2012, le barème issu de l'avenant du 14 janvier 2011 est gelé pour les coefficients 140 à 190 inclus des filières ATEC et ouvriers jusqu'à rattrapage par la valeur du point.

Base : 151,66 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	OUVRIERS	ATEC	AM ATELIER
I	140	891	849	–
	145	895	853	–
	155	903	860	–
II	170	914	871	–
	180	–	878	–
	190	929	885	–
III	215	983	946	1 001
	225	–	990	–
	240	1 097	1 056	1 118
IV	255	1 165	1 122	1 188
	270	1 234	1 188	–
	285	1 302	1 254	1 328
V	305	–	1 342	1 421
	335	–	1 474	1 560
	365	–	1 606	1 700
	395	–	1 738	1 840

## ANNEXE II

### Barème des rémunérations annuelles garanties à partir de 2013

Les rémunérations annuelles garanties suivent la durée du travail. Le montant des rémunérations annuelles garanties doit être adapté en fonction de l'horaire effectivement pratiqué.

Base : 151,66 heures mensuelles.

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	OUVRIERS	ATEC	AM ATELIER
I	140	17 375	17 375	–
	145	17 395	17 395	–
	155	17 415	17 415	–
II	170	17 600	17 500	–
	180	–	17 550	–
	190	17 655	17 600	–
III	215	18 025	17 810	18 490
	225	–	17 865	–
	240	18 560	18 035	19 005
IV	255	19 410	18 925	19 620
	270	20 100	19 780	–
	285	21 435	20 960	22 780
V	305	–	22 575	25 305
	335	–	23 960	26 430
	365	–	26 650	28 625
	395	–	28 520	30 340

**Convention collective départementale**

**IDCC : 1472. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES  
(Pas-de-Calais)  
(25 septembre 1987)**

*(Bulletin officiel n° 1988-8 bis)*  
(Etendue par arrêté du 25 avril 1988,  
*Journal officiel* du 5 mai 1988)

**ACCORD DU 24 JUILLET 2013  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES  
ET À LA PRIME DE PANIER DE NUIT AU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2013**

NOR : ASET1351005M  
IDCC : 1472

Entre :

L'UIMM Pas-de-Calais ;

L'UIMM Udimétal Nord - Pas-de-Calais - Centre ;

L'UIMM littoral Pas-de-Calais,

D'une part, et

La CFE-CGC métallurgie Nord - Pas-de-Calais ;

L'UD CGT-FO ;

La CFDT métallurgie ;

La CFTC métallurgie Pas-de-Calais,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La présente valeur du point, conclue dans le cadre des articles 29 et 30 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais, définit les rémunérations minimales hiérarchiques des salariés mensuels de la métallurgie du Pas-de-Calais.

**Article 2**

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2013, la valeur du point est fixée à 4,07 € base 35 heures.

**Article 3**

L'indemnité de panier de nuit, prévue à l'article 16 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais, est fixée à 6 € à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2013.

#### **Article 4**

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour sa notification à l'ensemble des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail afin d'en demander l'extension.

Fait à Hénin-Beaumont, le 24 juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Base : 35 heures.

Ce barème est à appliquer à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2013.

Valeur du point : 4,07 €.

Ce barème inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

Attention : ce barème sert essentiellement au calcul des primes d'ancienneté.

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	COEF.	TOUTES CATÉGORIES sauf ouvriers et AMA	OUVRIERS (+ 5 %)		AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier (AMA) (+ 7 %)		
I	1	140	569,80	O1	598,29			
	2	145	590,15	O2	619,66			
	3	155	630,85	O3	662,39			
II	1	170	691,90	P1	726,50			
	2	180	732,60	P2	811,97			
	3	190	773,30					
III	1	215	875,05	P3	918,80	AM1	936,30	
	2	225	915,75	TA1	1 025,64	AM2	1 045,18	
	3	240	976,80					
IV	1	255	1 037,85	TA2	1 089,74	AM3	1 110,50	
	2	270	1 098,90	TA3	1 153,85	AM4	1 241,15	
	3	285	1 159,95	TA4	1 217,95			
V	1	305	1 241,35			AM5	1 328,24	
	2	335	1 363,45			AM6	1 458,89	
	3	365	1 485,55			AM7	1 589,54	
	HC	395	1 607,65				1 720,19	

Ce barème est basé sur 35 heures hebdomadaires. Il doit être adapté proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou du salarié.



**Convention collective départementale**  
**IDCC : 1472. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Pas-de-Calais)**  
**(25 septembre 1987)**  
*(Bulletin officiel n° 1988-8 bis)*  
(Etendue par arrêté du 25 avril 1988,  
*Journal officiel* du 5 mai 1988)

---

**ACCORD DU 24 JUILLET 2013**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES MINIMALES ANNUELLES**  
**AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013**  
NOR : ASET1351006M  
IDCC : 1472

---

Entre :

L'UIMM Pas-de-Calais ;

L'UIMM Udimétal Nord - Pas-de-Calais - Centre ;

L'UIMM littoral Pas-de-Calais,

D'une part, et

La CFE-CGC métallurgie Nord - Pas-de-Calais ;

L'UD CGT-FO Pas-de-Calais ;

La CFDT métallurgie ;

La CFTC métallurgie Pas-de-Calais,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant est mis en place en application de l'article 8 de l'accord relatif à l'institution de rémunérations effectives minimales annuelles (REMA) du 1<sup>er</sup> décembre 1988.

**Article 2**

Le barème des REMA figurant en annexe au présent avenant s'appliquera pour la durée de l'année civile 2013 et selon les conditions fixées par l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 1988. Il est établi pour la durée annuelle correspondant à un horaire de travail mensuel de 151,67 heures (35 heures par semaine).

**Article 3**

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour sa notification à l'ensemble des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail afin de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Hénin-Beaumont, le 24 juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des rémunérations effectives minimales annuelles au 1<sup>er</sup> janvier 2013

Base : durée légale du travail de 35 heures.

Ce barème inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

*(En euros.)*

COEFFICIENT	TOUTES CATÉGORIES sauf ouvriers et AMA	OUVRIERS		AGENTS de maîtrise d'atelier (AMA)	
140	17 163	O1	17 163		
145	17 168	O2	17 200		
155	17 173	O3	17 300		
170	17 731	P1	17 860		
180	17 744				
190	17 772	P2	18 115		
215	17 795	P3	18 528	AM1	18 667
225	17 996				
240	18 725	TA1	19 423	AM2	19 584
255	19 360	TA2	19 888	AM3	20 338
270	20 434	TA3	21 128		
285	21 493	TA4	22 014	AM4	22 644
305	22 816			AM5	23 723
335	24 989			AM6	26 185
365	27 257			AM7	28 490
395	29 482				30 862

Ce barème est basé sur 35 heures hebdomadaires. Il doit être adapté proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou du salarié.

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 1472. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Pas-de-Calais)**  
**(25 septembre 1987)**  
*(Bulletin officiel n° 1988-8 bis)*  
(Etendue par arrêté du 25 avril 1988,  
*Journal officiel* du 5 mai 1988)

---

**ACCORD DU 24 JUILLET 2013**  
**RELATIF À LA PRIME SPÉCIALE AU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2013**  
NOR : ASET1351007M  
IDCC : 1472

---

Entre :

L'UIMM littoral Pas-de-Calais ;

L'UIMM Udimétal Nord - Pas-de-Calais ;

L'UIMM Pas-de-Calais,

D'une part, et

La CFE-CGC métallurgie Nord - Pas-de-Calais ;

L'UD CGT-FO Pas-de-Calais ;

La CFDT métallurgie ;

La CFTC métallurgie Pas-de-Calais,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 15 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais du 25 septembre 1987 modifié le 1<sup>er</sup> décembre 1990, le montant de la prime spéciale est fixé à 320 € à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2013.

**Article 2**

Le présent accord a été établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour sa notification à l'ensemble des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail afin d'en demander l'extension.

Fait à Hénin-Beaumont, le 24 juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**

**PAPIERS-CARTONS  
(Intersecteurs)**

ACCORD DU 4 JUILLET 2013  
RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT DE GÉNÉRATION  
NOR : ASET1351014M

PRÉAMBULE

Par le présent accord, les parties signataires décident de se saisir des dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> mars 2013, qui transpose l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération.

Elles rappellent que le contrat de génération vise à coupler l'embauche en contrat à durée indéterminée d'un jeune avec le maintien en emploi ou le recrutement d'un salarié plus âgé et qu'il participe, en ce sens, à offrir des réponses aux engagements intersecteurs papiers-cartons visant l'emploi des seniors, le recrutement des jeunes et, d'une manière plus générale, la gestion active des âges, des compétences et des parcours professionnels.

De fait, le présent accord s'inscrit dans la continuité de certaines des dispositions des accords intersecteurs papiers-cartons, indépendamment de leurs signataires :

- du 11 mars 2008 pour l'emploi des seniors et la valorisation du capital humain ;
- du 29 avril 2010 relatif à la santé et à la sécurité au travail ;
- du 30 novembre 2011 portant sur le développement de la formation professionnelle, la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels et la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
- du 26 juin 2012 portant application du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries des papiers et cartons.

Il est essentiellement motivé par le constat selon lequel, en matière d'emplois, ceux-ci restent encore trop concentrés sur une partie de la population active, celle des âges médians.

Les parties signataires constatent en effet que le taux d'emploi des 15-24 ans et des plus de 55 ans, respectivement fixé à 3,2 % et à 8,9 %, reste relativement médiocre comparativement à la moyenne des pays de l'Union européenne ou de l'OCDE <sup>(1)</sup>. Elles relèvent aussi que, en tout état de cause, les objectifs du Conseil européen de Lisbonne des 23-24 mars 2000, qui ont inspiré les dispositions législatives sur la base desquelles ont été négociées les dispositions de l'accord intersecteurs du 11 mars 2008 relatives à l'emploi des seniors, n'ont pas été atteints.

Elles souhaitent aujourd'hui, dans le cadre d'une démarche conventionnelle volontaire, prendre part à cette évolution positive, qui doit, dans un mouvement d'ensemble, participer à :

- lutter contre le chômage et stimuler la croissance économique ;

---

(1) Le taux d'emploi des moins de 25 ans au niveau européen est de 10,23 % et celui correspondant aux salariés de plus de 55 ans s'élève à 14,38 %.

- lutter contre la précarité et les discriminations ;
- assurer une dynamique nouvelle pour une gestion « active des âges » reposant sur la transmission des savoirs et des compétences.

Les parties signataires souhaitent que la signature du présent accord soit une opportunité nouvelle pour modifier durablement les politiques de l'emploi des entreprises en permettant de redistribuer les opportunités d'emploi entre les âges et de repenser les solidarités intergénérationnelles au travail.

Il a, en ce sens, vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de l'intersecteurs papiers-cartons quelle que soit leur taille, sans remettre en cause l'obligation de négociation incombant aux entreprises de plus de 300 salariés (ou appartenant à un groupe de plus de 300 salariés).

La démarche retenue se veut pragmatique et dynamique. Elle s'inscrit dans le cadre d'une durée déterminée qui invitera à se réinterroger sur la pertinence des présentes dispositions au regard des enjeux retenus ci-dessus.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés (ou n'appartenant pas à un groupe de plus de 300 salariés), les parties signataires rappellent la nécessité de concertation avec les instances représentatives du personnel, pour la mise en œuvre du présent accord.

Enfin, l'accord constitue une occasion pour renforcer le rôle central de l'observatoire des métiers et des qualifications dans l'analyse des statistiques sociales et métiers de l'intersecteurs papiers-cartons ainsi que dans les études de positionnement qui seront utiles aux entreprises dans les phases de diagnostic et de suivi des plans d'action prévus par la loi.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### FAVORISER UN ACCÈS À L'EMPLOI INTERGÉNÉRATIONNEL MIXTE

Le contrat de génération constitue une opportunité pour redistribuer les emplois entre les âges et les genres. Les parties signataires restent convaincues qu'il peut participer d'une certaine manière à renforcer le dynamisme et la compétitivité des entreprises en les invitant à s'engager dans une gestion rationnelle de la pyramide des âges, notamment. Cette conviction impose, d'une part, que les entreprises se réinterrogent en matière d'emploi sur les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement et, d'autre part, qu'elles adoptent, indépendamment du contexte économique, une gestion prévisionnelle volontariste en matière d'emploi.

#### Article 1.1

##### *Principe de non-discrimination et d'égalité de traitement tout au long du parcours professionnel*

Les partenaires sociaux de l'intersecteurs papiers-cartons sont mobilisés depuis plusieurs années sur la question générale de la diversité au travail et de l'égalité de traitement tout au long du parcours professionnel.

Aussi les parties signataires renvoient-elles les entreprises aux dispositions du code du travail, et plus particulièrement à l'article L. 1132-1 <sup>(1)</sup>, ainsi qu'aux dispositions des accords professionnels intersecteurs papiers-cartons du 11 mars 2008 et du 26 juin 2012.

(1) Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelles, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

## **Article 1.2**

### *Recrutement. – Objectifs et indicateurs chiffrés*

Les parties signataires relèvent :

- que les jeunes de 18 à 26 ans représentaient, en 2012, 6,8 % de l'effectif total salarié de l'intersecteurs papiers-cartons ;
- que les salariés âgés de 55 ans représentaient 12,5 %, dont 6,7 % de salariés âgés de 57 ans et plus.

Elles se fixent pour objectif, dans un contexte économique incertain, de faire évoluer respectivement ces taux au 31 décembre 2015 à :

- un minimum de 8,5 % en incluant, le cas échéant, les salariés de moins de 30 ans bénéficiant de la qualité de travailleur handicapé ;
- un minimum de 13,5 % incluant un taux de 6,7 % de salariés âgés de 57 ans et plus, correspondant à un maintien en emploi de 100 % des collaborateurs de cette dernière catégorie d'âge. Il est précisé que le taux de 13,5 % reste ambitieux dans un contexte de pyramide des âges annonçant un nombre non négligeable de départs à la retraite et où, par ailleurs, les entreprises se mobilisent, en réponse à certaines formes d'organisation du travail, en faveur de la mobilité professionnelle sur des secondes parties de carrières visant des métiers hors du champ professionnel de l'intersecteurs papiers-cartons.

Les parties signataires relèvent enfin l'existence d'un déséquilibre persistant entre les hommes et les femmes pour les populations de salariés susvisées. Elles estiment que le contrat de génération est une opportunité nouvelle pour que les entreprises se saisissent de la question de la mixité des emplois. Elles rappellent qu'elles se sont récemment engagées, dans le cadre de la sensibilisation visant les métiers de l'intersecteurs papiers-cartons, à étendre le cœur de cible vers la population féminine. Ces actions, dont la dernière en date a été portée par la nouvelle association AFIFOR au mois de mai, n'ont pu encore porter leurs fruits et un bilan de celles-ci pourra être réalisé dans les prochaines années.

En outre, les partenaires sociaux de l'intersecteurs papiers-cartons poursuivent leur engagement concernant la promotion des métiers selon laquelle les descriptions ou référentiels nationaux portant sur les situations concrètes de travail soient rédigés de telle sorte que les métiers, emplois, fonctions et postes soient accessibles et attractifs pour les femmes et les hommes.

## **TITRE II**

### **AGIR POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES**

Le contrat de génération a pour objectif de participer à la résorption de la précarité des jeunes, en favorisant notamment leur parcours d'intégration dans l'entreprise. Il constitue une opportunité pour interroger les entreprises sur les dispositifs d'accueil et de suivi des jeunes collaborateurs.

## **Article 2.1**

### *Mesures en faveur d'une insertion professionnelle durable*

#### **2.1.1. Parcours d'intégration**

Le parcours d'intégration est une étape importante en prolongement direct du recrutement. Il doit se définir au travers d'objectifs qualitatifs et non pas se limiter à une temporalité. Il n'est donc pas à négliger, et ce d'autant plus qu'il va conditionner pour beaucoup la motivation, le bien-être, le comportement et l'efficacité du collaborateur.

L'un des objectifs majeurs d'un parcours d'intégration est la compréhension du collaborateur du rôle qu'il a à jouer dans l'organisation et de sa bonne insertion dans l'entreprise. Les parcours doivent donc être structurés en fonction des objectifs à atteindre de manière progressive et proposer ensuite des outils adaptés pour y parvenir.

Il n'est pas aisé de définir au niveau national un parcours d'intégration type, puisqu'il doit être adapté à la taille de l'entreprise, à ses spécificités organisationnelles et humaines.

Cependant, les parties signataires conseillent, en annexe III du présent accord, un schéma d'intégration *a minima* pouvant être repris, adapté et complété par les entreprises.

#### 2.1.2. Mesures d'accompagnement des jeunes collaborateurs

Le parcours d'intégration des plus jeunes invite les entreprises à une réflexion approfondie sur la transmission des compétences immatérielles. Il constitue un moment privilégié pour la mise en place d'un accompagnement, reposant sur des entretiens réguliers et spécifiques, permettant de mieux appréhender la culture de l'entreprise, ses normes ainsi que les éventuels écarts de compréhension et/ou d'adaptation liés à l'âge.

Ainsi les parties signataires conseillent aux entreprises que les 6 premiers mois du collaborateur soient rythmés par des entretiens au moins mensuels du jeune avec son supérieur hiérarchique et/ou son référent.

Le schéma d'intégration prévu en annexe III du présent accord tiendra compte de ces mesures d'accompagnement spécifique.

#### 2.1.3. Accès à la formation

Les parties signataires renvoient sur ce sujet les entreprises aux dispositions de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 pour son titre I<sup>er</sup> visant l'insertion professionnelle.

Au-delà, elles soulignent leurs nombreuses initiatives en matière de financement de la formation (initiale, continue et par apprentissage).

Elles s'engagent à poursuivre leurs actions en la matière en rappelant que, face au déclin industriel observé, il importe aujourd'hui de mobiliser l'essentiel des moyens de la formation professionnelle initiale et continue en faveur de la préservation et du développement d'une culture scientifique, technique et industrielle de haut niveau ainsi qu'en faveur de la préservation d'un capital humain constitué d'hommes et de femmes, jeunes et moins jeunes, motivés, à forts potentiel et savoir-faire.

#### 2.1.4. Mesures spécifiques pour les jeunes les moins qualifiés

Les parties signataires renvoient les entreprises à l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 pour son titre I<sup>er</sup> « Insertion professionnelle » et son article 1.1 sur les compétences fondamentales.

Elles rappellent les liens étroits existant avec le ministère de l'éducation nationale dans le cadre de la convention générale de coopération et relèvent à ce sujet les échanges positifs visant à permettre à ce que tous les citoyens puissent disposer d'un socle de connaissances et de compétences suffisant pour non seulement faire face de manière autonome à des situations courantes de la vie quotidienne mais aussi s'insérer de manière durable dans l'entreprise.

### Article 2.2

#### *Développement de l'alternance et des stages*

Les parties signataires relèvent une augmentation du nombre de contrats d'apprentissage pour les dernières années <sup>(1)</sup>.

Aussi invitent-elles les entreprises à asseoir cette dynamique de progression dans leur politique de recrutement par l'alternance pour les prochaines années.

---

(1) Cette étude, réalisée en 2012, a démontré que le recours à l'apprentissage dans l'intersecteurs papiers-cartons a connu une forte augmentation entre 2010 et 2012.

Elles rappellent également les engagements répétés de l'intersecteurs papiers-cartons visant le financement des centres de formation initiale par l'OPCA 3+, l'ADEFPA et/ou les entreprises <sup>(1)</sup>.

Elles mettent enfin en avant leur marque de responsabilité, qui s'est récemment concrétisée par la création de l'association AFIFOR dont la raison d'être vise tout particulièrement à assurer la pérennité et le dynamisme de la filière de formation initiale par la voie de l'apprentissage.

### TITRE III

## ŒUVRER EN FAVEUR D'UNE SOLIDARITÉ PROFESSIONNELLE INTERGÉNÉRATIONNELLE

Le contrat de génération est présenté comme un dispositif innovant en ce sens qu'il a pour ambition de participer à l'émergence d'un nouveau paradigme de la politique de l'emploi en permettant de redistribuer les opportunités d'emploi entre les âges mais aussi de faire travailler harmonieusement ensemble plusieurs générations. Il constitue en tout état de cause une nouvelle occasion, pour les entreprises, d'œuvrer en faveur de la transmission des savoirs et des compétences.

