

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

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

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2013/38 DU 12 OCTOBRE 2013

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	32

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/38

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Audiovisuelle (production) : avenant n° 5 du 31 mai 2013 relatif à la maladie et à la prévoyance.....	3
Bâtiment et travaux publics : avenant n° 11 du 18 décembre 2012 à l'accord du 13 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	8
Distribution directe (entreprises) : avenant n° 28 du 28 juin 2013 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2013	12
Pâtisserie : avenant n° 79 du 2 juillet 2013 relatif au régime de prévoyance.....	18
Récupération (industries et commerce) : accord du 3 juillet 2013 relatif aux congés pour événements familiaux	24
Transports et secteur des ports : avenant n° 1 du 11 octobre 2011 relatif au renouvellement de l'agrément de l'OPCA transports	26
Transports et secteur des ports : avenant n° 2 du 25 juin 2013 à l'accord du 26 mai 2011 relatif à l'adhésion à l'OPCA transports	29

Brochure n° 3346

Convention collective nationale

IDCC : 2642. – PRODUCTION AUDIOVISUELLE

AVENANT N° 5 DU 31 MAI 2013
RELATIF À LA MALADIE ET À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1351036M

IDCC : 2642

PRÉAMBULE

Les parties à la convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006 se sont réunies afin d'étudier les dispositions applicables en cas de maladie ou d'accident des salariés, ainsi que le régime de prévoyance mis en place au sein de la branche.

A cet égard, les parties ont notamment relevé que depuis la conclusion de la convention collective précitée, les dispositions légales quant à l'obligation, pour l'employeur, de maintenir le salaire en cas de maladie ou d'accident des salariés, avaient été modifiées par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008.

Qu'en outre, un accord collectif interbranches conclu le 20 décembre 2006 et modifié par les avenants des 16 juin 2008, 18 décembre 2009, 16 juin 2011 et 22 décembre 2011, avait institué des garanties collectives de prévoyance et de frais de santé au profit des intermittents du spectacle de différentes branches professionnelles parmi lesquelles figure la branche de la production audiovisuelle.

Qu'enfin, presque 5 ans s'étaient écoulés depuis la désignation de l'organisme assureur des garanties de prévoyance et de frais de santé.

En conséquence, les parties signataires ont décidé :

- de mettre en conformité les dispositions de leur convention collective, relatives au maintien de salaire par l'employeur en cas de maladie et accident, avec les dernières évolutions législatives ;
- de procéder au réexamen des modalités de mutualisation du risque auprès d'un organisme assureur désigné tel que prévu par l'article IX.2.3 de la convention collective nationale du 13 décembre 2006. Dans ce cadre, les parties ont décidé de reconduire la désignation de l'institution de prévoyance, Audiens Prévoyance ;
- de supprimer le renvoi à l'accord collectif du 21 novembre 2002 concernant la couverture de prévoyance des intermittents de la branche. Ainsi, le régime de prévoyance applicable aux salariés intermittents non cadres de la branche est désormais exclusivement le régime de prévoyance résultant de l'accord interbranches précité.

C'est dans ce contexte que les parties à la convention collective nationale du 13 décembre 2006 ont décidé d'en réviser les termes de la manière suivante.

Article 1^{er}

Modification du titre VIII « Maladie »

1. L'article VIII.2 de la convention collective nationale du 13 décembre 2006, intitulé « Maladie et accident non professionnels » est modifié comme suit :

Les deux premiers alinéas sont remplacés par ceux qui suivent :

« Les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est au moins égale à 1 an et inférieure à 2 ans ou, pour les salariés bénéficiant d'un CDDU, ceux dont la collaboration atteint 1 an en cumulant la durée des contrats des 2 années antérieures à la maladie ou l'accident, bénéficieront, en cas d'absence pour maladie ou accident non professionnels, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par la sécurité sociale.

L'indemnité brute sera calculée pour permettre au salarié de percevoir :

- 90 % de sa rémunération brute pendant les 30 premiers jours ;
- 66,66 % de sa rémunération brute pendant les 30 jours suivants,

et ce, après un délai de carence de 3 jours continus d'arrêt de travail.

Les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est au moins égale à 2 ans ou, pour les salariés bénéficiant d'un CDDU, ceux dont la collaboration a atteint 2 ans en cumulant la durée des contrats des 4 années antérieures à la maladie ou l'accident, bénéficieront, en cas d'absence pour maladie ou accident non professionnels, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par la sécurité sociale.

Cette indemnité brute sera calculée pour permettre au salarié de percevoir :

- 90 % de sa rémunération brute pendant les 30 premiers jours ;
- 66,66 % de sa rémunération brute pendant les 30 jours suivants,

et ce, après un délai de carence de 3 jours continus d'arrêt de travail.

Les durées d'indemnisation sont augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en plus de la durée de 1 an requise pour bénéficier du maintien de salaire, sans que chacune d'elle puisse dépasser 90 jours. »

2. L'article VIII.3.2 de la convention collective nationale du 13 décembre 2006, intitulé « Indemnités complémentaires pour accident du travail ou maladie professionnelle » est modifié comme suit :

Les deux premiers alinéas sont remplacés par ceux qui suivent :

« Les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 2 ans ou, pour les salariés bénéficiant d'un CDDU, ceux dont la collaboration atteint 1 an en cumulant la durée des contrats des 3 années antérieures à la maladie ou l'accident, bénéficieront, en cas d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par la sécurité sociale.

L'indemnité brute sera calculée pour permettre au salarié de percevoir :

- 90 % de sa rémunération brute pendant les 30 premiers jours ;
- 66,66 % de sa rémunération brute pendant les 30 jours suivants,

et ce, sans délai de carence.

Les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est au moins égale à 2 ans ou, pour les salariés bénéficiant d'un CDDU, ceux dont la collaboration a atteint 2 ans en cumulant la durée des contrats des 4 années antérieures à la maladie ou l'accident, bénéficieront, en cas d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par la sécurité sociale.

Cette indemnité brute sera calculée pour permettre au salarié de percevoir :

- 90 % de sa rémunération brute pendant les 30 premiers jours ;
- 72 % de sa rémunération brute pendant les 30 jours suivants,

et ce, sans délai de carence.

Les durées d'indemnisation sont augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en plus d'une ancienneté initiale de 1 an, sans que chacune d'elle puisse dépasser 90 jours. »

Article 2

Modification du titre IX « Prévoyance »

1. Le préambule du titre IX est abrogé.
2. L'article IX.1 de la convention collective nationale du 13 décembre 2006, intitulé « Salariés sous contrat à durée déterminée d'usage » est modifié comme suit :

« Article IX.1

Salariés sous contrat à durée déterminée d'usage

Les salariés non cadres intermittents du spectacle sous CDDU sont couverts, en matière de prévoyance, par l'accord interbranches du 20 décembre 2006, modifié par les avenants des 16 juin 2008 et 18 décembre 2009. Cet accord interbranches s'est substitué, pour la définition des garanties et des taux de cotisation, à l'accord collectif du 21 novembre 2002, conclu au profit des salariés intermittents non cadres. »

3. L'article IX.2.1 de la convention collective nationale du 13 décembre 2006, intitulé « Cotisations : assiette, taux et répartition » est complété du tableau de décomposition des cotisations, après le paragraphe traitant de leur répartition, soit :

GARANTIE	TAUX EMPLOYEUR	TAUX SALARIÉ
Décès	0,22 % /T1	0,28 % /T1
Incapacité, invalidité		
Maintien de salaire	0,06 % /T1	N/A
Hors maintien de salaire	0,22 % /T1	0,22 % /T1
Total répartition	0,50 % /T1	0,50 % /T1
Total cotisations	1 % /T1	

4. L'article IX.2.2.3 de la convention collective nationale du 13 décembre 2006, intitulé « Incapacité temporaire de travail » est modifié comme suit :

« Article IX.2.2.3

Incapacité temporaire de travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, le salarié perçoit une indemnité journalière dans les conditions suivantes.

Montant

Cette indemnité brute est égale à 80 % de la rémunération brute, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale et de l'éventuel maintien de salaire brut dû par l'employeur en application du titre VIII de la présente convention collective et de l'article L. 1226-1 du code du travail.