### Article 3.1

#### *Concrétisation du principe d'alliance des âges dans l'entreprise*

##### 3.1.1. Politique de recrutement des plus jeunes et maintien dans l'emploi des plus âgés

Le contrat de génération repose sur un principe de « binôme » matérialisé par :

- l'embauche en contrat à durée indéterminée à temps plein d'un jeune âgé de moins de 26 ans ou d'un jeune de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- le maintien en emploi d'un salarié âgé d'au moins 57 ans, ou de 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, ou le recrutement d'un salarié âgé de 55 ans ou plus.

En principe, le binôme doit être constitué pour une durée de 3 ans. Les conditions de mise en œuvre sont fixées par le code du travail au titre II, livre 1<sup>er</sup>, section IV et sont reprises sur le site internet public du ministère en charge du travail : <http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation,2232>.

##### 3.1.2. Désignation d'un salarié référent

Le contrat de génération fait état de la nécessité de l'existence d'un salarié référent pour accompagner le jeune en entreprise.

L'accès au dispositif d'un salarié ne peut se faire que sur la base du volontariat. La volonté du collaborateur devra toutefois être appuyée par un avis positif du manager et/ou du dirigeant et des équipes des ressources humaines.

Le salarié référent a pour mission de faciliter l'intégration du jeune durant les premières semaines de son arrivée en entreprise. Il sera chargé de l'aider à mieux connaître l'entreprise, à en « décoder » sa culture, à découvrir l'environnement de travail, le poste, les futurs collègues...

Cette collaboration, induite par le contrat de génération, nécessite un encadrement bien défini au niveau de l'entreprise, permettant aux deux collaborateurs de bien comprendre la raison d'être du binôme ainsi que ses objectifs.

Le salarié référent peut être le senior du binôme visé à l'article 3.1, mais pas nécessairement. En effet, les parties signataires rappellent, en cohérence avec les dispositions inscrites au para-

---

(1) Soit 1,735 million d'euros au titre du financement des centres de formation par apprenti au titre de l'année 2013 par l'OPCA 3+ et 4,528 millions d'euros au titre du financement par la taxe d'apprentissage.



graphe 4.1.7 (fonction tutorale et seconde partie de carrière de l'accord intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011), qu'elles ne recommandent pas que les fonctions de référent soient confiées automatiquement au seul prétexte d'être un salarié âgé.

Dans l'esprit de la loi, le salarié référent ne doit pas être confondu avec le tuteur ou le maître d'apprentissage. Néanmoins, les parties signataires conseillent aux entreprises que celles-ci mettent en place un processus de vérification des qualifications et des capacités reposant sur des critères non seulement de technicité mais aussi, notamment, de motivation personnelle et de disponibilité intellectuelle et cognitive. Il importe en ce sens que le salarié dispose d'une certaine expérience.

Son expérience pourra servir :

- soit à transmettre au jeune embauché son savoir et ses compétences, afin de le former au poste et aux procédures de travail applicables dans le service ou l'équipe (le référent appartient alors au même service ou à la même équipe que le jeune) ;
- soit à transmettre les règles de fonctionnement propres à l'entreprise (le référent pouvant alors exercer au sein d'un autre service ou d'une autre équipe).

Le référent pourra suivre une formation destinée à développer ses compétences en matière de communication pédagogique, à identifier les difficultés rencontrées par le jeune afin de mettre des actions pour les régler, à planifier des objectifs de progression.

Dans un souci d'efficience, un référent ne pourra prendre en charge plus de 2 jeunes. Les parties signataires invitent les entreprises à définir au cas par cas et à accorder aux référents le temps nécessaire pour se former et exercer leurs missions de référent.

Afin de garantir une égalité d'accès à la mission de salarié référent, les parties signataires conseillent de fonder cette procédure sur des critères objectifs d'expérience et/ou de maîtrise des compétences à transmettre.

## **Article 3.2**

### *Transmission des savoirs et des compétences*

#### 3.2.1. Entretien de suivi

Le jeune doit nécessairement bénéficier du parcours d'intégration prévu à l'article 2.1.1 du présent accord.

Par la suite, l'entreprise doit organiser des modalités de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, qui doivent porter notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences par le nouvel entrant.

Les parties signataires demandent que les entreprises mettent en place des entretiens de suivi au minimum une fois tous les 3 mois et tant que cela sera nécessaire pendant la durée du binôme.

#### 3.2.2. Mesures d'accompagnement visant le salarié référent

Concernant les mesures d'accompagnement visant le salarié référent, les parties signataires renvoient les entreprises, bien que ce dernier ne soit pas, selon la loi, à proprement dit un tuteur ou un maître d'apprentissage, aux dispositions du titre IV « Mission d'intégration confiée au salarié » de l'accord intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011.

#### 3.2.3. Dispositifs tutorat et transfert des savoirs issus de l'expérience

Conformément à l'esprit de la loi sur le contrat de génération, les parties signataires souhaitent que le présent accord soit une occasion pour réinterroger les entreprises et leurs partenaires acteurs de la formation professionnelle sur l'efficacité des mesures et/ou des dispositifs visant le tutorat et le transfert issus de l'expérience.

Elles demandent ainsi à l'OPCA 3+ d'adapter, en les redimensionnant et en les unifiant, l'offre « Cap tutorat » initiée dans l'intersecteurs papiers-cartons et l'offre « Transfert des savoirs issus de l'expérience » initiée dans le secteur carrière et matériaux. Elles invitent aussi à la création d'un kit pratique à destination des entreprises et au lancement d'une campagne de sensibilisation sur la solidarité intergénérationnelle au travail.

#### TITRE IV

### ACCOMPAGNER DE MANIÈRE OPÉRATIONNELLE ET DURABLE LES PARCOURS PROFESSIONNELS

#### Article 4.1

##### *Amélioration des conditions de travail, prévention de la pénibilité, adaptation des postes de travail*

Les parties signataires souhaitent mettre en avant l'engagement unanime des partenaires sociaux sur l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques professionnels. Elles renvoient en ce sens aux dispositions de l'accord du 29 avril 2010.

Pour celles qui en sont signataires, elles souhaitent aussi rappeler les dispositions du titre III « Garantir des conditions de travail adaptées à l'âge » de l'accord intersecteurs papiers-cartons du 11 mars 2008.

L'ensemble des parties signataires rappellent enfin les travaux actuellement menés dans le cadre de la convention signée avec le fonds d'amélioration des conditions de travail, et notamment relatifs à la prévention des phénomènes d'usure professionnelle et de pénibilité du travail.

#### Article 4.2

##### *Mesures spécifiques pour les salariés âgés*

Les parties signataires rappellent que de nombreux échanges et concrétisations ont d'ores et déjà eu lieu concernant les mesures spécifiques pour les salariés âgés prévues par la loi sur le contrat de génération. Sans être exhaustives, elles rappellent ainsi :

- que l'accord IPC du 11 mars 2008 prévoit la mise en place dans les entreprises de politique GPEC intégrant la gestion de tous les âges au travail ; que ce même accord prévoit, comme précisé à l'article 4.1 du présent accord, la prise en compte de la problématique du vieillissement au regard de la santé et de la sécurité du salarié ;
- que des dispositifs spécifiques ont été mis en place par l'ancien OPCA FORMAPAP dans le cadre de l'opération Generis et qu'une grande partie de ces dispositifs ont été repris par l'OPCA 3+ au sein de son offre à destination des entreprises et des salariés ;
- que la situation des salariés âgés a été prise en compte par l'accord intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle et de la GPEC ;
- que l'accord intersecteurs papiers-cartons du 11 mars 2008 prévoit des mesures d'anticipation des situations et des conséquences du handicap des salariés âgés par des appuis techniques aux entreprises, dispensées notamment dans le cadre de la convention liant l'OPCA 3+ à l'AGE-FIPH ;
- que l'OPCA 3+ propose aux entreprises et aux salariés une aide visant la mise en place d'une procédure informative et personnalisée sur la situation du salarié au regard de sa retraite ;
- que le présent accord marque l'engagement des parties signataires en faveur d'un accès à l'emploi sans discrimination d'âge.

## TITRE V

### ŒUVRER DE MANIÈRE SPÉCIFIQUE POUR LES PME

La délégation patronale s'engage, par le biais d'Unidis stratégie et avenir, à présenter pour référencement, à l'occasion d'une prochaine CPNEF, un parcours de formation en faveur d'une gestion active des âges.

Les parties signataires étudieront en outre les possibilités de priorisation, pour une durée de 3 ans, des fonds du financement de la formation professionnelle au bénéfice de ce parcours de formation.

Elles demandent aussi que la réalisation du kit prévu à l'article 3.2.3 tienne compte des spécificités des TPE et PME.

En outre, la partie patronale s'engage à apporter un appui méthodologique, par le biais notamment de réunions d'information et de sensibilisation à destination des chefs d'entreprise ainsi que de permanences téléphoniques.

## TITRE VI

### APPLICATION DE L'ACCORD

#### Article 6.1

##### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, ressortissant au champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

N° 3011 (IDCC 0700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses.

N° 3054 (IDCC 0925) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la distribution des papiers et cartons, commerce de gros.

N° 3068 (IDCC 0707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique.

N° 3115 (IDCC 0489) : convention collective nationale pour le personnel des industries de cartonnage.

N° 3158 (IDCC 0802) : convention collective nationale de la distribution des papiers-cartons, commerces de gros pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise.

N° 3242 (IDCC 1492) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses.

N° 3250 (IDCC 1495) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes.

N° 3171 (IDCC 715) : convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes.

#### Article 6.2

##### *Modalités de publicité de l'accord. – Effet*

Le présent accord fera l'objet des mesures de dépôt et de publicité visées par le code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension.

Les parties signataires s'engagent à favoriser sa diffusion le plus largement possible et au plus près des salariés.

### Article 6.3

#### *Dispositions concernant le suivi de l'accord*

Le présent accord s'inscrit dans une démarche qualitative d'analyse et de suivi d'indicateurs et d'objectifs chiffrés précisés en annexe II. Son caractère pragmatique et dynamique suppose en outre une démarche de capitalisation au niveau national des actions menées par les entreprises dans le cadre de leur accord et/ou de leur plan d'action.

Ce contexte suppose que les entreprises remontent à compter de l'année 2014, et au moins annuellement par la suite, un certain nombre d'informations sociales à l'observatoire des métiers et des qualifications de l'intersecteurs papiers-cartons en charge de la statistique sociale professionnelle. Cette remontée d'informations constitue, pour les parties signataires, une formalité substantielle permettant l'éligibilité aux aides publiques et/ou professionnelles qui pourraient être versées aux entreprises dans le cadre de l'application des présentes dispositions.

Les parties signataires confient au comité paritaire de pilotage de l'observatoire le soin d'élaborer, avant la fin de l'année 2013, une procédure spécifique de collecte de données. Elles demandent aussi à ce que l'observatoire puisse accompagner les entreprises dans les études de positionnement qui seront utiles au diagnostic de situation et au suivi de leur plan d'action. Elles estiment enfin que le contexte constitue une opportunité pour redimensionner quantitativement et qualitativement le dispositif Panel intersecteurs papiers-cartons.

Les indicateurs et les objectifs chiffrés précisés en annexe II feront l'objet d'une rubrique spécifique dans le cadre du rapport annuel de branches intersecteurs papiers-cartons.

Un bilan général de l'application de l'accord sera enfin réalisé par l'observatoire pour présentation à la réunion paritaire prévue à l'article 6.4.

### Article 6.4

#### *Durée de l'accord. – Effet*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2013. Il prendra fin, en tout état de cause, le 1<sup>er</sup> juillet 2016.

Il est entendu que les partenaires sociaux de l'intersecteurs papiers-cartons se réuniront 6 mois avant cette date afin d'examiner les conditions permettant son éventuelle prorogation.

Le présent accord a un effet normatif. Il ne peut y être dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement que dans un sens plus favorable.

Fait à Paris, le 4 juillet 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FFC ;  
SGIEIC ;  
AFDPE ;  
UNIDIS.

#### **Syndicats de salariés :**

FILPAC CGT ;  
FCE CFDT ;  
FIBOPA CFE-CGC ;  
FFSCEGA CFTC ;  
CGT-FO papier.

## ANNEXE I

### DIAGNOSTIC PRÉALABLE RÉALISÉ PAR L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

---

La loi portant création des contrats prévoit la réalisation d'un diagnostic préalable à tout accord collectif (de branche, d'entreprise ou de groupe). Il évalue la mise en œuvre des engagements pris antérieurement concernant l'emploi des salariés âgés. Il s'appuie sur les objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Son contenu a été précisé par le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013.

Le diagnostic annexé au présent accord a été réalisé sur la base de statistiques publiques (DADS) qui ne permettent pas d'obtenir les chiffres de l'année précédente mais des deux années précédentes. C'est pourquoi les références sont datées de 2010. L'observatoire travaille actuellement à la mise en place d'un outil statistique qui réponde de manière plus précise aux besoins des branches et des entreprises qu'elles représentent.

Le diagnostic de l'intersecteurs papiers-cartons comporte notamment des éléments relatifs :

- aux effectifs globaux de l'intersecteurs papiers-cartons : pour les branches de l'intersecteurs papiers-cartons, la population salariée représentait 66 855 personnes. Ce qui représente une diminution de 15,1 % au regard des effectifs de 2005 (78 791 salariés) ;
- à la pyramide des âges ;
- aux caractéristiques des jeunes et des seniors et à l'évolution de leurs places respectives dans la branche sur les 3 dernières années disponibles (travail réalisé par l'observatoire des métiers sur les 5 dernières années) :
  - profil des jeunes de moins de 26 ans ;
  - profil des seniors de 57 ans et plus (bilan des engagements pris dans le cadre de l'accord senior du 11 mars 2008 (avenant n° 1) ;
- aux prévisions de départs à la retraite : en 2012, les perspectives de départs en retraite ont significativement diminué. En effet, en 2010, les perspectives de départs en retraite s'élevaient à 4,7 % chez les hommes et à 2,1 % chez les femmes, pour un total de 6,8 % de perspective de départs en retraite (contre 10,4 % en 2005) ;
- aux perspectives de recrutement : le statut de branche ne permet pas de répondre de manière certaine à cet item. Les difficultés rencontrées par les entreprises du secteur sont réelles et appellent à la plus grande prudence et réserve quant aux perspectives de recrutement ;
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : un accord professionnel a été conclu sur ce sujet le 26 juin 2012. Dans ce cadre, un guide pratique à destination des entreprises a été mis en place. Ce guide se compose, d'une part, de fiches juridiques qui synthétisent la législation en vigueur sur le sujet et, d'autre part, de fiches pratiques qui reprennent les grandes thématiques de l'égalité professionnelle. L'accord a également initié la mise en place d'un outil « kit égalité » à destination des petites et moyennes entreprises, afin de les aider à appréhender les démarches administratives relatives à l'égalité professionnelle. La récente mise en place de ces actions ne permet pas d'avoir le recul nécessaire à la réalisation d'un diagnostic ;
- aux compétences clés de l'intersecteurs papiers-cartons : les compétences de l'intersecteurs papiers-cartons ont été regroupées par domaines de fonction dans le cadre du plan d'action 2012-2014 annexé à l'accord professionnel du 30 novembre 2011 relatif à la formation professionnelle. Il s'agissait pour les partenaires sociaux de répondre à la nécessité d'assurer la concrétisation d'un environnement « emplois-compétences » permettant aux entreprises et aux salariés d'affronter sereinement les grands défis sociaux, économiques, technologiques, environnemen-

taux et démographiques de demain et propices à la concrétisation d'une nouvelle ambition pour l'industrie française. Ce plan fera l'objet d'une évaluation en début d'année 2015 ;

- aux conditions de travail des salariés âgés et à la prévention de la pénibilité : de nombreuses actions ont été engagées dans le cadre du FACT. Cependant sa récente conclusion ne permet pas d'avoir le recul suffisant à la réalisation d'un diagnostic. En outre, l'avenant n° 1 du 26 avril 2013 à l'accord professionnel du 29 avril 2010 prévoit la mise en œuvre d'une plateforme de capitalisation et de mutualisation des bonnes pratiques au niveau national ;
- aux objectifs d'égalité professionnelle : inscrits dans l'accord professionnel du 26 juin 2012, renvoie également à l'article 1.2 du présent accord.

## ANNEXE II

### OBJECTIFS CHIFFRÉS ET INDICATEURS RETENUS

---

Les parties signataires s'engagent à suivre annuellement les indicateurs inscrits dans le tableau qui suit. Les données quantitatives et qualitatives qui en ressortiront permettront notamment d'évaluer les objectifs fixés dans le cadre de l'accord.

Les parties signataires confient à l'observatoire des métiers et des qualifications le soin de collecter les données utiles au suivi de l'accord.

Une présentation annuelle de celles-ci sera effectuée dans le cadre de la remise du rapport annuel des données sociales de l'intersecteurs papiers-cartons. Le rapport annuel sera publié sur le site internet de l'observatoire :

<http://lesindustriespapiercartons.org/site2/wp-content/uploads/rapport-social.pdf>

En outre, les parties signataires suivront également en 2013-2014 le nombre d'accords collectifs d'entreprise et de plans d'action mis en œuvre dans l'intersecteurs papiers-cartons.

Enfin, il est entendu que les indicateurs du contrat de génération seront intégrés à une version nouvelle du panel statistique, porté jusque-là par l'observatoire des métiers et des qualifications.

*(Voir tableaux pages suivantes.)*

*Suivi de la pyramide des âges et ses évolutions*

		2013			2014			2015		
		18-26 ans	Plus de 55 ans	Plus de 57 ans	18-26 ans	Plus de 55 ans	Plus de 57 ans	18-26 ans	Plus de 55 ans	Plus de 57 ans
Répartition hommes et femmes	Nombre d'hommes	3 490								
	Nombre de femmes	1 101								
Ancienneté	< 5 ans									
	5 à 10 ans									
	10 à 15 ans									
	Plus de 20 ans									
	Plus de 30 ans									
CSP	Ouvriers									
	Employés									
	Techniciens									
	Agents de maîtrise									
	Cadres ou assimilés									

*Suivi paritaire des éléments relatifs au contrat de génération dans l'IPC*

		2013	2014	2015	2016
Nombre de contrats de génération					
Nombre de recrutements de salariés de plus de 55 ans					
Nombre de maintien en emploi de salariés de plus de 57 ans					
Les jeunes de l'IPC (18-26 ans)	Nombre de recrutements en CDI				
	Nombre d'apprentis				
	Nombre d'apprentis recrutés en CDI				
	Nombre de stagiaires				
	Formation autre ?				
	Actions de communication ou de promotion à destination des jeunes en faveur de :				
	– l'emploi – la formation continue ou par apprentissage				
Les seniors de l'IPC (à partir de 55 ans)	Nombre de recrutements en CDI				
	Nombre de contrats de professionnalisation				
	Nombre de DIF				
	Nombre de CQP				
	Nombre de CQPI				
	Suivi de la répartition visé par l'accord				



		2013	2014	2015	2016
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'IPC	Nombre de femmes de 18-26 ans Nombre de femmes de plus de 55 ans Nombre de recrutements Nombre de formations Période de professionnalisation DIF Apprentissage Nombre d'actions de sensibilisation Nombre de départs en retraite				
Retraite	Prévisions pour l'année suivante				

## ANNEXE III

### PARCOURS D'INTÉGRATION

---

L'un des objectifs majeurs d'un parcours d'intégration est la compréhension du collaborateur du rôle qu'il a à jouer dans l'organisation et de sa bonne insertion dans l'entreprise.