Franchise

Salarié ayant moins de 1 an d'ancienneté : l'indemnité journalière est versée à compter du 31^e jour d'arrêt de travail continu ou à compter du 4^e jour d'arrêt de travail continu en cas d'hospitalisation de plus de 3 jours survenue au 1^{er} jour de l'arrêt de travail.

Salarié dont l'ancienneté est au moins égale à 1 an et inférieure à 2 ans : l'indemnité journalière est versée à compter du 34^e jour d'arrêt de travail continu.

Salarié dont l'ancienneté est égale à 2 ans ou plus : l'indemnité journalière est versée à compter du 34^e jour d'arrêt de travail continu.

Durée

L'indemnité est versée tant que le participant perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Elle cesse à l'attribution d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité permanente par la sécurité sociale. »

Article 3

Reconduction de la désignation de l'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et aux dispositions de l'article IX.2.3.1 de la convention collective nationale du 13 décembre 2006, intitulé « Désignation de l'organisme assureur », les parties se sont réunies afin de réexaminer le choix de l'organisme assureur retenu et elles ont à nouveau décidé de confier la garantie des risques « incapacité-invalidité-décès » des salariés non cadres permanents à l'institution de prévoyance Audiens Prévoyance.

En conséquence, les dispositions de l'article IX.2.3.1 de la convention collective nationale du 13 décembre 2006, intitulé « Désignation de l'organisme assureur », restent inchangées.

Article 4

Extension. – Date d'effet. – Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Le présent avenant sera présenté à l'extension ministérielle afin d'être rendu opposable à l'ensemble des entreprises relevant de la branche.

Article 5

Dépôt

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

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 31 mai 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

USPA ;

SPI ;

SPECT.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

USNA CFTC ;

SPIAC CGT.

Brochure n° 3005-II

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

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Brochure n° 3193

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

AVENANT N° 11 DU 18 DÉCEMBRE 2012
À L'ACCORD DU 13 JUILLET 2004 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE
NOR : ASET1351035M

Considérant la volonté des partenaires sociaux, d'une part, d'harmoniser les forfaits horaires de prise en charge par l'OPCA de la construction des actions organisées dans le cadre des contrats de professionnalisation et, d'autre part, d'harmoniser les forfaits horaires de prise en charge des formations organisées dans le cadre des périodes de professionnalisation, les parties signataires conviennent ce qui suit.

Article 1^{er}

Détermination des forfaits horaires de prise en charge des contrats de professionnalisation

En application de l'article 6 de l'accord du 13 juillet 2004 et sur proposition du conseil d'administration de l'OPCA de la construction, les organisations d'employeurs et de salariés signataires du présent avenant décident de fixer les forfaits horaires de prise en charge des contrats de professionnalisation de la manière suivante :

a) Forfaits horaires de prise en charge des contrats de professionnalisation applicables aux entreprises de toutes tailles pour l'ensemble du public hormis les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail

(En euros.)

FORFAIT CONTRAT de professionnalisation toute taille d'entreprise	FORMATION technique BTP (hors maintenance et conduite d'engins)	FORMATION à la maintenance et à la conduite d'engins ⁽¹⁾	FORMATION « tertiaire » (autre que BTP)
Forfaits horaires de prise en charge par l'OPCA de la construction	13	16	7
(1) Certaines formations techniques très coûteuses utilisant des équipements lourds peuvent également être prises en charge à hauteur des forfaits fixés pour des formations à la conduite d'engins.			

b) Forfaits horaires de prise en charge des contrats de professionnalisation applicables aux entreprises de toutes tailles pour le public mentionné à l'article L. 6325-1-1 du code du travail

Forfaits horaires spécifiques pour la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement ou de formation mises en œuvre dans le cadre de contrats de professionnalisation conclus avec les personnes visées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

(En euros.)

FORFAIT CONTRAT de professionnalisation toute taille d'entreprise	FORMATION technique BTP (hors maintenance et conduite d'engins)	FORMATION à la maintenance et à la conduite d'engins ⁽¹⁾	FORMATION « tertiaire » (autre que BTP)
Forfaits horaires de prise en charge par l'OPCA de la construction	19	22	13
(1) Certaines formations techniques très coûteuses utilisant des équipements lourds peuvent également être prises en charge à hauteur des forfaits fixés pour des formations à la conduite d'engins.			

Article 2

Détermination des forfaits horaires de prise en charge des périodes de professionnalisation

En application de l'article 6 de l'accord du 13 juillet 2004 et sur proposition du conseil d'administration de l'OPCA de la construction, les organisations d'employeurs et de salariés signataires du présent avenant décident de fixer les forfaits horaires de prise en charge des périodes de professionnalisation de la manière suivante.

a) Forfaits horaires de prise en charge des périodes de professionnalisation applicables aux entreprises de 10 salariés et plus

(Voir tableau page suivante.)

(En euros.)

FORFAIT PÉRIODE de professionnalisation entreprises de 10 salariés et plus	FORMATION technique BTP (hors maintenance et conduite d'engins)	FORMATION à la maintenance et à la conduite d'engins ⁽¹⁾	FORMATION « tertiaire » (autre que BTP)
Forfaits horaires de prise en charge par l'OPCA de la construction	17	23	7
(1) Certaines formations techniques très coûteuses utilisant des équipements lourds peuvent être prises en charge à hauteur des forfaits fixés pour des formations à la conduite d'engins.			

b) Forfaits horaires de prise en charge des périodes de professionnalisation applicables aux entreprises de moins de 10 salariés pour l'année 2013

Pour accompagner au mieux les entreprises de moins de 10 salariés en période de crise, les parties signataires décident, à titre exceptionnel et pour l'année 2013, de porter les forfaits horaires de prise en charge des formations organisées dans le cadre des périodes de professionnalisation par cette catégorie d'entreprises, à 33 € pour les formations techniques du BTP, comprenant celles à la maintenance et à la conduite d'engins, pour lesquels un plafond de 15 € sera affecté aux coûts pédagogiques.

(En euros.)

FORFAIT PÉRIODE de professionnalisation entreprises moins de 10 salariés (année 2013)	FORMATION technique BTP (hors maintenance et conduite d'engins)	FORMATION à la maintenance et à la conduite d'engins	FORMATION « tertiaire » (autre que BTP)
Forfaits horaires de prise en charge par l'OPCA de la construction	33 (dont plafond de 15 € affectés aux coûts pédagogiques)	33 (dont plafond de 15 € affectés aux coûts pédagogiques)	7

Article 3

Annulation des dispositions antérieures

Les dispositions relatives aux montants des forfaits horaires de prise en charge des contrats et des périodes de professionnalisation fixées par les accord et avenants conclus antérieurement au présent texte sont annulées.

Article 4

Date d'application

Le présent avenant prend effet pour les contrats et périodes de professionnalisation qui débutent à compter du 1^{er} janvier 2013.

Article 5

Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à toutes les entreprises adhérentes à l'OPCA de la construction.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 18 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CAPEB ;
FFB ;
FNSCOP BTP ;
FNTF.

Syndicats de salariés :

Fédération BATIMAT-TP CFTC ;
FNCB CFDT ;
CFE-CGC BTP ;
CGT-FO construction ;
FNSCBA CGT.

Brochure n° 3316

Convention collective nationale
IDCC : 2372. – DISTRIBUTION DIRECTE

AVENANT N° 28 DU 28 JUIN 2013
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE
POUR L'ANNÉE 2013
NOR : ASET1351031M
IDCC : 2372

Les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte paritaire pour mener les négociations annuelles obligatoires successivement le 23 janvier, le 27 février, le 29 avril, le 23 mai et le 26 juin 2013.

Lors de la séance de la commission mixte paritaire du 27 février 2013, les partenaires sociaux ont décidé d'orienter les travaux des négociations annuelles obligatoires sur la refonte des minima conventionnels de la branche.

En effet, les partenaires sociaux ont fait le constat que depuis la mise en œuvre de la convention de la distribution directe, les écarts entre les minima conventionnels s'étaient, au fur et à mesure des différents avenants sur les salaires, significativement tassés.