Les parties signataires proposent que ce parcours puisse se dérouler de la manière suivante :

Accueil (préparé et personnalisé) :

- identifier l'ensemble des acteurs ayant un rôle à jouer pour la réussite de l'accueil du nouvel entrant ;
- déterminer le rôle de chacun (la direction, le service des ressources humaines, le manager et le référent, les instances représentatives du personnel et les équipes) ;
- établir les missions et le programme de formation du nouvel arrivant ;
- créer des outils favorisant l'accueil : des documents divers pouvant être fournis par l'entreprise (fiche ou PowerPoint de présentation, livret d'accueil incluant la dimension prévention des risques santé, sécurité au travail, plaquette institutionnelle, site internet...), la politique d'accueil et d'intégration formalisée (charte d'accueil, procédure...) des documents administratifs (contrat de travail, consignes diverses, badge éventuel, informations sécurité, fiche de poste, définition des fonctions, règlement intérieur, visite médicale... Prévoir une « check-list » validée par l'entreprise).

Journée découverte :

- une visite de l'entreprise et de ses différents sites lorsque la distance géographique ou l'activité le permet est également à prévoir (dans la mesure du possible, prévoir un rendez-vous sur une journée ou deux au cours du premier mois passé dans l'entreprise par le nouveau collaborateur) ;
- tous les services doivent être présentés au collaborateur entrant. Le temps à passer dans chaque service sera, bien entendu, déterminé en fonction de la relation professionnelle qui lie le nouveau collaborateur audit service. Ainsi, pour les services les plus importants ou ceux avec lesquels le collaborateur entrant sera amené à collaborer de manière étroite, il pourra y passer près d'une demi-journée afin d'en appréhender son fonctionnement concrètement (mise en situation).

Entretien :

- dès l'arrivée du collaborateur, un entretien d'accueil sera réalisé, permettant de lui indiquer le parcours d'intégration qui s'ensuivra ;
- à cette occasion, il peut être remis au collaborateur une grille d'évaluation et de suivi du parcours professionnel ;
- à l'issue de la première semaine, un second entretien dit « d'écoute » sera mis en place, afin de connaître les ressentis du nouveau collaborateur. Dans le cadre du contrat de génération, les parties signataires invitent les entreprises à soigner tout particulièrement cet entretien, qui correspond aux exigences de mesure de suivi spécifique instituée par la loi du 1<sup>er</sup> mars 2013.

Quelques clés d'un parcours d'intégration réussi :

Définir et communiquer le processus d'intégration.

Structurer le parcours en fonction des objectifs fixés.

Varier les outils.

Impliquer le management, voire le top management.

Anticiper (avoir mobilisé les ressources nécessaires) l'exercice de l'activité du nouveau collaborateur.

Déterminer les indicateurs d'intégration.

Brochure n° 3177

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

**ACCORD DU 3 JUILLET 2013**  
**RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DÉCÈS**  
**DU PERSONNEL NON CADRE**  
NOR : ASET1351017M  
IDCC : 275

**PRÉAMBULE**

Conformément à l'avenant n° 87 du 29 avril 2013, les partenaires sociaux ont engagé des négociations en vue de pérenniser le régime de prévoyance décès du personnel non cadre.

Ces négociations ont été précédées d'un bilan d'application de l'accord du 30 octobre 2009.

Ce bilan, effectué sur 3 ans, montre que 110 entreprises (TPE et PME), représentant 1 684 salariés, ont adhéré à l'organisme recommandé.

Les parties constatent en conséquence que l'accord, qui avait pour objectif de proposer des garanties aux salariés des TPE et PME, a été atteint.

Les parties signataires décident de pérenniser pour 3 ans les garanties décès figurant dans l'accord de 2009 et d'intégrer les dispositions de la loi du 14 juin 2013 concernant le financement de la portabilité de ce régime de prévoyance décès.

Les parties signataires ont convenu, dans le cadre des dispositions des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail et des articles L. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale, des dispositions qui suivent.

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

*Objet et champ d'application du présent accord*

Le présent accord a pour objet de maintenir un régime obligatoire de prévoyance décès complémentaire au personnel au sol non cadre non couvert par le régime AGIRC, salariés d'une entreprise relevant de la convention collective nationale du transport aérien (personnel au sol).

**Article 2**

*Garanties du régime de prévoyance*

Les garanties sont décrites dans les tableaux figurant à l'annexe I du présent texte.

Le choix entre l'option 1 et l'option 2 est effectué par l'entreprise au moment de la souscription du contrat d'assurance. Il est fixé pour tous les salariés de l'entreprise visés à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord et pour la durée du présent accord.

Le choix de l'entreprise sera précédé d'une information et consultation du comité d'entreprise.

Les cas d'exclusion des garanties sont ceux définis à l'annexe II du présent texte.

### **Article 3**

#### *Salaire de référence servant de base de calcul des prestations*

Le salaire de référence servant au calcul des prestations est égal à la rémunération brute, définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, versée au cours des 12 mois civils ayant précédé le mois du décès ou de l'interruption de travail, en excluant les sommes issues d'un dispositif de participation et d'intéressement, d'une part, et les éléments exceptionnels non prévus par le contrat de travail ou un accord collectif, d'autre part.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date du sinistre, le salaire de référence est reconstitué à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés aux organismes sociaux.

Lorsque le décès fait suite à une période d'arrêt de travail, le salaire à retenir est celui précédant la date d'arrêt de travail. Il est revalorisé sur la base de l'indice de revalorisation défini à la convention d'assurance annexée au présent texte.

### **Article 4**

#### *Financement du régime de prévoyance décès*

#### **Article 4.1**

##### *Définition de l'assiette de cotisation*

La rémunération brute prise en compte pour le calcul de l'assiette des cotisations est celle définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en excluant les sommes issues d'un dispositif de participation et d'intéressement, d'une part, et les éléments exceptionnels non prévus par le contrat de travail ou un accord collectif, d'autre part.

#### **Article 4.2**

##### *Répartition du taux de cotisation*

Sauf dispositions globalement plus favorables pour les salariés prévues au niveau de l'entreprise, la répartition de la cotisation est la suivante :

- 50 % de la cotisation à la charge du salarié ;
- 50 % de la cotisation à la charge de l'employeur.

La part salariale fera l'objet d'une retenue mensuelle obligatoire sur paie que les salariés ne pourront pas refuser. Les employeurs se chargeront de verser la cotisation globale à l'organisme assureur.

#### **Article 4.3**

##### *Taux de cotisation*

Lorsque l'entreprise s'affilie à l'organisme recommandé à l'article 5 du présent accord, le taux de cotisation est fixé, conformément aux termes de la convention d'assurance prévue à l'annexe III du présent accord, à 0,31 % de l'assiette de cotisation définie à l'article 4.1 du présent texte.

Dans le cas contraire, et dans l'hypothèse où l'entreprise s'affilie, pour des garanties strictement identiques à celles prévues dans le présent texte, à un autre organisme assureur que celui qui est recommandé par l'article 6 du présent texte, la cotisation due par le salarié ne peut être supérieure à 50 % du taux de cotisation défini au paragraphe précédent.

### **Article 5**

#### *Organisme assureur recommandé*

Pour l'exécution du présent accord, l'organisme assureur recommandé par les parties signataires est CARCEPT Prévoyance.

Une convention d'assurance, organisant les dispositions du présent accord, est prévue en annexe IV du présent texte.

## **Article 6**

### *Suspension des garanties*

En cas de suspension du contrat de travail, sans solde, non indemnisée, telle que notamment le congé sabbatique, le congé parental, le congé pour création d'entreprise, les garanties prévues par le présent texte sont suspendues.

La suspension des garanties débute à la date de l'interruption de l'activité professionnelle du salarié dans l'entreprise et s'arrête à la reprise effective du travail.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due.

Toutefois, lorsque l'entreprise s'affilie à l'organisme recommandé, le salarié pourra bénéficier, à sa demande, des garanties prévues par le présent accord en contrepartie du paiement de l'intégralité de la cotisation directement à l'organisme assureur.

## **Article 7**

### *Dispositif de portabilité*

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit de la garantie contre le risque décès, en cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, et ce dans les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Pour ce faire, les salariés devront adresser à l'organisme assureur les justificatifs de leur prise en charge par le régime d'assurance chômage. A défaut, ils perdront le bénéfice de la portabilité et le droit aux prestations correspondantes.

Le maintien des garanties de prévoyance est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de « prévoyance décès » telles que définies à l'article 4 du présent accord.

## **Article 8**

### *Pilotage et suivi du régime de prévoyance décès*

#### **Article 8.1**

##### *Rôle de la commission paritaire*

Une commission paritaire, dite « commission paritaire prévoyance décès », est instituée afin de piloter le présent régime de prévoyance décès et de veiller à la mise en œuvre des dispositions fixées par le présent texte.

La commission paritaire comprend pour moitié des représentants des fédérations d'employeurs et pour l'autre moitié des représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés, signataires du présent accord ou y ayant adhéré.

Cette commission paritaire veille au bon fonctionnement du régime. Elle examine le rapport annuel établi par le « conseil », visé à l'article 8.2 du présent texte, ainsi que le rapport détaillé des comptes établi par l'organisme assureur.

Et enfin, elle étudie les modifications des prestations et des cotisations. Elle gère, le cas échéant, le fonds de solidarité.

#### **Article 8.2**

##### *Conseil de la commission paritaire*

La commission paritaire se fera assister par le « conseil » désigné dans le cadre de la convention de gestion annexée au présent texte.

Le conseil est chargé d'établir un rapport annuel sur la base du rapport annuel de l'organisme assureur.

### **Article 8.3**

#### *Rapport annuel*

L'organisme assureur recommandé à l'article 5 du présent texte transmet chaque année au conseil de la commission paritaire le rapport détaillé sur les comptes annuels relatifs au présent régime, prévu par la réglementation en vigueur.

### **Article 9**

#### *Révision du présent accord*

Chaque signataire ou adhérent du présent accord peut demander, à tout moment, la révision du présent texte.

Toute demande de révision présentée par l'un d'eux devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai maximum de 1 mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à un avenant se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

Au terme de l'examen du rapport annuel, la commission paritaire se prononce sur le maintien ou non du choix de l'organisme assureur recommandé. Dans le cas où il est mis un terme à ce choix, les signataires arrêtent les modalités d'organisation du nouvel appel d'offres.

Les éventuels avenants du présent accord y apportant modification et révision feront l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15 et suivants du même code.

### **Article 10**

#### *Date d'effet*

Le présent accord entre en application le 1<sup>er</sup> janvier 2014 pour les entreprises couvertes par l'accord du 30 octobre 2009 prorogé par accord du 9 juillet 2012.

Il s'applique au premier jour du mois qui suit la date de son extension pour les entreprises qui n'étaient pas couvertes par lesdits accords et non adhérentes aux organisations patronales signataires.

Il prendra fin au 31 décembre 2016 et ne produira plus d'effets au-delà de cette date.

Des négociations d'un nouvel accord de prévoyance s'engageront au plus tard en juin 2016.

### **Article 11**

#### *Phase transitoire*

Les entreprises devront mettre en place avec leur organisme assureur les modalités de la mise en œuvre de la portabilité, prévue à l'article 7, au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 2015.

### **Article 12**

#### *Dépôt et extension*

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 3 juillet 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FNAM ;

SCARA.

**Syndicats de salariés :**

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.



ANNEXE I  
TABLEAU DE GARANTIES

**Option 1**

NATURE DES GARANTIES exprimées en pourcentage des tranches de salaire annuel brut défini à l'article 4 de l'accord de branche	MONTANT DES GARANTIES
<b>Décès toutes causes. – Perte totale et irréversible d'autonomie</b> Quelle que soit la situation de famille (*) Enfant à charge supplémentaire (maximum 3 enfants)	100 % 25 %
<b>Double effet</b> Versement d'un capital supplémentaire, s'il reste au moins un enfant de moins de 18 ans à charge au jour du décès	100 % du capital décès
<b>Décès consécutif à un accident</b> Versement d'un capital supplémentaire	100 % du capital décès
<b>Allocation obsèques</b> En cas de décès du salarié	100 % du PMSS
<b>Exonération</b> Exonération du paiement des cotisations pour le salarié en incapacité temporaire ou en invalidité	Franchise 90 jours

**Option 2**

NATURE DES GARANTIES exprimées en pourcentage des tranches de salaire annuel brut défini à l'article 4 de l'accord de branche	MONTANT DES GARANTIES
<b>Décès toutes causes. – Perte totale et irréversible d'autonomie</b> Quelle que soit la situation de famille (*) Enfant à charge supplémentaire (maximum 3 enfants)	130 % 25 %
<b>Double effet</b> Versement d'un capital supplémentaire s'il reste au moins un enfant de moins de 18 ans à charge au jour du décès	100 % du capital décès
<b>Allocation obsèques</b> En cas de décès du salarié	100 % du PMSS
<b>Exonération</b> Exonération du paiement des cotisations pour le salarié en incapacité temporaire ou en invalidité	Franchise 90 jours

## ANNEXE II

### CAS D'EXCLUSION DE GARANTIES

---

#### *a)* Exclusions concernant le capital décès toutes causes et le capital décès accidentel

Les sinistres provenant directement ou indirectement de la désintégration du noyau atomique ou dus à des radiations ionisantes quelles qu'en soient l'origine et l'intensité sont exclus.

#### *b)* Exclusions concernant le capital décès accidentel

Sont exclus, au titre de la garantie du décès accidentel, les accidents :

- provenant directement ou indirectement de tremblements de terre, d'inondations, de cataclysmes ;
- d'aile volante avec ou sans moteur, de deltaplane ou d'engins similaires, de parachutisme ;
- dus à l'usage de substances illicites ;
- survenus alors que le participant était en état d'ivresse ou sous l'emprise d'un état alcoolique, tels qu'ils sont définis par le code de la route ;
- survenus alors que le participant n'était pas détenteur d'un permis de conduire valide, conformément aux dispositions du code de la route.

Le risque de décès accidentel résultant d'un accident d'avion n'est garanti que si le participant décédé se trouvait à bord d'un appareil pourvu d'un certificat valable de navigabilité et conduit par un pilote possédant un brevet valable, le pilote pouvant être le participant lui-même.

Le bénéficiaire qui a été condamné pour avoir donné volontairement la mort au participant est déchu du bénéfice des garanties, celles-ci produisant leurs effets au profit des autres bénéficiaires.

### ANNEXE III

#### CONVENTION DE GESTION AVEC LE CABINET-CONSEIL

---

Le conseil prévu à l'article 8.2 du présent accord est Verspieren.

Les missions de Verspieren sont :

- vérifier les comptes de résultats ;
- analyser les provisions mathématiques ;
- veiller à la pérennité du dispositif ;
- proposer des évolutions du régime.

En s'appuyant sur la maîtrise des différentes composantes du régime de prévoyance :

- juridique (accord de branche, respect du droit social, etc.) ;
- actuariat (validation des tarifications proposées par les assureurs, analyse et contrôle des comptes de résultats, modélisations actuarielles, etc.) ;
- assurance (audit, rédaction du cahier des charges, conduite d'appel d'offres, etc.) ;
- communication (reporting, préparation et animation de réunions avec les partenaires sociaux, etc.).

En mettant à disposition des outils d'aide à la décision (maîtrise des chiffres, analyses statistiques).

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/36

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Champignonnières (Maine-et-Loire) : avenant n° 112 du 7 mars 2013 .....</b>	75
<b>Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Basse-Normandie) : avenant n° 55 du 27 juin 2013.....</b>	108
<b>Exploitations agricoles (Champagne-Ardenne) : avenant n° 1 du 30 mai 2013 .....</b>	111
<b>Exploitations agricoles (Tarn) : avenant n° 33 du 8 janvier 2013 .....</b>	113
<b>Exploitations agricoles et CUMA (Picardie), exploitations de cultures spécialisées (Aisne), entreprises des territoires (Picardie) et propriétaires forestiers (Aisne) : avenant n° 1 du 4 avril 2013 .....</b>	114
<b>Exploitations de polyculture et d'élevage (Meuse) : avenant n° 142 du 28 mai 2013.....</b>	117
<b>Exploitations de polyculture et d'élevage et CUMA (Moselle) : avenant n° 44 du 28 mai 2013.....</b>	120
<b>Exploitations de polyculture et d'élevage, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières, entreprises de battages et de travaux agricoles et CUMA (Mayenne) : avenant n° 2 du 17 janvier 2013 .....</b>	123
<b>Exploitations de polyculture et entreprises d'élevage (Vosges) : avenant n° 123 du 28 mai 2013.....</b>	125
<b>Exploitations horticoles et pépinières (Maine-et-Loire) : avenant n° 103 du 4 avril 2013 .....</b>	128

**Convention collective**

**IDCC : 9493. – CHAMPIGNONNIÈRES  
(Maine-et-Loire)  
(10 janvier 1972)**

(Etendue par arrêté du 13 juillet 1973,  
*Journal officiel* du 18 août 1973)

---

**AVENANT N° 112 DU 7 MARS 2013**

NOR : AGRS1397163M

IDCC : 9493

Entre :

Le syndicat agricole des cultivateurs de champignons de l'Ouest,

D'une part, et

Le syndicat des travailleurs des champignonnières de Maine-et-Loire CFDT ;

L'UD FO ;

Le SNCEA CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions des articles 5, 7, 8, 9, 10, 11, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 28, 30, 31, 32, 35, 36, 37, 37 *bis*, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 et 64 de la convention collective sont rédigées comme suit :

« Article 5

*Révision*

Les clauses relatives aux salaires ne peuvent être révisées qu'au cours du premier trimestre de chaque année civile et, en dehors de cette période, seulement si le salaire minimum de croissance se trouve modifié. Aux fins d'étude des salaires, la commission mixte est convoquée sans formalité préalable par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) au cours dudit premier trimestre ou dans les 30 jours consécutifs à la publication au *Journal officiel* d'un texte modifiant le salaire minimum de croissance.

En ce qui concerne les autres clauses, la demande en révision peut être introduite à tout moment, par l'une quelconque des parties. Elle doit être signifiée, par lettre recommandée aux autres signataires et à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). La commission mixte commence à étudier les modifications demandées dans les 30 jours qui suivent la date d'expédition de la lettre recommandée précitée. »

« Article 7

*Conflits collectifs*

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention sont portés devant la commission régionale de conciliation (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de la Loire, DIRECCTE) en application de l'article L. 2522-7 du code du travail.

Si la conciliation ne peut avoir lieu, ils sont soumis à la procédure de médiation dans les conditions prévues aux articles L. 2523-1 et suivants du code du travail ou, enfin, à la procédure d'arbitrage, l'arbitre étant alors choisi par accord entre les parties. »

« Article 8

*Liberté syndicale et d'opinion*

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué, en vertu des dispositions du livre I<sup>er</sup> de la 2<sup>e</sup> partie du code du travail, sont reconnus dans les conditions fixées aux articles L. 2141-5 à L. 2141-8 du même code.

Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance d'un salarié à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle, ou l'exercice d'activités syndicales pour arrêter ses décisions à son égard, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition des travaux, l'attribution de congés payés, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline ou la rupture du contrat de travail.

Outre la réunion mensuelle dans l'enceinte de l'entreprise mais hors temps de travail, prévue par les articles L. 2142-10 et L. 2142-11 du code du travail, chaque section syndicale de l'entreprise a le droit de réunir ses adhérents tous les 6 mois, à raison de 1 heure payée. Cette heure est prise sur le temps de travail après accord préalable sur la date et l'heure, et suivant des modalités fixées par le chef d'entreprise. »

« Article 9

*Droit syndical*

Afin d'assurer le respect du droit syndical, les délégués syndicaux ne peuvent être licenciés qu'après l'accord de l'inspecteur du travail compétent.

D'une façon générale, les employeurs et les salariés sont tenus d'appliquer les dispositions des articles L. 2141-4 et suivants du code du travail relatifs à l'exercice du droit syndical dans les entreprises. »

« Article 10

*Litige. – Assistance*

Lors de tout litige individuel, tout salarié et tout employeur, partie à ce litige, peut se faire assister dans toutes les démarches intéressant son règlement par un représentant ou un délégué syndical de son choix. Ce dernier, s'il est salarié des champignonnières, a droit aux libertés qui lui sont nécessaires pour assister son camarade. Ces libertés ne sont pas rémunérées. »

« Article 11

*Délégués du personnel. – Représentation des salariés. – Comité d'entreprise*

1. Délégués du personnel

Les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, relatives aux délégués du personnel, doivent être appliquées par tous, de bonne foi, étant entendu que :

- le nombre des délégués du personnel visé à l'article R. 2314-1 du code du travail est modifié comme suit : de 6 à 25 salariés, 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant ;

- lorsque l'effectif des salariés est compris entre 6 et 10, la liberté payée, visée à l'article L. 2315-8 du code du travail, est limitée à 5 heures par mois.

Les délégués du personnel sont habilités à assister aux réunions de la commission mixte.

## 2. Représentation des salariés

a) Les employeurs et les salariés s'engagent à se conformer aux dispositions de la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel et à celles des textes subséquents.

b) En ce qui concerne l'exercice du droit syndical, et compte tenu de la structure des champignonnières, une section syndicale ou un syndicat peut être créé, à l'initiative de chacun des syndicats représentatifs au sens de l'article L. 2142-1 du code du travail, dès lors qu'il y a plusieurs adhérents dans l'entreprise ou l'établissement :

- dans l'entreprise ;
- dans un ou plusieurs établissements constituant l'entreprise ;
- dans un ou plusieurs chantiers dépendant de l'entreprise ou d'un établissement de celle-ci.

c) Dès lors que l'effectif des travailleurs est inférieur à 50 et par dérogation aux dispositions légales, lorsqu'une ou plusieurs sections syndicales sont constituées dans l'entreprise ou dans un ou plusieurs établissements constituant l'entreprise, le ou les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué syndical dans l'entreprise ou dans un ou plusieurs établissements de l'entreprise.

Le délégué dont la compétence est limitée aux seules questions intéressant l'entreprise ou l'établissement et à la représentation des salariés, au sein de la commission mixte instituée par la loi du 11 février 1950 (dans ce dernier cas, dans la limite de 15 délégués par réunion de la commission), dispose chaque mois de 15 heures de liberté payées par l'employeur.

Ces 15 heures peuvent, outre l'exercice de la mission visée plus haut, être utilisées à la participation à des réunions syndicales et à des journées d'étude syndicale, sociale, juridique ou économique.

Si, au cours d'un même mois, le délégué n'a pas profité de tout ou partie des libertés susvisées, la récupération des heures non utilisées peut intervenir dans le cadre de l'année civile.

Inversement, si besoin est, le délégué syndical peut disposer, par anticipation au cours d'un mois, d'heures de liberté afférentes aux mois suivants.

En tout état de cause, le nombre total des heures de liberté payées au délégué syndical ne peut excéder 180 par an.

d) De même, par dérogation aux dispositions légales, un représentant syndical peut être désigné dans un ou plusieurs chantiers dépendant d'une entreprise ou d'un établissement de celle-ci.

Toutefois, cette désignation ne peut intervenir que dans des chantiers éloignés de plus de 15 kilomètres les uns des autres, ou de plus de 15 kilomètres du siège de l'entreprise dont ils dépendent et qui dispose d'un délégué syndical, ou de plus de 15 kilomètres d'un établissement de la même entreprise également pourvu d'un délégué syndical.

Pour l'exercice de ses missions (lesquelles excluent le pouvoir de négociation au sein du chantier), le représentant syndical bénéficie des mêmes libertés rémunérées par l'employeur que celles accordées au délégué syndical visé au paragraphe c.

## 3. Comité d'entreprise

Le financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ainsi que le fonctionnement dudit comité sont fixés par accords conclus entre l'employeur et les représentants du personnel, dans le cadre de chaque entreprise.



Toutefois, l'employeur est tenu à une contribution minimale tant au titre de la subvention de fonctionnement qu'à celui du financement des institutions sociales précitées :

- pour la subvention de fonctionnement, cette contribution est déterminée par application des dispositions de l'article L. 2325-43 du code du travail ;
- pour les activités sociales et culturelles, cette contribution est déterminée par application des dispositions des articles L. 2323-83 à L. 2323-87 du même code.

Deux fois par an, le comité d'entreprise peut organiser une réunion d'information du personnel, d'une durée de 1 heure payée, dans l'entreprise, en dehors du temps de travail. »

#### « Article 16

##### *Période d'essai : durée*

#### 1. Contrat à durée indéterminée

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

- 1 mois pour les ouvriers et employés ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens (agents d'encadrement du 3<sup>e</sup> groupe) ;
- 3 mois pour les agents d'encadrement du 2<sup>e</sup> groupe ;
- 4 mois pour les agents d'encadrement du 1<sup>er</sup> groupe.

La période d'essai pourra être renouvelée pour une durée maximale égale à la période initiale. Un délai de prévenance de 48 heures doit alors être respecté.

#### 2. Contrat à durée déterminée

En application des dispositions de l'article L. 1242-10 du code du travail, il peut être prévu une période d'essai à l'intérieur du contrat qui ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de :

- 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois, dans tous les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

#### 3. Dispositions communes aux contrats à durée indéterminée et aux contrats à durée déterminée relatives à la rupture de la période d'essai

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

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié doit être prévenu dans un délai minimum, croissant avec sa durée de présence dans l'entreprise, et fixé comme suit :

JOUR DE PRÉSENCE	DÉLAI DE PRÉVENANCE
Moins de 8 jours	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures
Après 1 mois	2 semaines
Après 3 mois	1 mois

De plus, quelle que soit son ancienneté, le salarié peut cesser son travail la veille du jour où il doit prendre ses fonctions chez son nouvel employeur s'il en justifie.

Lorsqu'un salarié bénéficie d'un logement mis à sa disposition par l'employeur, à titre d'accessoire du contrat de travail, et qu'il occupe ce logement avec sa famille, le préavis avant licenciement est au minimum de 3 mois, ceci dans tous les cas, y compris pendant la période d'essai.

#### *b) Rupture à l'initiative du salarié*

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de :

- 48 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est au moins de 8 jours ;
- 24 heures en dessous de 8 jours. »

#### « Article 17

##### *Embauchage*

Si, à l'issue de la période d'essai, le salarié reste en place, son embauchage est considéré comme définitif. »

#### « Article 18

##### *Contrat de travail*

Le contrat de travail, à durée indéterminée ou à durée déterminée, doit être constaté par écrit, daté et signé des deux parties dont un exemplaire est remis à chacune d'entre elles. Cet acte précise obligatoirement la durée de la période d'essai éventuellement prévue, la date d'effet du contrat, la catégorie d'emploi du salarié et le coefficient y afférent.

Le contrat à durée déterminée doit en outre comporter la définition précise de son motif et les autres mentions énumérées à l'article L. 1242-12 du code du travail.

Quelles que soient la nature et la durée du contrat, il peut contenir d'autres clauses, sous réserve qu'elles soient au moins aussi favorables au salarié que les dispositions de la présente convention.

Dans le cas où un salarié est réembauché en contrat à durée déterminée par la même entreprise au même poste, il conservera le coefficient qu'il avait acquis lors de son précédent contrat à durée déterminée et n'effectuera pas une nouvelle période d'essai dans la mesure où il aura précédemment effectué 1 mois de travail, continu ou non, au cours des 5 années précédant la conclusion du nouveau contrat. »

#### « Article 20

##### *Maladie. – Suspension du contrat. – Reclassement. – Rupture du contrat*

#### 1. Suspension

Toute interruption de travail résultant d'une maladie, d'un accident de la vie privée ou d'un accident du trajet dont est victime le salarié, dès lors que sa durée est inférieure ou égale à 6 mois au cours de l'année civile, ne peut constituer un motif légitime de rupture du contrat de travail.

#### 2. Reclassement

Sans préjudice des visites médicales qui pourraient intervenir à l'initiative du salarié, de l'employeur ou du médecin du travail lorsqu'une modification de son aptitude est prévisible, l'employeur est tenu d'organiser une visite médicale dès la reprise du travail du salarié ou, au plus tard, dans le délai de 8 jours dans les cas suivants :

- après une absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnel d'une durée de 2 mois ;
- après un congé de maternité.

Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, ceci quel que soit le degré de son inaptitude.

Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail (art. L. 1226-2 du code du travail).

Lorsque, à l'issue d'un délai de 1 mois, à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte, quel que soit le degré de son inaptitude, n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail (art. L. 1226-4 du code du travail).

### 3. Licenciement

Si aucun reclassement n'est possible dans l'entreprise, doivent être respectées les dispositions légales en matière de licenciement (art. L. 1232-2 et L. 1234-1 et suivants du code du travail). »

#### « Article 21

##### *Maladie. – Suspension. – Licenciement. – Priorité d'embauche*

Si l'indisponibilité du salarié, malade ou accidenté, dure plus de 6 mois dans l'année civile, et si son absence prolongée perturbe le fonctionnement de l'entreprise, le contrat de travail peut être rompu, sous réserve du respect de l'application par l'employeur des dispositions des articles L. 1232-2 et suivants du code du travail relatives à la procédure de licenciement et des dispositions des articles L. 1234-9 et R. 1234-2 concernant l'indemnité de licenciement si le salarié a 1 année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

En cas de licenciement, une priorité d'embauche est accordée au travailleur pendant les 6 mois consécutifs à la période de 6 mois susvisée. »

#### « Article 22

##### *Accidents du travail ou maladie professionnelle. – Suspension du contrat Reclassement. – Rupture du contrat*

Les règles énoncées à l'article précédent ne s'appliquent pas s'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

### 1. Suspension

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie, soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie (art. L. 1226-9 du code du travail).

### 2. Reclassement

A l'issue de la période de suspension du contrat de travail, un examen médical a lieu à l'initiative de l'employeur dès la reprise du travail ou, au plus tard, dans un délai de 8 jours après une absence pour cause de maladie professionnelle, quelle que soit la durée, et après une absence pour cause d'accident du travail d'une durée de 1 mois.

Si le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve prioritairement son emploi ou, à défaut, un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Les conséquences de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peuvent entraîner pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise (art. L. 1226-8 du code du travail).

Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, ceci quel que soit le degré de son inaptitude.

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail (art. L. 1226-10 du même code).

Lorsque, à l'issue d'un délai de 1 mois, à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte, quel que soit le degré de son inaptitude, n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail (art. L. 1226-11 du code du travail).

### 3. Licenciement

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie, soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, et après avoir respecté la procédure applicable au licenciement pour motif personnel.

La rupture du contrat de travail dans le cas prévu à l'alinéa précédent ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 du code du travail ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité légale (voir art. 54 *bis* de la présente convention).

Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

Les périodes de suspension sont prises en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise. »

#### « Article 23

##### *Maternité. – Paternité. – Adoption. – Congé parental. – Réintégration*

A l'issue du congé de maternité ou d'adoption, à l'issue d'un congé d'éducation des enfants (congé parental d'éducation ou passage à temps partiel) ou, enfin, à l'issue d'un congé de paternité, le salarié retrouve son précédent emploi et, en cas d'impossibilité, un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (art. L. 1225-27, L. 1225-43, L. 1225-55 et L. 1225-36 du code du travail).

En outre, à l'issue du congé de maternité ou du congé d'adoption, la rémunération d'origine doit être majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (art. L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail). »

#### « Article 28

##### *Rémunération des jeunes et des apprentis*

###### 1. Rémunération des jeunes

Sous réserve des dispositions de l'article 48, alinéa 2, la rémunération des salariés âgés de moins de 18 ans est égale au salaire de l'adulte afférent à l'emploi occupé, affecté d'un abattement fixé à :

- 20 % pour les salariés âgés de 16 ans ;
- 10 % pour les salariés âgés de 17 ans.

Cet abattement est supprimé lorsque le jeune travailleur justifie de 6 mois de pratique professionnelle ou en cas d'égalité de capacité et de rendement.

## 2. Rémunération des apprentis

La rémunération horaire des jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré est égale, suivant les semestres d'apprentissage, à :

(En pourcentage.)

POURCENTAGE DU SMIC (*) EN FONCTION DE L'ÂGE DE L'APPRENTI			
Semestre d'exécution du contrat	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
1 <sup>er</sup> semestre	25	41	53 (*)
2 <sup>e</sup> semestre	50	60	60
3 <sup>e</sup> semestre	60	70	70
4 <sup>e</sup> semestre	70	80	80
5 <sup>e</sup> semestre	70	80	80
6 <sup>e</sup> semestre	70	80	80

(\*) Ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable à partir de 21 ans pour le premier semestre.

Les montants des rémunérations prévues aux articles D. 6222-26 à D. 6222-30 et D. 6222-33 sont majorés à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ans ou 21 ans.

Les semestres d'ancienneté exécutés avant que l'apprenti ait atteint l'âge de 18 ans ou 21 ans sont pris en compte pour le calcul de ces montants de rémunération.

L'apprenti doit bénéficier des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation (art. L. 6222-23 du code du travail).

A l'issue de l'apprentissage, le travailleur, quel que soit son âge, bénéficie d'une rémunération au moins égale à celle afférente au coefficient de l'emploi qu'il occupe. »

### « Article 30

#### *Avantages en nature : valeur*

La valeur des rémunérations (ou avantages) en nature allouées par l'employeur vient en déduction des salaires et gratifications ci-dessus fixés.

Il sera retenu, sur le salaire, la valeur forfaitaire dudit avantage telle que prévue par l'arrêté du 17 juin 2003.

Par dérogation à cette règle, sont attribués gratuitement 2 kg de champignons par mois, à chaque salarié.

Par dérogation également aux règles énoncées ci-dessus, ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux 3/4 du salaire de l'apprenti et ne peuvent dépasser 75 % de la déduction autorisée pour les autres travailleurs en matière de sécurité sociale (art. D. 6222-35 du code du travail). »

### « Article 31

#### *Primes accessoires du salaire*

Aux salaires résultant des dispositions qui précèdent, s'ajoutent, en ce qui concerne les agents d'exécution, les primes suivantes.

#### 1. Primes pour travaux pénibles

Des primes pour travaux pénibles accordées à raison de :

- 35 % du salaire afférent au temps effectivement passé par le travailleur à la manœuvre du marteau piqueur ;

- 5 % du salaire afférent au temps effectivement passé par le travailleur dans une chambre de pasteurisation, d'une température excédant 29 °C.

## 2. Prime d'ancienneté

S'ajoute, également, aux salaires ci-dessus fixés, une prime d'ancienneté payée à échéance mensuelle.

Elle est calculée par application des pourcentages ci-après aux salaires mensuels bruts, déduction faite du montant de la prime de fin d'année et des indemnités ne présentant pas un caractère de contrepartie du travail :

- 1 % après 5 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 2 % après 9 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 4 % après 14 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 5 % après 18 ans de présence continue dans l'entreprise.

## 3. Gratification de fin d'année

Tout salarié justifiant d'une présence de 12 mois en continu au cours des 18 mois précédant le 31 décembre de l'année en cours a droit à une gratification de fin d'année égale :

- au produit du taux horaire du coefficient conventionnel correspondant à sa qualification au 1<sup>er</sup> décembre de l'année en cours par la durée moyenne mensuelle résultant de la durée légale du travail, s'il est présent au 31 décembre de cette année ;
- au produit du taux horaire du coefficient conventionnel correspondant à la qualification qu'il avait au moment de la rupture de son contrat de travail par la durée moyenne mensuelle résultant de la durée légale du travail, au prorata du temps passé dans l'entreprise pendant l'année en cours, s'il a quitté l'entreprise avant le 31 décembre de cette année.

Si sa rémunération horaire est supérieure au taux horaire conventionnel, cette gratification est calculée sur la base du salaire réellement versé.

La gratification est réglée avec le salaire de décembre. Si le salarié a quitté l'entreprise avant le 31 décembre, la gratification lui est réglée avec son dernier bulletin de salaire.

Un acompte de 400 € est versé avec le salaire du mois de juin de l'année N dès lors que, à cette date, le bénéficiaire justifie de 12 mois de travail en continu dans l'entreprise.

Un autre acompte de 230 € est versé avec le salaire du mois de novembre de l'année N.

## 4. Heures de nuit

Bénéficient d'une majoration de 50 % les heures effectuées exceptionnellement la nuit, entre 21 heures et 6 heures du matin, à la demande de l'employeur (art. L. 3122-31 du code du travail).

## 5. Prime d'assiduité

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté sans rupture du contrat de travail au service du même employeur peut prétendre à une prime d'assiduité si le cumul annuel des heures d'absence pour maladie et accident de la vie privée et des absences non autorisées est inférieur à 28 heures.

Cette prime est en particulier maintenue en cas de congé de maternité ou d'adoption, de congé de paternité ou de congé de formation économique sociale et syndicale.

Cette prime sera égale à 28 fois le taux horaire du salarié et sera diminuée de 1/8 par demi-journée d'absence.

La prime fera l'objet d'une proratisation sur l'année civile pour tenir compte des périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du temps de travail effectif.

La prime sera versée avec le salaire du mois de décembre ou janvier.

Elle ne rentre pas dans l'assiette de calcul de 1/10 pour l'indemnité de congés payés. »

## « Article 32

### *Indemnités de déplacements*

#### 1. Utilisation du véhicule personnel

Les salariés qui, pendant les heures de travail, font usage pour le service de l'employeur de leur bicyclette personnelle, d'un véhicule à deux roues ou d'une voiture automobile leur appartenant, ont droit à des indemnités calculées dans les conditions suivantes :

- engin à deux roues sans moteur : 0,12 € par kilomètre parcouru ;
- vélomoteur, moto et automobile : il sera fait référence au barème fiscal applicable, au 1<sup>er</sup> février de chaque année, aux véhicules effectuant jusqu'à 5 000 km par an, selon la classification ci-après :
  - jusqu'à 7 CV : barème fiscal correspondant à la puissance du véhicule ;
  - 8 CV et plus : barème fiscal 8 CV.

#### 2. Indemnité pour kilomètres supplémentaires

Les salariés, appelés à effectuer des travaux sur un chantier plus éloigné de leur domicile que le lieu d'embauche habituel, ont droit à une indemnité égale à celle fixée ci-dessus, par kilomètre supplémentaire aller et retour.

Est considéré comme kilomètre supplémentaire tout kilomètre qui s'ajoute à la distance ordinairement parcourue sur le trajet, aller et retour, du domicile au lieu d'embauche habituel.

#### 3. Indemnité de panier

Les salariés, appelés à effectuer des travaux sur un chantier plus éloigné de leur domicile que le lieu habituel de leur travail et qui, de ce fait, se trouvent dans l'impossibilité de prendre, à leur foyer, leur repas de midi, ont droit à une indemnité de panier, à moins que l'employeur ne leur rembourse directement les frais de repas.

Le montant de cette indemnité est fixé à 3,5 fois le montant du minimum garanti.

Lorsque le repas est pris directement en charge par l'employeur, les frais correspondants leur sont remboursés sur justificatif dans la limite du montant de l'indemnité de panier.

#### 4. Vêtement de travail

Tout salarié justifiant d'au moins 12 mois de travail continu sur l'exploitation a droit, chaque année, à une indemnité dite de "vêtement de travail".

Son montant est égal à 14 fois le salaire horaire afférent au coefficient 132 en vigueur au mois de décembre de l'année considérée, selon la durée légale du travail applicable à l'entreprise.

#### 5. Bulletin de paie. – Mention

La mention des indemnités versées en 1, 2, 3 et 4 est portée sur le bulletin de paie.

#### 6. Préjudice matériel du salarié

Tout préjudice matériel subi par le salarié du fait du travail, notamment aux lunettes, vêtements et chaussures personnels, doit être réparé par l'employeur ou sa compagnie d'assurances substituée. Le salarié doit apporter la preuve de ce préjudice dans la journée où il a été subi. »

## « Article 35

### *Travaux d'une catégorie inférieure ou supérieure*

Les salariés appelés temporairement ou occasionnellement à effectuer des travaux ressortissant à une catégorie inférieure à celle de leur qualification habituelle gardent le salaire afférent à leur coefficient hiérarchique.



Les salariés appelés temporairement ou occasionnellement à effectuer des travaux ressortissant à une catégorie supérieure à celle de leur qualification habituelle perçoivent au titre de ces travaux le salaire y afférent. »

#### « Article 36

##### *Garantie d'un salaire mensuel*

L'employeur garantit, chaque mois, aux salariés non mensualisés d'exécution et au personnel d'encadrement et de bureau, titulaires d'un emploi permanent à temps plein, une rémunération au moins égale au produit du salaire horaire de leur emploi habituel par le nombre d'heures hebdomadaires de travail, tel qu'il résulte des stipulations de l'article L. 713-12, 1<sup>er</sup> alinéa, du code rural et de la pêche maritime.