Le tableau ci-après montre plus explicitement cette évolution : il décrit les écarts en valeur euro entre les minima conventionnels depuis la signature de la convention collective nationale en 2004 jusqu'à ceux en vigueur au 1^{er} janvier 2013.

(Tableau page suivante.)

(En euros.)

NIVEAU	MINIMUM CONVENTIONNEL MENSUEL									
	2004	1 ^{er} juillet 2006	1 ^{er} juillet 2007	2008	2009	2010	1 ^{er} janvier 2011	1 ^{er} juillet 2011	1 ^{er} janvier 2012	1 ^{er} juillet 2012
11										
12	77,60	77,00	77,00	78,98	80,30	81,32	60,09	80,70	74,63	81,33
13	80,00	40,72	40,00	40,00	40,00	39,91	39,91	40,00	40,00	36,00
21	30,00	28,00	22,00	20,00	20,00	20,00	20,00	28,00	28,00	21,00
22	60,00	60,00	55,00	40,00	40,00	40,00	40,00	56,00	56,00	57,00
23	45,00	45,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	33,00	33,00	33,00
31	175,00	165,00	160,00	160,00	160,00	160,00	160,00	170,00	170,00	164,00
32	210,00	210,00	210,00	210,00	210,00	210,00	210,00	200,00	200,00	202,00
33	340,00	340,00	340,00	340,00	340,00	340,00	340,00	360,00	360,00	363,00
4	685,00	685,00	685,00	685,00	690,00	685,00	685,00	740,00	740,00	717,00

Les éléments partagés entre les partenaires sociaux ont permis de synthétiser une analyse en plusieurs points :

1. Les écarts 2004 entre les minima conventionnels doivent servir de base à la refonte de ces derniers.

L'historique des écarts entre minima conventionnels montre en effet que dès l'année 2006 les intervalles construits à la signature de la convention collective nationale se réduisent, notamment entre les niveaux 1.2-1.3 et 1.3-2.1.

2. La problématique des écarts 1.2-1.3 et 1.3-2.1 existe depuis le départ.

Sur le premier écart, la valeur est de 80 € et, sur le deuxième de 30 €. Les négociateurs, en 2004, avaient ainsi positionné le premier niveau de maîtrise à un pallier trop faible par rapport à la fin de la catégorie employé.

3. Les écarts entre les catégories employé, agent de maîtrise et cadre doivent être plus marqués pour intégrer l'impact de la grille d'ancienneté.

La convention collective nationale a dès sa rédaction native intégrée une grille d'ancienneté. Compte tenu de la baisse des intervalles entre les catégories, il apparaît assez clairement que l'attrait d'un changement de catégorie est devenu de moins en moins fort.

Au-delà de cette analyse qui sous-tend la refonte des minima conventionnels présentés dans cet avenant à la convention collective, les organisations syndicales ont exprimé le souhait que la négociation annuelle obligatoire 2013 soit aussi porteuse d'augmentation sur les bas salaires.

La partie patronale a quant à elle réaffirmé sa volonté de mener en 2013 les évolutions conventionnelles nécessaires pour redonner une perspective d'avenir à l'ensemble de la profession. Elle considère que les propositions qui suivent sont la fondation des révisions de la convention concernant son annexe sur la pré-quantification du temps de travail et concernant les demandes formulées par les organisations syndicales.

Au terme des analyses et des débats, les parties signataires de cet avenant conviennent pour les négociations annuelles obligatoires 2013 des dispositions ci-après.

Article 1^{er}

Augmentation des minima conventionnels : principes généraux

Il est tout d'abord rappelé qu'en application de la recommandation patronale du 18 février 2013, le minimum conventionnel du niveau 1.2 est augmenté de la valeur du niveau 1.1 de 81 €, arrondi au nombre entier supérieur.

Le tableau ci-dessous fixe les autres écarts selon les principes suivants :

1. La problématique du tassement des minima conventionnels entre les employés et la maîtrise se résorbe par une augmentation de l'écart entre le 1.2 et le 2.1 (120 € contre 110 € en 2004). Celle-ci est conforme à nos métiers, les effectifs sur le niveau de classification 1.3 étant significativement moins nombreux que sur les niveaux 1.1 et 1.2.

2. Un agent de maîtrise débutant se trouvera à un minimum conventionnel de 8 % supérieur à un distributeur en 1.2, autrement dit, un distributeur ayant 8 ans d'ancienneté gagne autant avec la prime d'ancienneté qu'un agent de maîtrise qui débute.

3. La même logique s'applique entre le 2.3 et le 3.1, séparés de 8,5 %. De la même façon, un jeune cadre gagnera la même chose qu'un agent de maîtrise ayant 8 années d'ancienneté.

(En euros bruts.)

NIVEAU de classification	ÉCART entre les minima conventionnels
Du 1.1 au 1.2	81
Du 1.2 au 1.3	60
Du 1.3 au 2.1	60
Du 2.1 au 2.2	60
Du 2.2 au 2.3	60
Du 2.3 au 3.1	150
Du 3.1 au 3.2	150
Du 3.2 au 3.3	350
Du 3.3 au 4	700

Les parties signataires conviennent que ces écarts, sans être fixes, doivent dans la mesure du possible perdurer dans le temps. Une attention particulière sera portée à ce point lors des prochaines négociations annuelles obligatoires.

Article 2

Augmentation des minima conventionnels au 1^{er} septembre 2013 et au 1^{er} janvier 2014

Les parties signataires conviennent, qu'en plus d'une mesure sur les plus bas salaires de la branche, que les principes généraux, issus des travaux de la branche dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, doivent trouver une application la plus rapprochée dans le temps.

C'est dans ce cadre que les parties signataires décident la mise en place des mesures salariales, décrite au présent article, respectivement aux dates du 1^{er} septembre 2013 et du 1^{er} janvier 2014.

Article 2.1

Grille des minima conventionnels applicable au 1^{er} septembre 2013

Les parties signataires décident, à la date du 1^{er} septembre 2013, de faire une première application des principes généraux décrits à l'article 1^{er} du présent accord à partir des points ci-après :

- les minima conventionnels de référence sont ceux en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2013 ;
- le minimum conventionnel du niveau de classification 1.1 est augmenté de 0,8 % et fixé à 1 441,64 € bruts ;
- le minimum conventionnel du niveau de classification 1.2 est fixé à la nouvelle valeur du minimum conventionnel 1.1 ci-dessus augmentée de 81 € bruts et arrondi à l'entier supérieur soit 1 523 € bruts ;
- les minima conventionnels à partir du 1.3 se voient appliquer des augmentations, telles que décrites dans le tableau de l'article 1^{er} ci-dessus et ce, à partir des valeurs référence en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2013 ;
- l'application des écarts entre les minima conventionnels du tableau de l'article 1^{er}, à partir du niveau de classification 3.1, faisant ressortir des valeurs inférieures aux valeurs des minima conventionnels en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2013, les parties conviennent de reporter ces valeurs dans la grille applicable au 1^{er} septembre 2013 ;
- la nouvelle grille des minima conventionnels est en conséquence la suivante.

(Voir tableau page suivante.)

(En euros bruts.)

NIVEAU de classification	MINIMUM CONVENTIONNEL au 1 ^{er} janvier 2013	MINIMUM CONVENTIONNEL au 1 ^{er} septembre 2013
1.1	1 430,20	1 441,64
1.2	1 512,00	1 523,00
1.3	1 543,00	1 572,00
2.1	1 564,00	1 603,00
2.2	1 621,00	1 624,00
2.3	1 654,00	1 681,00
3.1	1 818,00	1 818,00
3.2	2 020,00	2 020,00
3.3	2 383,00	2 383,00
4	3 100,00	3 100,00

Article 2.2

Grille des minima conventionnels applicable au 1^{er} janvier 2014

Au 1^{er} janvier 2014, les minima conventionnels seront révisés de la manière suivante :