Les primes d'ancienneté et de fin d'année, la rémunération liée aux travaux du dimanche et des jours fériés, n'entrent pas en compte dans la détermination de cette garantie. »

#### « Article 37

##### *Mensualisation*

#### 1. Définition des salaires mensuels

Seuls les salariés travaillant à domicile, les salariés saisonniers, les salariés intermittents et les salariés temporaires ne bénéficient pas de la mensualisation.

La mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire aux pièces, à la prime ou au rendement.

Les salariés ne bénéficiant pas de la mensualisation sont payés au moins 2 fois par mois, à 16 jours au plus d'intervalle (art. L. 3242-1, L. 3242-2 et L. 3242-3 du code du travail).

#### 2. Paiement du salaire au mois

a) La rémunération des salariés visés en a est mensuelle. Elle est indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année.

b) La rémunération mensuelle réelle de base, quel que soit le mode de rémunération du salarié, sera égale au produit des 52/12 de la durée légale hebdomadaire de travail (telle qu'elle résulte des dispositions de l'article L. 713-2, 1<sup>er</sup> alinéa, du code rural et de la pêche maritime) par le salaire horaire de l'emploi habituel, soit sur la base de 35 heures hebdomadaires :

$$(52/12) \times 35 = 151,67 \text{ heures mensuelles}$$

c) La rémunération mensuelle effective est adaptée à l'horaire réel de l'entreprise. Si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de la durée légale hebdomadaire du travail, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions de l'article 38, sauf répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine mise en place par accord collectif ou convention collective.



d) Les heures non travaillées du fait du salarié seront déduites du salaire mensuel.

### 3. Rémunération mensuelle garantie pour les salariés mensualisés

a) En cas de réduction de l'horaire de travail au-dessous de la durée légale, le salarié mensualisé bénéficiera d'une rémunération mensuelle garantie égale au salaire mensualisé correspondant au 52/12 de la durée légale hebdomadaire de travail visée au paragraphe b ci-dessus.

Ces heures entreront dans la variation de l'horaire normal de travail, en fonction des dispositions s'y rattachant.

b) Cependant, en application de l'article L. 3232-4 du code du travail, la rémunération mensuelle minimale est réduite à due concurrence lorsque :

- au cours du mois considéré, le salarié a accompli un nombre d'heures inférieur à celui qui correspond à la durée légale hebdomadaire en cas de suspension du contrat de travail ;
- le contrat de travail a débuté ou s'est terminé au cours du mois considéré.

c) En cas de réduction effective de la durée du travail liée à la réduction de la durée légale du travail, la compensation salariale devra être discutée entre les partenaires sociaux dans le mois suivant. »

#### « Article 37 bis

##### *Jours fériés. – Repos hebdomadaire. – Durée du travail*

Les modalités relatives aux jours fériés, au repos hebdomadaire, à la durée de travail sont celles fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur et par l'accord national étendu du 23 décembre 1981, auxquels s'ajoutent des dispositions conventionnelles.

#### 1. Jours fériés

Tous les jours fériés légaux énumérés à l'article L. 3133-1 du code du travail sont chômés et payés, dans les conditions ci-après définies, lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :

1. Le 1<sup>er</sup> janvier ;
2. Le lundi de Pâques ;
3. Le 1<sup>er</sup> Mai ;
4. Le 8 Mai ;
5. L'Ascension ;
6. Le lundi de Pentecôte ;
7. Le 14 Juillet ;
8. L'Assomption ;
9. La Toussaint ;
10. Le 11 Novembre ;
11. Le jour de Noël.

Le chômage des jours fériés légaux ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération.

Quel que soit le mode de rémunération retenu dans les entreprises, si, exceptionnellement, un jour férié ouvré est travaillé, le salarié a droit à une majoration de 100 % des heures de travail effectuées ce jour, majoration payée en fin de mois, conformément aux dispositions du 3 de l'article 38.

Sans préjudice des dispositions particulières au 1<sup>er</sup> Mai, les heures ayant donné lieu à une indemnisation au titre des jours fériés sont comptabilisées pour le calcul des heures supplémentaires de la semaine (modalités de rémunération des jours fériés en annexe IV).

Lorsqu'un des jours fériés payés, comme il vient d'être dit, se situe pendant la période des congés payés visés à l'article 40 de la convention collective, ces derniers congés sont prolongés d'une journée.

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

## 2. Repos hebdomadaire

### a) Repos dominical

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives. Il sera accolé au repos quotidien de 11 heures.

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités suivantes (art. L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime) :

- un autre jour que le dimanche, sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;
- une demi-journée le dimanche avec un repos de compensation de 1 journée par roulement et par quinzaine ;
- par roulement, à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant en équipe de fin de semaine (équipes de suppléance) lorsque la mise en place de telles équipes est prévue par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou sur dérogation de l'inspecteur du travail. Cette possibilité ne concerne que les entreprises agricoles ayant une activité à caractère industriel (art. L. 714-3 du code rural et de la pêche maritime).

### b) Repos hebdomadaire

Un repos hebdomadaire de 2 jours pleins, consécutifs ou non, sera accordé au salarié deux fois par mois. Il sera accolé au repos quotidien de 11 heures.

Le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, sous réserve que les intéressés bénéficient au moment choisi d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, d'un repos de compensation d'une durée égale au repos supprimé (art. L. 741-1 du code rural et de la pêche maritime).

## 3. Durée normale du travail

La durée normale de travail est égale à la durée légale hebdomadaire telle que stipulée à l'article L. 713-2, 1<sup>er</sup> alinéa, du code rural et de la pêche maritime, soit, actuellement, 35 heures par semaine. Cette durée du travail s'entend par travail effectif, à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage, au casse-croûte et aux repas.

Lorsque le salarié est amené à se déplacer pour le compte de l'entreprise en cours de journée, ce temps de déplacement est du temps de travail effectif.

Sont notamment assimilés au travail effectif les jours de congé payé, de congé pour événements familiaux, de congé de formation payé, de repos compensateur payé, les jours fériés chômés et payés, les heures de délégation payées des représentants du personnel, ainsi que les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle et pendant le congé de maternité.

## 4. Durée maximale du travail

### a) Heures de travail prises en compte dans la durée maximale

Les dispositions du présent paragraphe relatives à la durée maximale du travail visent le temps de travail réellement effectué. Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif en application de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, et notamment celles visées au troisième alinéa du paragraphe 3 ci-dessus, ne sont pas considérées comme du temps de travail effectué.

A défaut d'accord d'entreprise, la période annuelle visée par le présent chapitre est l'année civile conformément aux dispositions ci-dessous.

*b) Durée journalière maximale du travail*

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée journalière du travail à plus de 10 heures.

Cependant, la durée maximale journalière peut être portée jusqu'à 12 heures dans tous les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé (art. D. 713-5 du code rural et de la pêche maritime).

Dans ce cas, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne peut être supérieur à 25 heures par an et le nombre de jours consécutifs durant lesquels la durée du travail excède 10 heures ne peut être supérieur à 6.

*c) Durée annuelle maximale du travail*

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectué à plus de 1 940 heures (cf. accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles).

La durée maximale annuelle du travail susceptible d'être effectuée par un salarié est réduite au prorata des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue.

*d) Maximum d'entreprise*

Dans chaque exploitation ou entreprise employant plus de 3 salariés, le nombre total des heures de travail effectué ne peut être supérieur, par année, à un maximum qui est déterminé en fonction du nombre de salariés.

Ce maximum d'entreprise est égal à :

- entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés × 1 900 heures ;
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés × 1 860 heures.

Le nombre de salariés pris en compte pour l'établissement du maximum d'entreprise correspond au nombre de salariés présents dans l'entreprise au début de la période annuelle et embauchés, soit par contrat à durée indéterminée, soit par contrat à durée déterminée au moins égale à 6 mois.

En cas d'embauche ou de débauche (ou de fin de contrat à durée déterminée) en cours d'année, le maximum annuel de l'entreprise est majoré ou minoré *pro rata temporis*.

Les salariés embauchés par contrat à durée déterminée inférieure à 6 mois et, notamment, les saisonniers, ne sont pas pris en compte pour la détermination du maximum d'entreprise, et les heures de travail qu'ils effectuent ne s'imputent pas sur le maximum d'entreprise. Ces salariés suivent l'horaire de travail du ou des autres salariés de l'entreprise affectés aux mêmes travaux (accord du 23 décembre 1981).

## 5. Organisation du temps de travail

Celle-ci devra être réalisée dans le cadre de l'accord du 23 décembre 1981 (chapitres IX et X) et des éventuels accords d'entreprises.

## 6. Modifications dans l'organisation du temps de travail en cas d'annualisation de la durée du travail

Tout projet de modification du programme d'annualisation est soumis à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent et doit être porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins une semaine à l'avance sauf cas de force majeure et en cas de survenance de circonstances justifiant la réduction de l'horaire ou l'interruption collective de travail, lorsque les heures ainsi perdues sont susceptibles d'être récupérées ou de faire l'objet d'une demande d'admission au titre du chômage partiel. Une copie du document affiché est transmise à l'inspecteur du travail.

Il est précisé que lorsqu'un ou plusieurs salariés sont conduits à travailler exceptionnellement selon un horaire différent de l'horaire programmé, il ne s'agit pas d'une modification du programme applicable à la collectivité des salariés concernés par l'annualisation. La procédure prévue à l'alinéa précédent n'est donc pas applicable (art. IV de l'annexe II de l'accord du 23 décembre 1981).

En cas de changement d'horaires impromptu (délai de prévenance inférieur à 48 heures), l'employeur tiendra compte des contraintes éventuelles apportées à la vie privée des salariés.

Dans le cas où ce changement d'horaires est susceptible de réduire les éléments de salaire liés au planning professionnel, le salarié doit néanmoins les percevoir.

## 7. Dispositions relatives au contrôle des horaires de travail

Le nombre des heures de travail effectuées par chaque salarié est consigné par l'employeur ou son représentant dans un registre ou document qui doit, notamment, permettre la récapitulation des heures normales de travail effectuées, des variations de l'horaire normal, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total des heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congé pris dans l'année, en distinguant les congés payés visés à l'article 40 de la convention, le repos compensateur et, le cas échéant, les autres formes de congés.

Ce registre ou document, ou tout autre moyen reconnu par un accord d'entreprise, doit être tenu à la disposition des agents chargés du contrôle et des délégués habilités à le consulter. Il doit être conservé pendant 5 ans. »

### « Article 38

#### *Durée du travail*

##### 1. Heures supplémentaires s'il n'y a pas modulation du temps de travail

###### a) Règle générale

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de 35 heures par semaine.

Elles sont décidées par l'employeur et donnent lieu à une majoration de salaire fixée ainsi qu'il suit :

- au-delà d'une durée normale de travail de 35 heures par semaine et jusqu'à 39 heures inclusivement, majoration de 25 % du salaire horaire sauf si le salarié demande à bénéficier d'un repos payé équivalent à la majoration (15 minutes pour 1 heure supplémentaire de travail) ;
- au-delà d'une durée de travail de 39 heures, majoration de 25 % du salaire horaire jusqu'à 43 heures inclusivement ;
- au-delà de 43 heures, majoration de 50 %.

b) Dérogation à la règle générale lorsqu'un jour férié se situe un jour habituellement travaillé ou lorsque le salarié suit certaines formations

Par dérogation, lorsqu'un jour férié chômé se situe un jour habituellement travaillé, est majorée de 25 % la rémunération des heures de travail effectuées au cours des autres jours ouvrables de la semaine au-delà de la 28<sup>e</sup> heure et 50 % celles des heures effectuées au-delà de la 36<sup>e</sup> heure.

La semaine au cours de laquelle se situent les libertés prises au titre des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale ou des congés en vue de favoriser la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse, visés respectivement aux articles L. 3142-7 et L. 3142-43 et suivants du code du travail, les heures supplémentaires s'apprécient quotidiennement et non plus hebdomadairement. La rémunération des heures effectuées, chaque jour, donne lieu à majoration de :

- 25 % au-delà de la 7<sup>e</sup> heure de travail ;
- 50 % au-delà de la 8<sup>e</sup> heure de travail.

## 2. Heures supplémentaires en cas de modulation du temps de travail ou de répartition de l'horaire de travail sur tout ou partie de l'année

Lorsque a été mise en place par accord d'entreprise ou d'établissement, convention ou accord de branche une organisation de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, en application de l'article L. 3122-9 du code du travail ancien (mais dont les accords conclus sur la base de ses dispositions restent en vigueur en application de l'article 20 de la loi du 20 août 2008) ou de l'article L. 3122-2 du même code, constituent des heures supplémentaires :

1. Les heures effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord, qui sont comptabilisées et payées le mois concerné.
2. Les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles ou de la limite annuelle inférieure fixée par l'accord, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisées.
3. Les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord, déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire fixée, le cas échéant, par l'accord et déjà comptabilisées.

## 3. Travaux effectués un dimanche ou un jour férié

Les travaux effectués le dimanche et les jours fériés ouvrent droit à des heures majorées de 100 %, majoration payée à la fin du mois en cours.

## 4. Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires

En application de l'article 4.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, les droits à repos compensateur doivent également être appréciés en fonction des heures de travail effectuées au cours de l'année :

- de 1 861 à 1 900 heures de travail effectuées par an : 1 journée ;
- de 1 901 à 1 940 heures de travail effectuées par an : 2 journées ;
- de 1 941 à 2 000 heures de travail effectuées par an : 3 journées.

Les droits acquis à repos compensateur sont pris par journée ou demi-journée en accord entre l'employeur et le salarié. Pour chaque journée ou demi-journée de repos compensateur, le salarié percevra le salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé sur la base de l'horaire de travail de l'entreprise.

Le repos compensateur payé est assimilé à du travail effectif, mais n'est pas considéré comme travail effectué pour la détermination de la durée maximale.

La période annuelle prise pour référence est l'année civile sauf accord d'entreprise fixant une autre période annuelle.

Lorsque le contrat s'achève avant la fin de ladite période annuelle, le salarié bénéficie d'une indemnité compensatrice dont le décompte est réalisé *pro rata temporis*.

Les heures de délégation des représentants du personnel et des organisations syndicales, accomplies dans le cadre fixé par la convention, sont assimilées, pour l'ouverture du droit au repos compensateur, à du travail effectif. Ces heures n'entrent pas dans le décompte du maximum d'entreprise visé au *d* du paragraphe 4 de l'article 37 de la présente convention. »

## « Article 39

### *Absences*

Toute absence ne peut être qu'exceptionnelle. Elle doit être motivée ou autorisée. Sont notamment considérés comme des motifs légitimes d'absence, outre les absences liées aux mandats représentatifs (cf. chapitre V ci-avant), les maladies ou accidents médicalement constatés, dont sont victimes les salariés, l'arrivée d'un enfant dans le foyer d'un salarié, et les maladies, accidents et décès

de leur conjoint, ascendants, descendants et alliés au même degré. Les salariés devront dans les plus brefs délais informer l'employeur de leur absence ainsi que des motifs de celle-ci. »

#### « Article 40

##### *Congés payés*

#### 1. Congés payés

Le salarié a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail.

#### 2. Période et date des congés payés

La période des congés et la date de départ en congé sont fixées en application des articles L. 3141-12 à L. 3141-16 du code du travail.

La période de prise des congés payés comprend la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année, elle peut être fixée par accord collectif de travail. A défaut, cette période est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

A l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des accords collectifs de travail ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel.

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient compte :

1. De la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
2. De la durée de leurs services chez l'employeur ;
3. Le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

#### 3. Fractionnement du congé payé

Le congé d'une durée supérieure à 12 jours et inférieure à 25 jours ouvrables peut être fractionné dans les conditions fixées à l'article L. 3141-19 du code du travail.

Si, pour la partie du congé susvisé, le fractionnement est à l'initiative de l'employeur, les droits aux congés supplémentaires sont ceux prévus à l'article L. 3141-19 du code du travail, soit :

- 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 ;
- 1 seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

Si ce fractionnement est dû au fait du salarié, un congé payé supplémentaire est également accordé :

- 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 7 ;
- 1 seul lorsque ce nombre est compris entre 4 et 6 jours.

La partie du congé qui excède 24 jours ouvrables peut être fractionnée sans ouvrir droit à des congés supplémentaires dits de fractionnement. »

#### « Article 41

##### *Congés pour événements familiaux*

A l'occasion de circonstances ci-après indiquées, il est accordé au personnel les congés exceptionnels payés suivants.

Cette autorisation d'absence sera également accordée en cas d'union libre sur présentation par le salarié d'une attestation de vie commune délivrée par la mairie de son domicile et au signataire d'un Pacs.



ÉVÉNEMENT	SANS CONDITION d'ancienneté	SALARIÉ JUSTIFIANT d'au moins 1 an de présence dans l'entreprise	SALARIÉ JUSTIFIANT d'au moins 2 ans de présence dans l'entreprise
Mariage du salarié	5 jours	5 jours	5 jours
Conclusion d'un pacte civil de solidarité	2 jours	2 jours	2 jours
Naissance d'un enfant	3 jours	3 jours	3 jours
Mariage d'un enfant	1 jour	1 jour	1 jour
Décès du conjoint (*) ou d'un enfant du salarié	2 jours	2 jours	3 jours
Décès du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère du salarié	1 jour	2 jours	3 jours
Décès de grands-parents ou de petits-enfants du salarié ou de son conjoint	–	2 jours	3 jours
Décès d'un frère ou d'une sœur	1 jour	2 jours	2 jours
Décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur	–	2 jours	2 jours
(*) La notion de conjoint inclut également les salariés vivant en union libre ou liés par un pacte civil de solidarité.			

Le salarié justifiant d'au moins 1 an de présence dans l'entreprise bénéficiera de 1 jour de congé exceptionnel payé supplémentaire dans les cas de décès définis ci-dessus, si l'événement nécessite qu'il se déplace à plus de 500 km de son lieu d'habitation (aller).

Tous les salariés de moins de 2 ans de présence peuvent bénéficier du nombre maximum de jours d'absence. Ces jours complémentaires seront sans solde sauf si le salarié souhaite utiliser ses droits restants à congés, à jours RTT ou à récupération et sauf accord plus favorable de l'employeur.

La condition de 1 an ou de 2 ans de présence dans l'entreprise est réputée remplie dès lors que le salarié justifie de :

- 12 mois de présence continue ou non au cours des 18 mois qui précèdent l'événement pour lequel le droit à congé est sollicité ;
- 24 mois de présence continue ou non au cours des 36 mois qui précèdent l'événement pour lequel le droit à congé est sollicité.

L'ancienneté sera appréciée en totalisant la durée de chacun des contrats à durée déterminée.

Ces jours d'absence exceptionnelle, lorsqu'ils sont payés, devront être pris à l'occasion des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensualisée. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

Lorsqu'un des événements, ouvrant droit aux absences telles que définies plus haut, se situe pendant la période des congés payés visés à l'article 40 de la convention collective, les droits aux congés payés seront prolongés d'autant selon les modalités suivantes :

- l'employeur en sera tenu informé dans les 48 heures ;
- l'employeur avisera, dès lors, le salarié sur la possibilité ou non de prolonger ses congés payés d'autant, cela afin de ne pas désorganiser le travail.

En cas d'impossibilité de prorogation, ces droits restent acquis au salarié et une nouvelle période sera alors fixée en accord entre les deux parties dans les 3 mois suivants. »

#### « Article 42

#### *Donneurs de sang*

Les salariés donneurs de sang sont indemnisés dans la limite de 1 heure de travail perdue, rémunérée au taux horaire afférent à l'emploi occupé, sur présentation d'un justificatif. »

## « Article 43

### *Congés de formation économique et sociale et de formation syndicale Elections professionnelles*

#### Formation économique ou sociale, ou de formation syndicale

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions de la loi accordant des congés rémunérés de 12 jours par an aux travailleurs afin de participer à des stages ou sessions de formation économique ou sociale, ou de formation syndicale dans les conditions et limites de prise en charge fixées par les dispositions des articles L. 3141-7 et suivants du code du travail et par les dispositions réglementaires correspondantes.

Le travailleur doit informer l'employeur de chacune de ses absences en congé de formation au moins 15 jours francs avant son départ en congé.

#### Elections professionnelles

Les salariés appelés à participer pendant les heures de travail aux élections professionnelles suivantes ne doivent pas subir de perte de salaire du fait de leur absence :

- au sein de l'entreprise : élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ;
- hors de l'entreprise : élections prud'homales, élections de la chambre d'agriculture ou de la mutualité sociale agricole. »

## « Article 44

### *Indemnisation de la maladie et de l'accident*

Chaque maladie ou accident dûment constaté par certificat médical et pris en charge par la mutualité sociale agricole donne lieu au versement d'indemnités en fonction de la nature de l'arrêt et de l'ancienneté du salarié.

Ce versement d'indemnité, entraînant une garantie de ressource, est également subordonné à :

- la justification de l'arrêt de travail à l'employeur dans les 48 heures ;
- la déclaration de tout accident du travail – pris en compte en tant que tel et donc pris en charge par la mutualité sociale agricole – auprès de l'employeur dès sa survenance ;
- la remise à l'employeur du bordereau de décompte des indemnités journalières dans le mois qui suit sa date d'envoi par la caisse de mutualité sociale agricole et la caisse des régimes complémentaires, s'il y a lieu.

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice notamment des dispositions de la loi de mensualisation si celles-ci sont plus favorables.

#### 1. Personnel d'encadrement

Il y a lieu au préalable de préciser que le personnel d'encadrement bénéficie, dès le premier jour de son embauche, du régime de prévoyance de la CPCEA (cf. art. 47 ci-après), et donc en cas de maladie, il bénéficie d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la MSA.

Néanmoins, dans certains cas, les dispositions de la loi de mensualisation ou de la convention collective permettent une indemnisation supérieure au total versée par la MSA et la CPCEA, auquel cas, c'est l'employeur qui verse la différence.

En cas de maladie ou d'accident, le personnel d'encadrement bénéficie, selon son ancienneté, de tout ou partie de sa rémunération dans les conditions précisées ci-après.

Il est précisé que :

- l'ancienneté est appréciée du jour de la prise d'effet du contrat de travail au premier jour de l'arrêt de travail ;



- la rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence du salarié dans l'entreprise en application du code du travail ;
- plusieurs arrêts successifs peuvent être indemnisés sans toutefois pouvoir globalement dépasser, au cours d'une même année civile, les maxima fixés aux paragraphes suivants (ceci pour chaque risque).

*a) Maladie ou accident de la vie privée*

Salariés ayant de 1 an jusqu'à 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise :

En application de la loi de mensualisation, l'employeur verse au salarié, à partir du 8<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail, un complément de rémunération de telle sorte que ce dernier perçoive 90 % de sa rémunération, telle que définie précédemment, pendant 30 jours puis 66,66 % de cette même rémunération pendant les 30 jours suivants.

Salariés ayant de 2 à 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise :

Pendant les 90 premiers jours d'arrêt de travail, l'employeur verse la différence entre la rémunération mensuelle et le montant des prestations servies au titre des assurances sociales agricoles, d'un régime de retraite et de prévoyance ou d'un quelconque régime d'assurance, auquel adhère l'entreprise.

Pendant les 90 jours suivants, l'employeur ne verse que la moitié de cette différence.

Salariés ayant plus de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise :

Les deux périodes de 90 jours sont portées chacune à 180 jours.

*b) Maladie professionnelle ou accident du travail*

Les arrêts de travail consécutifs à une maladie professionnelle ou à un accident du travail sont indemnisés dans les mêmes conditions que celles prévues pour la maladie ou l'accident de la vie privée.

Il est toutefois précisé que pour le salarié ayant entre 1 et 2 ans d'ancienneté, le complément de rémunération débute, en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, au premier jour d'arrêt de travail.

## 2. Personnel d'exécution

Il y a lieu au préalable de préciser que le personnel d'exécution ayant au moins 1 an d'ancienneté <sup>(1)</sup> bénéficie, sauf accord plus favorable, de l'accord national du 10 juin 2008 dont les dispositions interviennent en relais des dispositions légales et conventionnelles ci-après.

En cas de maladie ou d'accident, le personnel d'exécution bénéficie, selon son ancienneté, d'une garantie de ressources définie à l'annexe II et dans les conditions précisées ci-après.

L'ancienneté est appréciée, à compter :

- pour la première fois, du 1<sup>er</sup> jour du 13<sup>e</sup> mois qui suit l'embauchage ;
- par la suite, de chaque anniversaire de ce 1<sup>er</sup> jour.

La durée d'indemnisation s'apprécie par risque. C'est ainsi que le nombre d'allocations versées au salarié pour une période de 12 mois ne peut excéder la durée totale d'indemnisation de chaque risque.

Les garanties accordées s'entendent déductions faites des allocations que le salarié perçoit de la mutualité sociale agricole et de prestations résultant des versements de l'employeur à un régime complémentaire de prévoyance, s'il y a lieu. En aucun cas, elles ne peuvent conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

(1) Aux termes de l'article 3 de l'accord national du 10 juin 2008, l'ancienneté de 1 an est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert 1 an d'ancienneté.

Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé l'horaire de travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération qui reste basée sur l'horaire habituel de l'entreprise.

Si les indemnités de la mutualité sociale agricole sont réduites pour une cause quelconque (exemple : sanction pour non-respect de son règlement intérieur, hospitalisation...), elles sont réputées être servies intégralement.

Les allocations compensatrices sont versées à l'expiration de chaque mois civil et mention en est faite sur le bulletin de paie. Elles donnent lieu à une cotisation de sécurité sociale dont la part ouvrière est retenue sur la somme versée au salarié.

Si, dans l'avenir, venaient à être modifiées les conditions de remboursement des prestations en espèces dues aux termes des législations d'assurances sociales ou d'accidents du travail, les clauses qui précèdent seraient modifiées en conséquence.

*a) Maladie ou accident de la vie privée*

Sous réserve d'une ancienneté de 12 mois de service ininterrompu dans l'entreprise, la garantie de ressource prévue à l'annexe II est égale pour une première période à 90 % du salaire brut qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler suivant l'horaire habituel de l'entreprise et, éventuellement, selon l'ancienneté, pour une seconde période à 66,66 % dudit salaire.

Plusieurs arrêts successifs peuvent donner lieu à un complément de rémunération mais la durée totale d'indemnisation ne peut pas excéder le nombre de jours figurant en annexe II.

*b) Accident de travail, de trajet ou maladie professionnelle*

La garantie de ressource est égale à 90 % du salaire brut que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler suivant l'horaire habituel de l'entreprise, à l'exception des situations ci-dessous évoquées où la garantie est portée à 100 % du salaire brut dès le premier jour :

- en cas d'accident de travail survenu sur le site, constaté et déclaré à l'employeur ou à son représentant, avant que le salarié ne quitte le lieu de travail, sauf impossibilité ;
- en cas de maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ;
- en cas d'accident de trajet, sous réserve qu'il ait été reconnu et pris en charge par la caisse de mutualité sociale agricole.

Plusieurs arrêts successifs peuvent être indemnisés mais la durée totale d'indemnisation ne peut pas excéder le nombre d'allocations figurant en annexe II, soit 270 allocations calendaires. »

« Article 45

*Prévoyance complémentaire*

Les salariés cadres relèvent de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles du 2 avril 1952, étendue par l'arrêté ministériel du 13 octobre 1953.

Ils sont obligatoirement affiliés à la CPCEA (caisse de prévoyance des cadres d'entreprises agricoles), dont le siège est 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

Les salariés non cadres relèvent quant à eux de l'accord national du 10 juin 2008 et doivent être affiliés à Agri-Prévoyance, dont le siège est 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08, sous réserve d'un accord plus favorable. »

« Article 46

*Médecine du travail : adhésion*

Les employeurs sont tenus d'adhérer pour tous leurs salariés et apprentis à un service de santé au travail. »

« Article 47

*Premiers secours*

En l'absence d'infirmiers ou lorsque leur nombre ne permet pas d'assurer une présence permanente, l'employeur organise, après avis du médecin du travail, les mesures préventives nécessaires pour assurer les premiers secours aux accidentés et aux malades.

Ces mesures qui sont prises en liaison notamment avec les services de secours d'urgence extérieurs à l'entreprise sont adaptées à la nature des risques. Elles sont consignées dans un document tenu à la disposition de l'inspecteur du travail (art. R. 4224-16 du code du travail). »

« Article 48

*Nature des travaux. – Salaires*

1. Les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans ne peuvent être occupés à des travaux excédant leurs forces physiques ainsi qu'à des travaux de nuit, c'est-à-dire se situant entre 22 heures et 6 heures du matin pour les jeunes de plus de 16 ans et de moins de 18 ans et se situant entre 20 heures et 6 heures du matin pour les jeunes de moins de 16 ans (art. L. 3163-1 du code du travail).

Leur rémunération est déterminée selon les règles prévues à l'article 28 de la présente convention.

2. Les salariés handicapés, qui ont été reconnus comme tels par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées dans les conditions prévues par l'article L. 5213-2 du code du travail, ne peuvent être employés qu'à des travaux dont la nature et la durée sont compatibles avec leur handicap.

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour leur permettre d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 qui peut compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur. »

« Article 49

*Apprentissage*

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. Il prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des apprentis.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation. Ce travail doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.

En matière de logement de leurs apprentis, les maîtres d'apprentissage sont tenus aux obligations qui sont faites aux employeurs en matière de logement des salariés agricoles, en vertu des dispositions légales et réglementaires du code rural et de la pêche maritime. »

« Article 50

*Principes généraux de prévention des risques professionnels*

Les employeurs prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

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

Les employeurs veillent à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes (art. L. 4121-1 du code du travail).

### 1. Principes

Ces mesures de prévention doivent être prises sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1. Eviter les risques ;
  2. Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
  3. Combattre les risques à la source ;
  4. Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
  5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
  6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
  7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 du code du travail ou tout autre risque susceptible de générer un mal-être au travail ;
  8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
  9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs.
- (Voir notamment l'article L. 4121-2 du code du travail.)

### 2. Mise en œuvre

Les employeurs doivent procéder à une évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

A la suite de cette évaluation, les employeurs mettent en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Ces actions et ces méthodes doivent être intégrées dans l'ensemble des activités de leurs établissements et à tous les niveaux de l'encadrement (art. L. 4121-3 du code du travail).

Les employeurs doivent procéder aux recherches nécessaires afin d'utiliser les produits les moins dangereux (notamment les produits de désinfection), ils doivent également privilégier les méthodes de travail permettant de ne pas exposer les salariés aux produits dangereux et si, néanmoins, subsistait une période d'exposition, ils doivent veiller à ce que les salariés portent les équipements de protection individuelle adaptés (cf. art. 51) et procèdent aux opérations de nettoyage corporel nécessaires même s'ils utilisent ces équipements.

Les employeurs doivent en effet veiller à ce que, après toute manipulation des produits (préparation de mélanges notamment), les travailleurs se lavent les mains et le visage et que, à l'issue des opérations d'application des produits, ils se lavent le corps. Les salariés doivent pouvoir disposer de moyens de nettoyage proches du lieu où sont manipulés les produits, ainsi que d'une douche.

Toutes ces opérations de nettoyage doivent être réalisées sur le temps de travail. »

#### « Article 51

##### *Équipements de protection individuelle. – Vêtements de travail*

Lorsqu'il apparaît impossible à l'issue de l'évaluation des risques d'empêcher toute exposition des salariés aux produits dangereux, les employeurs mettent à la disposition des travailleurs, en tant que de besoin, des équipements de protection individuelle adaptés (EPI).

De plus, lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, des vêtements de travail appropriés sont également mis à leur disposition.

Les employeurs veillent à l'utilisation effective des EPI et des vêtements de travail.

Les équipements de protection individuelle sont appropriés aux risques à prévenir et aux conditions dans lesquelles le travail est accompli. Ils ne sont pas eux-mêmes à l'origine de risques supplémentaires. Ils doivent pouvoir être portés, le cas échéant, après ajustement, dans des conditions compatibles avec le travail à accomplir et avec les principes de l'ergonomie.

Les employeurs déterminent, après consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, les conditions dans lesquelles les équipements de protection individuelle sont mis à disposition et utilisés, notamment celles concernant la durée de leur port. Ils prennent en compte la gravité du risque, la fréquence de l'exposition au risque, les caractéristiques du poste de travail de chaque travailleur, et les performances des équipements de protection individuelle en cause.

Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail susmentionnés sont fournis gratuitement par les employeurs qui assurent leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires.

Concernant les travailleurs intérimaires, les équipements de protection individuelle sont fournis par l'entreprise utilisatrice. Toutefois, certains équipements de protection individuelle personnalisés peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire (par exemple, les chaussures).

En tout état de cause, les salariés temporaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle.

Les équipements de protection individuelle sont réservés à un usage personnel dans le cadre des activités professionnelles de leur attributaire.

Toutefois, si la nature de l'équipement ainsi que les circonstances exigent l'utilisation successive de cet équipement de protection individuelle par plusieurs personnes, les mesures appropriées sont prises pour qu'une telle utilisation ne pose aucun problème de santé ou d'hygiène aux différents utilisateurs.

Des gants adaptés à la cueille seront mis à disposition des salariés. »

#### « Article 52

##### *Contrat à durée déterminée*

Le contrat à durée déterminée est régi par les articles L. 1241-1 et suivants du code du travail. Il conserve tous ses effets jusqu'à la date fixée pour son terme.

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du

travail (art. L. 1243-1 du code du travail). Il peut néanmoins être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée dans les conditions fixées à l'article L. 1243-2 du code du travail. »

## « Article 53

### *Contrat à durée indéterminée*

Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à tout moment à l'initiative de l'une des parties contractantes, sous réserve de l'application des règles définies par les articles L. 1231-1 et suivants du code du travail, sur le préavis et l'entretien préalable, et par les articles L. 1233-1 et suivants du même code, qui régissent le licenciement pour motif économique, ainsi que celles édictées ci-après.

Qu'elle soit le fait du salarié ou de l'employeur, la dénonciation du contrat de travail doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception. La date de première présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis.

#### 1. Durée du préavis en cas de démission et sauf accord entre les parties

a) Agent d'exécution :

– 7 jours francs.

b) Agent d'encadrement :

– 30 jours francs, s'il s'agit d'un cadre du troisième groupe ayant une ancienneté au plus égale à 2 ans dans l'entreprise ;

– 2 mois, de date à date, s'il s'agit d'un cadre du troisième groupe ayant une ancienneté supérieure à 2 ans dans l'entreprise ;

– 6 mois, de date à date, s'il s'agit d'un cadre du deuxième ou du premier groupe, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise.

#### 2. Durée du préavis en cas de licenciement et sauf accord entre les parties

Sauf accord entre les parties, ou faute grave imputable à l'une d'elles et appréciée par la juridiction compétente, le préavis est fixé à :

a) Agent d'exécution :

– 7 jours francs, s'il s'agit d'un salarié ayant une ancienneté de services continus de moins de 6 mois ;

– 30 jours francs, s'il s'agit d'un salarié ayant une ancienneté de services continus d'au moins 6 mois et de moins de 2 ans ;

– 2 mois, de date à date, s'il s'agit d'un salarié permanent ayant sur l'exploitation une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans.

b) Agent d'encadrement :

– 30 jours francs, s'il s'agit d'un cadre du troisième groupe ayant une ancienneté de services continus de moins de 2 ans dans l'entreprise ;

– 2 mois, de date à date, s'il s'agit d'un cadre du troisième groupe ayant une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans dans l'entreprise ;

– 6 mois, de date à date, s'il s'agit d'un cadre du deuxième ou du premier groupe, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise.

c) Dispositions communes :

Sans être tenu à un préavis, le salarié congédié peut cesser son travail la veille du jour où il doit prendre ses fonctions chez son nouvel employeur. Il doit justifier de cette prise de fonctions. »



« Article 54  
*Motif du licenciement*

Le motif du licenciement doit être précisé sur la lettre recommandée visée à l'article 53 ci-dessus. »

« Article 55

*Dispositions particulières applicables aux salariés victimes  
d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle*

En cas d'incapacité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, après avoir exploré toutes les voies de reclassement et de requalification possibles, ce sont les dispositions des articles L. 1226-10 et suivants du code du travail qui seront appliquées, en particulier l'article L. 1226-14 prévoyant le versement d'une indemnité compensatrice d'un montant égal à l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 et d'une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement (cf. art. 60 de la présente convention). »

« Article 56

*Dispositions particulières applicables aux travailleurs handicapés*

En cas de licenciement, la durée du préavis déterminée en application des dispositions légales est doublée pour les travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de 3 mois la durée de ce préavis (art. L. 5213-9 du code du travail). »

« Article 57

*Dispositions particulières applicables aux salariés logés*

Si le salarié démissionnaire ou licencié occupe un logement mis à sa disposition par l'employeur, à titre d'accessoire du contrat de travail, il doit libérer le logement à la date d'expiration du contrat.

Dans le cas où le salarié est logé avec sa famille, le préavis avant licenciement est au minimum de 3 mois, ceci dans tous les cas, y compris pendant la période d'essai. »

« Article 58

*Non-respect de la procédure. – Indemnité*

Si les délais de préavis fixés aux articles qui précèdent ne sont pas respectés, la partie lésée a droit, à titre d'indemnité, au versement d'une somme correspondant aux salaires (espèces plus valeur des avantages en nature) qui auraient été versés pendant la durée du préavis restant à courir.

Cette indemnité n'exclut pas l'attribution à la partie lésée de dommages-intérêts dont le montant est liquidé par la juridiction compétente. »

« Article 59

*Libertés durant le préavis*

Pendant la durée du préavis, le salarié d'exécution licencié a droit à une liberté au moins égale à 2 demi-journées par semaine. Le choix de ces demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur.

Les absences correspondant à ces libertés sont rémunérées comme temps de travail et sont, le cas échéant, prises en compte dans le calcul des heures supplémentaires.

Les dispositions du présent article cessent leurs effets dès que le salarié a trouvé un nouvel emploi. »

« Article 60

*Indemnité de licenciement. – Conditions*

Une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave, à tout salarié licencié et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'exploitation ou l'entreprise (art. L. 1234-9 et suivants du code du travail).

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans ;
- exemple : pour un salaire de référence de 1 500 € et une ancienneté de 12 ans, l'indemnité due est :

$$(1\,500\,€ / 5) \times 12 + (1\,500\,€ \times 2/15) \times 2^{(1)} = 3\,600\,€ + 400\,€ = 4\,000\,€.$$

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Comme rappelé par l'article 55, conformément à l'article L. 1226-14 du code du travail, les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ont droit à une indemnité minimum de licenciement au moins égale au double de celle fixée ci-dessus et au versement d'une indemnité compensatrice d'un montant égal à l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 du même code. »

#### « Article 61

##### *Attestation de l'employeur*

Dès notification de la démission ou du licenciement, l'employeur est tenu de délivrer au salarié, titulaire d'un contrat à durée indéterminée, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouvera libre de tout engagement. »

#### « Article 62

##### *Suppression d'emploi. – Priorité de réembauchage*

Toute lettre de licenciement pour motif économique doit notamment mentionner l'existence d'une priorité de réembauchage et ses conditions de mise en œuvre :

- pour bénéficier de cette priorité, le salarié doit en faire la demande, de préférence par lettre recommandée avec avis de réception, ou remise en main propre contre décharge, dans l'année qui suit la rupture de son contrat de travail ;
- cette priorité de réembauchage s'applique pendant une période de 2 ans qui suit la rupture de son contrat de travail et dans un emploi de même qualification ou dans une nouvelle qualification acquise après cette rupture. Dans ce cas, le salarié doit en informer son ancien employeur.

En cas de réintégration dans leur emploi, ces salariés conservent le bénéfice de leur ancienneté dans l'entreprise ou dans la profession, selon le cas. »

#### « Article 63

##### *Indemnité de départ en retraite*

Tout salarié quittant l'entreprise, à sa demande et en accord avec l'employeur, pour faire prévaloir ses droits à la retraite et bénéficier d'une pension de vieillesse, a droit à une indemnité de départ en retraite dont le montant est calculé de la façon suivante :

##### 1. Pour les agents d'encadrement

- 2 fois leur dernière rémunération mensuelle après une ancienneté de 10 ans ;
- 3 fois leur dernière rémunération mensuelle après une ancienneté de 15 ans ;

---

(1) 2 correspond aux 2 années effectuées au-delà de 10 ans.



- 4 fois leur dernière rémunération mensuelle après une ancienneté de 20 ans ;
- 5 fois leur dernière rémunération mensuelle après une ancienneté de 25 ans ;
- 6 fois leur dernière rémunération mensuelle après une ancienneté de 30 ans.

## 2. Pour les salariés d'exécution

Pour le calcul de l'indemnité, sont pris en considération les éléments suivants :

- le nombre d'années passées au service de l'employeur ;
- le salaire perçu au titre des 3 derniers mois d'activité ou qui l'aurait été au titre de cette même période si l'intéressé avait travaillé de façon continue.

Le montant de l'indemnité est égal au produit de ces deux éléments multiplié par :

- 1/30 pour une ancienneté de 5 ans à 9 ans révolus ;
- 1/25 pour une ancienneté comprise entre 10 ans et 1 jour et 15 ans révolus ;
- 1/20 pour une ancienneté comprise entre 16 ans et 1 jour et 25 ans révolus ;
- 1/15 pour une ancienneté de 26 ans et 1 jour et au-delà.

Exemple : pour un salarié non cadre, gagnant 1 500 € par mois, ayant 25 ans d'ancienneté, l'indemnité de départ à la retraite sera la suivante :

$$25 \times [(1\,500 \times 3)/20] = 5\,625 \text{ €}$$

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Tout salarié quittant l'entreprise, parce qu'il est âgé de 65 ans ou plus et parce qu'il a donné son accord dans le cas d'une mise en retraite par l'employeur, a droit à une indemnité de départ en retraite dont le montant correspond au calcul le plus avantageux entre l'indemnité telle qu'elle découle des calculs précédents et l'indemnité légale de licenciement.

## 3. Dispositions communes

Les salariés à temps partiel ont droit à l'indemnité de départ en retraite dans les mêmes conditions que les salariés à taux plein, leur ancienneté étant prise en compte pour sa totalité. L'indemnité doit alors être calculée en tenant compte des périodes à temps plein et des périodes à temps partiel.

Exemple :

Pour un salarié ayant 25 ans d'ancienneté dont 5 ans à temps partiel (80 %, soit 121,33 heures en moyenne pour l'année), si l'indemnité de départ à la retraite à taux plein est de 8 000 €, elle sera pour l'intéressé de :

$$[(8\,000 \times 20)/25] + [(8\,000 \times 5)/25] \times (121,33/151,67) = 7\,680 \text{ €} \text{ »}$$

« Article 64

*Grève*

Les partenaires sociaux se déclarent attachés au dialogue social, et rappellent que toute personne peut défendre ses droits et ses intérêts, notamment par l'action syndicale.

Si les salariés décident de recourir au droit de grève, l'exercice de ce droit constitutionnel ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.

L'exercice du droit de grève ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire telle que mentionnée à l'article L. 1132-2 du code du travail, notamment en matière d'évolution de rémunération, de qualification, de classification, d'affectation, de formation, de promotion professionnelle, de mutation, de reclassement, de renouvellement de contrat et d'avantages sociaux. »

## Article 2

Les intitulés des chapitres suivants de la convention collective et, le cas échéant, leur contenu liminaire sont ainsi modifiés ou rédigés :

Le chapitre VIII « Mensualisation » devient : chapitre VIII « Mensualisation. – Durée du travail ».

Le chapitre IX « Congés payés. – Congés spéciaux. – Absences pour maladie ou accidents » devient : chapitre IX « Congés payés. – Congés spéciaux ».

Le chapitre X « Médecine du travail » devient : chapitre X « Garantie de ressources. – Prévoyance ».

Le chapitre XI « Prévoyance » devient : chapitre XI « Médecine du travail. – Premiers secours ».

Le chapitre XII « Travail des jeunes, des femmes et des handicapés » devient : chapitre XII « Travail des jeunes et des handicapés ».

Le chapitre XIV « Réparation des accidents du travail » devient : chapitre XIV « Santé et sécurité au travail ».

Le chapitre XV « Hygiène, protection et sécurité des travailleurs » devient : chapitre XV « Démission. – Licenciement ».

Il comprend, en outre, la disposition liminaire suivante :

« Est précisé à titre liminaire que les dispositions suivantes relatives aux préavis ne s'appliquent pas à la période d'essai qui fait l'objet de dispositions particulières (art. 16 de la présente convention). »

Le chapitre XVI « Démission. – Licenciement » devient : chapitre XVI « Retraite ».

Le chapitre XVII « Retraite » devient : chapitre XVII « Grève ».

Le chapitre XVIII « Grève et lock-out » devient : chapitre XVIII « Avantages acquis ».

## Article 3

Le chapitre XIX est supprimé.

Les articles suivants sont supprimés : articles 26, 29, 47 *bis* et 54 *bis*.

Le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 2 est supprimé.

Les mots « et apprentis » sont supprimés dans les articles 1<sup>er</sup>, 3, 13 et 33.

## Article 4

Il est créé un article 19 *bis* au sein du chapitre VI. Ses dispositions sont les suivantes :

« Article 19 *bis*

*Maladie de plus de 3 mois quelle que soit son origine*

*Visite de préreprise. – Reclassement*

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail, d'origine professionnelle ou non, d'une durée de plus de 3 mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin-conseil de la caisse de mutualité sociale agricole.

Au cours de la visite de préreprise, le médecin du travail peut recommander :

- des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- des préconisations de reclassement ;
- des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

A cet effet, il s'appuie sur le service social de la caisse de mutualité sociale agricole ou sur celui de l'entreprise dès lors qu'il existe.

Sauf opposition du salarié, le médecin du travail et le médecin-conseil de la caisse de mutualité sociale agricole peuvent échanger les informations nécessaires à la bonne réalisation de cette visite dans le respect du secret médical (art. R. 717-17 du code rural et de la pêche maritime). »

#### **Article 5**

Les articles suivants sont ainsi déplacés :

L'article 44 est déplacé du chapitre IX au chapitre X.

L'article 46 est déplacé du chapitre X au chapitre XI.

Les articles 53 à 62 sont déplacés du chapitre XVI au chapitre XV.

L'article 63 est déplacé du chapitre XVII au chapitre XVI.

L'article 64 est déplacé du chapitre XVIII au chapitre XVII.

L'article 65 est déplacé du chapitre XIX au chapitre XVIII.

#### **Article 6**

Les annexes II et IV sont remplacées par les annexes II et IV ci-dessous.

#### **Article 7**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE Pays de la Loire (section d'inspection du travail agricole), 7, rue Bouché-Thomas, BP 23607, 49036 Angers Cedex 01.

Fait à Angers, le 7 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

## « ANNEXE II

### Personnel d'exécution. – Garantie de ressources en cas d'arrêt de travail (\*)

ANCIENNETÉ	MALADIE NON PROFESSIONNELLE, ACCIDENT DE LA VIE PRIVÉE (ancienneté requise : 1 an)				ACCIDENT DE TRAVAIL, DE TRAJET ou maladie professionnelle (aucune ancienneté requise)	
	Carence (en jours)		Nombre d'allocations (nombre de jours calendaires)		Carence (1)	Nombre d'allocations (nombre de jours calendaires) Convention collective (90 % ou 100 %, cf. art. 44 2 b (1))
	Sans hospitalisation	Avec hospitalisation d'une durée supérieure à 3 jours en l'absence d'opération	Avec hospitalisation donnant lieu à opération	Selon convention collective (90 %) (1)		
Du 1 <sup>er</sup> jour à 1 an	Néant	Néant	Néant	Néant	0	270
De 1 à 3 ans	7	3	0	80	0	270
De 3 à 16 ans	7	3	0	110	0	270
De 16 à 21 ans	7	3	0	110	0	270
De 21 à 26 ans	7	3	0	110	0	270
De 26 à 28 ans	7	3	0	110	0	270
De 28 à 31 ans	7	3	0	120	0	270
De 31 à 33 ans	7	3	0	120	0	270
A partir de 33 ans	7	3	0	135	0	270
(1) Pourcentage du salaire versé au salarié et sur la base duquel est calculée l'indemnisation complémentaire.						

(\*) Après la période d'indemnisation par l'employeur, et sous réserve que le salarié ait 1 an d'ancienneté, intervient (sauf accord d'entreprise plus favorable) la garantie incapacité temporaire de travail prévue par l'accord national du 10 juin 2008 sur la protection sociale complémentaire en agriculture et sur la création d'un régime de prévoyance.

## « ANNEXE IV

### Modalités de rémunération des jours fériés. – Exemples

#### 1<sup>er</sup> cas : le 1<sup>er</sup> Mai

Le 1<sup>er</sup> Mai est obligatoirement chômé et payé (art. L. 3133-4 du code du travail).

#### 2<sup>e</sup> cas : autre jour férié chômé

- si ce jour est habituellement travaillé, il est payé comme s'il était travaillé ;
- si ce jour n'est pas habituellement travaillé, il ne donne lieu à aucune rémunération.

#### 3<sup>e</sup> cas : jour férié travaillé

La semaine concernée ne dépasse pas 35 heures

Qu'il s'agisse d'un jour normalement ouvré, ou d'un dimanche, jour normalement non ouvré, les heures de travail sont majorées de 100 %, cette majoration étant prévue par l'article 38 pour les travaux effectués un jour férié. Pour le travail du dimanche, elle s'applique à deux titres : travail un jour férié et travail le dimanche.

Exemples : travail 6 heures un lundi, jour férié habituellement ouvré, ou travail 6 heures un jour férié tombant un dimanche, jour normalement non ouvré.

Le salarié bénéficie pour le mois correspondant de la rémunération suivante :

- a) Son salaire de base mensuel ;
- b) La majoration de 100 % en application de l'article 38 (payée à la fin du mois).

La semaine concernée dépasse 35 heures

S'il n'y a pas d'annualisation du temps de travail

Les heures effectuées au-delà de 35 heures sont majorées, et la majoration de 100 % pour le jour férié travaillé s'applique également.

Exemple : travail 35 heures la semaine + travail 6 heures le dimanche, jour férié, au cours de l'une des semaines du mois ; le salarié bénéficie pour le mois correspondant de la rémunération suivante :

- a) Son salaire de base mensuel ;
- b) La majoration de 100 % en application de l'article 38 (payée à la fin du mois), soit 6 fois le salaire horaire du salarié ;
- c) La majoration de 25 % pour les heures effectuées au-delà de 35 heures, soit 6 fois 25 % du salaire horaire du salarié (sauf s'il demande à bénéficier d'un repos payé équivalent).

S'il y a annualisation du temps de travail

Les heures effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire fixée par accord donnent lieu à majoration pour heures supplémentaires, et la majoration de 100 % pour le jour férié travaillé s'applique également.

Exemple tiré de l'accord-cadre du 2 avril 2004 applicable aux entreprises de l'UES France Champignon : travail 35 heures la semaine + travail 6 heures le dimanche, jour férié, au cours de l'une des semaines du mois ; le salarié bénéficie pour le mois correspondant de la rémunération suivante :

- a) Son salaire de base mensuel ;

*b)* La majoration de 100 % en application de l'article 38 (payée à la fin du mois), soit 6 fois le salaire horaire du salarié ;

*c)* La majoration de 10 % pour l'heure effectuée au-delà de 40 heures, soit 1 fois 10 % du salaire horaire du salarié (sauf s'il demande à bénéficier d'un repos payé équivalent). »

**Convention collective**  
**IDCC : 8252. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES**  
**ET RURAUX**  
**(Basse-Normandie)**  
**(19 décembre 1989)**

(Etendue par arrêté du 13 août 1990,  
*Journal officiel* du 30 août 1990)

---

**AVENANT N° 55 DU 27 JUIN 2013**

NOR : AGRS1397161M  
IDCC : 8252

---

Entre :

La fédération régionale des entrepreneurs des territoires,

D'une part, et

L'UR des syndicats chrétiens CFTC de Basse-Normandie ;

L'UR FGA CFDT de Basse-Normandie ;

L'UR des syndicats FO de Basse-Normandie ;

L'union régionale agroalimentaire et forestière CGT ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations professionnelles et syndicales précitées ont souhaité mettre en place, au sein des entreprises relevant du champ d'application de la convention, une option « Rente de conjoint OCIRP » adossée au régime de prévoyance obligatoire des salariés cadres.

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

L'article 27 *ter* « Régime de santé surcomplémentaire des salariés cadres » de la convention est abrogé et remplacé par :

« Article 27 *ter*  
*Option "Rente de conjoint OCIRP"*

**I. – Préambule**

Les employeurs de salariés reconnus cadres selon les critères de l'AGIRC sont tenus d'adhérer à la caisse de prévoyance des cadres d'entreprises agricoles (CPCEA) et d'y affilier leurs salariés cadres et assimilés dans les conditions prévues par la convention collective de prévoyance du 2 avril 1952 étendue par l'arrêté ministériel du 13 octobre 1953. Les employeurs sont responsables des versements trimestriels de la cotisation totale audit organisme.

## II. – Entreprises concernées

Les employeurs liés par la présente convention sont également tenus de souscrire, en complément des garanties prévues par l'avenant n° 45 du 29 novembre 2011 à la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles, à l'option "Rente de conjoint OCIRP – Formule 1".

## III. – Définitions de l'option

### Formule 1. – Garantie exprimée en pourcentage du salaire de référence

Rente temporaire 6 % + rente viagère 12 % + capital substitutif 50 % + majoration enfant 10 % + rente orphelin.

#### Rente de conjoint temporaire

Le décès du participant ouvre droit pour le conjoint à une rente de conjoint temporaire égale à 6 % du salaire de référence, sous réserve de ne pas pouvoir bénéficier immédiatement d'une allocation de réversion à taux plein des régimes de retraite complémentaire (ARRCO-AGIRC).

La situation du concubin ou du partenaire lié par un Pacs est assimilée à celle d'un conjoint survivant pour le service de la rente temporaire.

Cette rente est majorée de 10 % de son montant par enfant à charge au jour du décès.

Le conjoint, le cocontractant d'un Pacs, le concubin, l'enfant à charge ainsi que le salaire de référence sont définis à l'annexe des conditions générales de la garantie.

La date d'effet de la rente est fixée au premier jour du mois civil qui suit le décès.

#### Rente de conjoint viagère

Le décès du participant ouvre droit pour le conjoint, le cocontractant d'un Pacs ou le concubin, tel que défini à l'annexe des conditions générales, à une rente de conjoint viagère, dont le montant est égal à 12 % du salaire de référence.

Cette rente est majorée de 10 % de son montant par enfant à charge au jour du décès, tel que défini à l'annexe des conditions générales.

La date d'effet de la rente est fixée au premier jour du mois civil qui suit le décès.

Elle cesse d'être due à compter du premier jour du trimestre civil qui suit la date du décès du bénéficiaire.

#### Rente d'orphelin de père et de mère

En cas de décès du participant, une rente temporaire, égale à 10 % du salaire de référence, est attribuée aux orphelins de père et de mère.

La date d'effet de la rente est fixée au premier jour du mois civil qui suit le décès.

La rente d'orphelin est versée tant que l'orphelin répond à la définition d'enfant à charge, tel que défini à l'annexe des conditions générales et, en tout état de cause, sans condition jusqu'à l'âge de 21 ans.

#### Capital décès de substitution

En cas de décès du participant et en l'absence de bénéficiaire des prestations de rente de conjoint, un capital décès de substitution est attribué à la (aux) personne(s) physique(s) désignée(s) par le participant.

Ce capital est égal à 50 % du salaire de référence, tel que défini à l'annexe des conditions générales.



Le règlement du capital décès de substitution s'effectue dans les 15 jours suivant la date de réception par l'institution du dossier de demande de versement, dûment complété et accompagné de l'intégralité des pièces justificatives.

#### IV. – Cotisations

L'option "Rente de conjoint OCIRP – Formule 1" est financée par une cotisation définie par le conseil d'administration de la CPCEA.

Au jour de la signature du présent avenant, elle s'élève à 0,63 % du salaire annuel brut TA/TB/TC.

Cette cotisation est répartie comme suit entre les employeurs et les salariés : 50 % part employeur – 50 % part salarié. »

#### **Article 2**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, sous réserve de son extension, le premier jour du trimestre qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

#### **Article 3**

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé au service chargé de l'enregistrement des accords au sein de la DIRECCTE de Basse-Normandie.

Fait à Caen, le 27 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**  
**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ**  
**DES SALARIÉS NON CADRES**  
**(Champagne-Ardenne)**  
**(3 juillet 2009)**

(Etendu par arrêté du 18 janvier 2010,  
*Journal officiel* du 23 janvier 2010)

AVENANT N° 1 DU 30 MAI 2013

NOR : AGRS1397168M

Entre :

La FRSEA de Champagne-Ardenne ;

L'UR des syndicats des entrepreneurs des territoires de Champagne-Ardenne ;

La FR des CUMA de Champagne-Ardenne,

D'une part, et

L'UPRA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

La FNAF CGT ;

La FGTA CGT-FO ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les deux premiers alinéas de l'article 4 de l'accord sont abrogés et remplacés par :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié ayant 6 mois d'ancienneté et plus au titre du contrat en cours dans l'entreprise et relevant du champ d'application du présent accord.

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

**Article 2**

A l'article 5, au 2<sup>e</sup> alinéa du paragraphe « Justification des renoncements au régime », l'expression « 1 an d'ancienneté » est remplacée par : « 6 mois d'ancienneté ».

**Article 3**

Au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 8 « Prévadiès » devient « Harmonie Mutuelle ».

#### **Article 4**

Le 1<sup>er</sup> paragraphe « Travailleurs saisonniers et salariés n'ayant pas l'ancienneté requise » de l'article 11 est abrogé et remplacé par :

« Salariés n'ayant pas l'ancienneté requise

Les salariés des entreprises relevant du présent accord qui n'ont pas l'ancienneté requise pour être affiliés à titre obligatoire au régime peuvent y adhérer volontairement, pour eux-mêmes ou pour leurs ayants droit.

Ils s'acquittent de la totalité de la cotisation directement auprès de l'organisme assureur.

La cotisation est fixée à 1,06 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) pour une adhésion individuelle et majorée d'une cotisation de 1,64 % du PMSS pour l'extension aux ayants droit de l'assuré. »

#### **Article 5**

Les dispositions du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la DIRECCTE de Champagne-Ardenne, prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

#### **Article 6**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 30 mai 2013.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 9811. – EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Tarn)**  
**(6 mai 2002)**

(Etendue par arrêté du 18 décembre 2002,  
*Journal officiel* du 17 janvier 2003)

**AVENANT N° 33 DU 8 JANVIER 2013**

NOR : AGRS1397170M  
IDCC : 9811

Entre :  
La FDSEA du Tarn,  
D'une part, et  
Le syndicat général des salariés de l'agroalimentaire CFDT du Tarn,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

Le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 95 « Diffusion, information accords collectifs » est modifié comme suit :  
« Ce financement est assuré par une cotisation patronale de 0,05 % assise sur l'ensemble des salaires entrant dans le champ d'application de la présente convention ainsi que par une cotisation salariale de 0,05 %. »

**Article 2**

Le présent avenant s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

**Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

**Article 4**

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque partie signataire et deux exemplaires seront déposés à l'unité territoriale du Tarn de la DIRECCTE de Midi-Pyrénées.

Fait à Albi, le 8 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

**Accord collectif**  
**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ**  
**DES SALARIÉS NON CADRES**  
**(Picardie et Aisne)**  
**(17 juin 2009)**

(Etendu par arrêté du 11 décembre 2009,  
*Journal officiel* du 23 décembre 2009)

**AVENANT N° 1 DU 4 AVRIL 2013**

NOR : *AGRS1397169M*

Entre :

La FDSEA de l'Oise, la FDSEA de la Somme et l'union des syndicats agricoles de l'Aisne ;

Les entrepreneurs des territoires de Picardie ;

Les FDCUMA de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme ;

La fédération des propriétaires forestiers et sylviculteurs de l'Aisne,

D'une part, et

L'UR FGA CFDT ;

La CFTC agriculture de Picardie ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre du suivi des comptes de résultats du régime conventionnel frais de santé assuré en coassurance par Agri-Prévoyance et ANIPS, apériteur du régime, il a été constaté un déséquilibre technique.

Conscients du fait que ces résultats sont de nature à affecter durablement la pérennité du régime conventionnel frais de santé, les partenaires sociaux se sont accordés afin de prendre les mesures nécessaires de retour à l'équilibre du régime, par le présent avenant.

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

Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » est abrogé et remplacé par :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à l'ensemble du personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention ;
- ayant 6 mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise ;
- et relevant du champ d'application du présent accord. »

## Article 2

1. Les modifications suivantes sont apportées au paragraphe « 1. Taux de cotisations et répartition » de l'article 8 « Cotisations ».

« Le taux global des cotisations destinées au financement des prestations à titre obligatoire est de 2,87 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) pour le salarié et sa famille et de 1,18 % pour le salarié seul sans ayant droit. Ce taux est réparti comme suit :

- 20 % à la charge de l'employeur, dans la limite de 14 € par mois, indexé sur le PMSS ;
- 80 % à la charge du salarié (plus, le cas échéant, la part employeur excédant 14 €, indexée sur le PMSS). »

2. Cet article 8 est complété comme suit.

### « 1 bis. Révision des cotisations

Le pilotage du régime est effectué conjointement par la commission paritaire de suivi et les organismes assureurs. Dans le but de garantir la pérennité du régime, il est recherché un ratio cible P/C net de 95 %.

A cet effet, les cotisations peuvent être révisées au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année (N), en fonction des résultats enregistrés au cours de l'année (N – 2) et des résultats projetés estimés de l'année (N – 1).

“P” représente les prestations afférentes à l'exercice considéré.

“C net” représente les cotisations nettes de taxes et de frais comptabilisées au titre du même exercice. »

## Article 3

Le tableau des garanties et des remboursements figurant en annexe I à l'accord est modifié comme suit :

TYPE de garanties	REMBOURSEMENT du régime social de base	REMBOURSEMENT de l'institution
<b>Frais médicaux</b>		
Consultations de médecins ou spécialistes, sages-femmes	70 %	60 %
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, massages, pédicures, orthophonistes, orthopédistes	60 %	40 %
Analyses, examens de laboratoire	60 %	40 %
Radiographie, électro-radiographie	70 %	40 %
Actes de prévention responsable	De 35 à 70 %	De 30 à 65 %
<b>Pharmacie</b>	De 15 à 100 %	De 0 à 85 %
<b>Optique</b>		
Verres, montures, lentilles, prise en charge acceptée	60 %	Optique enfant (– 16 ans) 390 % BR + 300 € tous les ans Optique adulte et enfant (16 ans et +) 390 % BR + 300 € tous les 2 ans
<b>Dentaire</b>		
Prothèse acceptée	70 %	140 % BR + 350 € par an
Frais de soins	70 %	30 %

TYPE de garanties	REMBOURSEMENT du régime social de base	REMBOURSEMENT de l'institution
<b>Appareillage</b> Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, prothèses	60 %	40 %
<b>Hospitalisation (secteur conventionné ou non)</b> Frais de soins et séjours Chambre particulière Dépassement d'honoraires Forfait hospitalier	De 80 à 100 % – – –	De 0 à 20 % 40 € par jour 150 % 100 % dès le premier jour
<b>Maternité (secteur conventionné ou non)</b> Frais de soins et séjours Dépassement d'honoraires et chambre particulière	100 % –	Crédit d'un tiers du PMSS par bénéficiaire par maternité
<b>Divers</b> Orthodontie acceptée Ostéopathie Forfait actes lourds Frais d'accompagnement (lit + repas) Frais de transport sur prescription	100 % – – – 65 %	200 % 23 € par consultation dans la limite de 4 par an 18 € frais réels 25 € par jour limité à 10 jours par an sans limite d'âge 150 %

Les taux sont exprimés en pourcentage de la base de remboursement du régime social de base.

#### Article 4

Le présent avenant prendra effet au premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Les partenaires sociaux signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE de Picardie.

Fait à Boves, le 4 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

IDCC : 9553. – **EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE  
(Meuse)**

**(28 septembre 1967)**

(Etendue par arrêté du 29 janvier 1968,  
*Journal officiel* du 8 mars 1968)

---

AVENANT N° 142 DU 28 MAI 2013

NOR : AGRS1397165M

IDCC : 9553

Entre :

La FDSEA de la Meuse ;

Le syndicat professionnel des ETARF de Lorraine,

D'une part, et

L'UR des syndicats FO ;

L'UR des syndicats CFTC ;

L'UD des syndicats CFDT ;

L'UD des syndicats CGT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 41 *bis* « Départ à la retraite » de la convention est abrogé et remplacé par :

« Article 41 *bis*

*Retraite*

**I. – Dispositions générales**

Sont nulles toutes stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail et d'un contrat de travail prévoyant une rupture de plein droit du contrat de travail d'un salarié en raison de son âge ou du fait qu'il serait en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse.

**Départ volontaire**

Le salarié peut notifier sa volonté de départ à la retraite par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.



## Mise à la retraite

### Mise à la retraite d'un salarié ayant atteint l'âge ouvrant droit à une pension de retraite à taux plein

La mise à la retraite d'un salarié ayant atteint l'âge ouvrant droit à une pension de retraite à taux plein est possible mais l'employeur doit respecter la procédure suivante : 3 mois avant le jour où le salarié remplit la condition d'âge mentionnée ci-dessus, puis chaque année jusqu'au 69<sup>e</sup> anniversaire il doit interroger le salarié, par écrit, sur son éventuelle intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Pour éviter toute difficulté, l'employeur a intérêt à formuler cette demande par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Si le salarié répond favorablement, l'employeur devra notifier sa décision de mise à la retraite par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

En cas de réponse négative du salarié, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans un délai de 1 mois à compter de la date à laquelle l'employeur l'a interrogé sur ses intentions ou, à défaut, d'avoir respecté les formalités requises, l'employeur ne peut procéder à la mise à la retraite de ce salarié pendant l'année qui suit. S'il le souhaite, il pourra réitérer sa demande l'année suivante, en respectant la même procédure (demande dans le délai de 3 mois avant la prochaine date anniversaire du salarié).

Si les conditions de la mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse. De ce fait, le salarié a droit à l'indemnité de licenciement.

### Mise à la retraite d'office

Un employeur peut prendre la décision de mettre d'office un salarié à la retraite dès lors que celui-ci a au moins 70 ans.

Pour éviter toute difficulté, l'employeur devra notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

## II. – Préavis

Qu'il s'agisse d'un départ à la retraite ou d'une mise à la retraite dans les conditions mentionnées ci-dessus, le préavis est fixé en application des dispositions légales définies comme suit :

- aucun préavis pour un salarié dont l'ancienneté est de moins de 6 mois ;
- 1 mois pour un salarié dont l'ancienneté est comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 2 mois pour un salarié dont l'ancienneté est au-delà de 2 ans.

## III. – Indemnité

### Départ volontaire du salarié

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite, calculée selon les dispositions suivantes :

- après 5 ans d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire ;
- après 10 ans d'ancienneté : 1/2 mois de salaire ;
- après 15 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
- après 20 ans d'ancienneté : 1 mois et demi de salaire ;
- après 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ;
- après 35 ans d'ancienneté : 2 mois et demi de salaire ;
- après 40 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire.

### Mise à la retraite

Le salarié dont le départ est à l'initiative de l'employeur perçoit une indemnité de mise à la retraite dont le montant sera calculé à l'identique de l'indemnité de licenciement, soit 1/5 de mois par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

### Salaire de référence

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite est, selon la formule la plus avantageuse au salarié :

- soit 1/12 de la rémunération brute (salaires, primes, etc.) des 12 derniers mois qui précèdent le départ ou la mise à la retraite ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois de rémunération brute précédant le départ ou la mise à la retraite ; toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel, qui auraient été versés au salarié pendant cette période, sont pris en compte à due proportion. »

### Article 2

Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

### Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale 55 de la DIRECCTE Lorraine, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours suivant la signature.

Fait à Laxou, le 28 mai 2013.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9573. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE  
ET D'ÉLEVAGE ET CUMA  
(Moselle)  
(17 mai 1977)**

(Etendue par arrêté du 28 janvier 1980,  
*Journal officiel* du 21 février 1980)

**AVENANT N° 44 DU 28 MAI 2013**

NOR : AGRS1397166M  
IDCC : 9573

Entre :

La FDSEA de la Moselle ;

Le syndicat professionnel des ETARF de Lorraine ;

La fédération départementale des CUMA de Moselle,

D'une part, et

L'UR FO ;

L'UR CFTC ;

L'UD CFDT ;

L'UD CGT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 30 « Prime de fin de carrière » et l'article 16 de l'annexe I « Allocation de fin de carrière relative au personnel d'encadrement » de la convention sont abrogés et remplacés par :

**« Article 30**

*Retraite*

**I. – Dispositions générales**

Sont nulles toutes stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail et d'un contrat de travail prévoyant une rupture de plein droit du contrat de travail d'un salarié en raison de son âge ou du fait qu'il serait en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse.

**Départ volontaire**

Le salarié peut notifier sa volonté de départ à la retraite par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

## Mise à la retraite

### Mise à la retraite d'un salarié ayant atteint l'âge ouvrant droit à une pension de retraite à taux plein

La mise à la retraite d'un salarié ayant atteint l'âge ouvrant droit à une pension de retraite à taux plein est possible mais l'employeur doit respecter la procédure suivante : 3 mois avant le jour où le salarié remplit la condition d'âge mentionnée ci-dessus, puis chaque année jusqu'au 69<sup>e</sup> anniversaire il doit interroger le salarié, par écrit, sur son éventuelle intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Pour éviter toute difficulté, l'employeur a intérêt à formuler cette demande par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Si le salarié répond favorablement, l'employeur devra notifier sa décision de mise à la retraite par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

En cas de réponse négative du salarié, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans un délai de 1 mois à compter de la date à laquelle l'employeur l'a interrogé sur ses intentions ou, à défaut, d'avoir respecté les formalités requises, l'employeur ne peut procéder à la mise à la retraite de ce salarié pendant l'année qui suit. S'il le souhaite, il pourra réitérer sa demande l'année suivante, en respectant la même procédure (demande dans le délai de 3 mois avant la prochaine date anniversaire du salarié).

Si les conditions de la mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse. De ce fait, le salarié a droit à l'indemnité de licenciement.

### Mise à la retraite d'office

Un employeur peut prendre la décision de mettre d'office un salarié à la retraite dès lors que celui-ci a au moins 70 ans.

Pour éviter toute difficulté, l'employeur devra notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

## II. – Préavis

Qu'il s'agisse d'un départ à la retraite ou d'une mise à la retraite dans les conditions mentionnées ci-dessus, le préavis est fixé en application des dispositions légales définies comme suit :

- aucun préavis pour un salarié dont l'ancienneté est de moins de 6 mois ;
- 1 mois pour un salarié dont l'ancienneté est comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 2 mois pour un salarié dont l'ancienneté est au-delà de 2 ans.

## III. – Indemnité

### Départ volontaire du salarié

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite, calculée selon les dispositions suivantes :

- après 5 ans d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire ;
- après 10 ans d'ancienneté : 1/2 mois de salaire ;
- après 15 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
- après 20 ans d'ancienneté : 1 mois et demi de salaire ;
- après 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ;
- après 35 ans d'ancienneté : 2 mois et demi de salaire ;
- après 40 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire.

### Mise à la retraite

Le salarié dont le départ est à l'initiative de l'employeur perçoit une indemnité de mise à la retraite dont le montant sera calculé à l'identique de l'indemnité de licenciement, soit 1/5 de mois par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

### Salaire de référence

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite est, selon la formule la plus avantageuse au salarié :

- soit 1/12 de la rémunération brute (salaires, primes, etc.) des 12 derniers mois qui précèdent le départ ou la mise à la retraite ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois de rémunération brute précédant le départ ou la mise à la retraite ; toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel, qui auraient été versés au salarié pendant cette période, sont pris en compte à due proportion. »

### **Article 2**

Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale 57 de la DIRECCTE Lorraine, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours suivant la signature.

Fait à Laxou, le 28 mai 2013.

(Suivent les signatures.)

**Accord collectif**

**EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE, DE MARAÎCHAGE,  
D'HORTICULTURE, DE PÉPINIÈRES, ENTREPRISES DE BATTAGES  
ET DE TRAVAUX AGRICOLES ET CUMA**

**(Mayenne)**

**(9 janvier 2004)**

(Etendu par arrêté du 10 mai 2004,  
*Journal officiel* du 6 juin 2004)

---

**AVENANT N° 2 DU 17 JANVIER 2013**

NOR : *AGRS1397164M*

---

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles ;

L'union horticole de la Mayenne ;

Les entrepreneurs des territoires,

D'une part, et

Le SGA CFDT de la Mayenne ;

L'UD CGT-FO ;

L'USRAF CGT ;

L'UD CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 4 « Garantie décès », paragraphe 1, est abrogé et remplacé par :

« Capital décès :

– 100 % du salaire annuel brut, majoré de 37,5 % par enfant à charge ;

– versement anticipé de capitaux décès en cas d'incapacité permanente de 3<sup>e</sup> catégorie. »

**Article 2**

L'article 8 « Révision, dénonciation » est abrogé et remplacé par :

« Article 8

*Révision. – Dénonciation*

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation à la demande de l'une des parties, au moins 2 mois avant le terme de chaque année civile, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée, d'une part, aux autres parties signataires, d'autre part, à l'unité territoriale de la Mayenne (UT 53) de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de la Loire (DIRECCTE), 60, rue Mac-Donald, CS 43020, 53063 Laval Cedex 9.

Les conditions et les modalités de la mutualisation de ces garanties seront, en tout état de cause, réexaminées selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. »

### **Article 3**

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

Fait à Laval, le 17 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9881. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE  
ET ENTREPRISES D'ÉLEVAGE  
(Vosges)  
(14 avril 1969)**

(Etendue par arrêté du 10 octobre 1969,  
*Journal officiel* du 21 janvier 1970)

---

**AVENANT N° 123 DU 28 MAI 2013**

NOR : AGRS1397167M  
IDCC : 9881

---

Entre :

La FDSEA des Vosges ;

Le syndicat professionnel des ETARF de Lorraine,

D'une part, et

L'UR des syndicats FO ;

L'UR des syndicats CFTC ;

L'UD des syndicats CFDT ;

L'UD des syndicats CGT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les articles 45 « Mise à la retraite » et 46 « Départ en retraite » de la convention ainsi que l'article 18 de l'avenant n° 1 du 7 mai 1969 à la convention sont abrogés et remplacés par :

« Article 45

*Retraite*

**I. – Dispositions générales**

Sont nulles toutes stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail et d'un contrat de travail prévoyant une rupture de plein droit du contrat de travail d'un salarié en raison de son âge ou du fait qu'il serait en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse.

**Départ volontaire**

Le salarié peut notifier sa volonté de départ à la retraite par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.



## Mise à la retraite

### Mise à la retraite d'un salarié ayant atteint l'âge ouvrant droit à une pension de retraite à taux plein

La mise à la retraite d'un salarié ayant atteint l'âge ouvrant droit à une pension de retraite à taux plein est possible mais l'employeur doit respecter la procédure suivante : 3 mois avant le jour où le salarié remplit la condition d'âge mentionnée ci-dessus, puis chaque année jusqu'au 69<sup>e</sup> anniversaire il doit interroger le salarié, par écrit, sur son éventuelle intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Pour éviter toute difficulté, l'employeur a intérêt à formuler cette demande par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Si le salarié répond favorablement, l'employeur devra notifier sa décision de mise à la retraite par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

En cas de réponse négative du salarié, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans un délai de 1 mois à compter de la date à laquelle l'employeur l'a interrogé sur ses intentions ou, à défaut, d'avoir respecté les formalités requises, l'employeur ne peut procéder à la mise à la retraite de ce salarié pendant l'année qui suit. S'il le souhaite, il pourra réitérer sa demande l'année suivante, en respectant la même procédure (demande dans le délai de 3 mois avant la prochaine date anniversaire du salarié).

Si les conditions de la mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse. De ce fait, le salarié a droit à l'indemnité de licenciement.

### Mise à la retraite d'office

Un employeur peut prendre la décision de mettre d'office un salarié à la retraite dès lors que celui-ci a au moins 70 ans.

Pour éviter toute difficulté, l'employeur devra notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

## II. – Préavis

Qu'il s'agisse d'un départ à la retraite ou d'une mise à la retraite dans les conditions mentionnées ci-dessus, le préavis est fixé en application des dispositions légales définies comme suit :

- aucun préavis pour un salarié dont l'ancienneté est de moins de 6 mois ;
- 1 mois pour un salarié dont l'ancienneté est comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 2 mois pour un salarié dont l'ancienneté est au-delà de 2 ans.

## III. – Indemnité

### Départ volontaire du salarié

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite, calculée selon les dispositions suivantes :

- après 5 ans d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire ;
- après 10 ans d'ancienneté : 1/2 mois de salaire ;
- après 15 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
- après 20 ans d'ancienneté : 1 mois et demi de salaire ;
- après 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ;
- après 35 ans d'ancienneté : 2 mois et demi de salaire ;
- après 40 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire.

### Mise à la retraite

Le salarié dont le départ est à l'initiative de l'employeur perçoit une indemnité de mise à la retraite dont le montant sera calculé à l'identique de l'indemnité de licenciement, soit 1/5 de mois par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

### Salaire de référence

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite est, selon la formule la plus avantageuse au salarié :

- soit 1/12 de la rémunération brute (salaires, primes, etc.) des 12 derniers mois qui précèdent le départ ou la mise à la retraite ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois de rémunération brute précédant le départ ou la mise à la retraite ; toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel, qui auraient été versés au salarié pendant cette période, sont pris en compte à due proportion. »

### Article 2

Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

### Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale 88 de la DIRECCTE Lorraine, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours suivant la signature.

Fait à Laxou, le 28 mai 2013.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

IDCC : 9492. – **EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES**  
**(Maine-et-Loire)**  
**(23 novembre 1970)**

(Etendue par arrêté du 15 juin 1972,  
*Journal officiel* du 13 juillet 1972)

---

**AVENANT N° 103 DU 4 AVRIL 2013**

NOR : AGRS1397162M  
IDCC : 9492

---

Entre :

L'union horticole de l'Anjou,

D'une part, et

Le SGA CFDT Agro 49 ;

L'UD CFTC de Maine-et-Loire ;

Le SNCEA CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'article 30 de la convention collective sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« Article 30

*Indemnisation des absences pour maladie  
et accident des salariés cadres*

En cas de maladie ou d'accident, le salarié cadre en arrêt de travail est indemnisé dans les conditions prévues par l'avenant n° 45 à la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, et les dispositions du *b* de l'article 7 de l'accord collectif de prévoyance du 19 juin 2002 concernant la garantie de ressources des salariés en cas de maladie ou d'accident dans les exploitations de polyculture, de viticulture, d'élevage, de maraîchage, d'horticulture et de pépinières, les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers et les coopératives d'utilisation de matériel agricole de Maine-et-Loire. »

**Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE Pays de la Loire, inspection du travail, section agricole, 7, rue Bouché-Thomas, à Angers. Le présent avenant entrera en vigueur sous réserve de son extension.

Les parties signataires conditionnent également l'entrée en vigueur du présent avenant à l'entrée en vigueur de l'avenant n° 3 du 6 novembre 2012 modifiant les dispositions du *b* de l'article 7 de l'accord collectif de prévoyance du 19 juin 2002 précité et visant à faire bénéficier de la garantie les cadres de l'horticulture et des pépinières.

Fait à Angers, le 4 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165130360-000913

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---