- il sera appliqué au niveau 1.1 la valeur du Smic résultante de son augmentation qui rentrera en vigueur au 1^{er} janvier 2014 sauf si la valeur du Smic était inférieure au minimum conventionnel 1.1 acté à l'article 2.1 du présent avenant ;
- l'écart entre le 1.1 et le 1.2 sera maintenu à 81 € bruts (la valeur du minimum conventionnel du 1.2 sera arrondie à l'euro supérieur pour être toujours d'au moins 81 € bruts supérieure à la valeur du minimum conventionnel 1.1) ;
- les minima conventionnels à partir du niveau de classification 1.3 augmentent à partir de la valeur du 1.2 et ce, en application des écarts décrits dans le tableau de l'article 1^{er} du présent accord ;
- en conséquence, la grille salariale ci-après constitue pour les parties signataires la grille minimale à mettre en œuvre au 1^{er} janvier 2014 qui pourra résulter d'une augmentation du Smic établissant une valeur de ce dernier inférieure ou égale à 1 441,64 € bruts, valeur du minimum conventionnel du niveau 1.1 fixé à compter du 1^{er} septembre 2013.
- à ce titre, si la valeur du Smic au 1^{er} janvier 2014 venait à dépasser 1 441,64 € bruts, valeur du minimum conventionnel du niveau 1.1 fixé à compter du 1^{er} septembre 2013, alors les valeurs des minima conventionnels à partir du 1.2 seraient ajustées en respectant les écarts décrits à l'article 1^{er} du présent accord.

(En euros bruts.)

NIVEAU de classification	MINIMUM CONVENTIONNEL au 1 ^{er} septembre 2013	MINIMUM CONVENTIONNEL au 1 ^{er} janvier 2014
1.1	1 441,64	1 441,64
1.2	1 523,00	1 523,00
1.3	1 572,00	1 583,00
2.1	1 603,00	1 643,00
2.2	1 624,00	1 703,00
2.3	1 681,00	1 763,00
3.1	1 818,00	1 913,00

NIVEAU de classification	MINIMUM CONVENTIONNEL au 1 ^{er} septembre 2013	MINIMUM CONVENTIONNEL au 1 ^{er} janvier 2014
3.2	2 020,00	2 063,00
3.3	2 383,00	2 413,00
4	3 100,00	3 113,00

Dès que la valeur du Smic au 1^{er} janvier 2014 sera connue la partie patronale élaborera et diffusera la grille des minima conventionnels applicables.

Cette grille sera valable jusqu'aux prochaines NAO de branche.

Article 3

Dépôt

Le présent accord est déposé par l'organisation professionnelle des employeurs de la distribution directe, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail et fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 28 juin 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SDD.

Syndicats de salariés :

CGT ;

SNPEP FO ;

FPT CFTC ;

SNCTPP CGC.

Brochure n° 3215

Convention collective nationale

IDCC : 1267. – PÂTISSERIE

AVENANT N° 79 DU 2 JUILLET 2013
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1351034M

IDCC : 1267

PRÉAMBULE

Le présent avenant se substitue dans tous ses effets à l'avenant n° 75 à compter du jour de sa prise d'effet définie à l'article 5 ci-dessous.

Les organisations professionnelles représentant les employeurs et les organisations syndicales représentant les salariés de la convention collective nationale de la pâtisserie décident, afin d'assurer la pérennité du régime de prévoyance tel qu'il est défini au chapitre III, section 6 « Parentalité. – Maladie. – Invalidité », de modifier les taux de cotisations et les garanties.

L'article 26 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a instauré des règles ayant pour effet de retarder l'âge de départ permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein au sens de la sécurité sociale. La conséquence sur le régime professionnel de prévoyance est l'augmentation de la durée d'indemnisation des arrêts de travail et de l'invalidité. AG2R Prévoyance, assureur et gestionnaire du régime doit donc augmenter le montant des provisions destinées à la couverture des engagements. Une augmentation temporaire de la cotisation destinée à financer le complément de provisions mathématiques au titre du maintien de la garantie décès, des arrêts de travail, des rentes d'invalidité en cours au moment de l'entrée en vigueur de la réforme est décidée.

Le présent avenant reprend le texte de l'avenant n° 75 du 19 juin 2012 créant l'article 48.4.1 concernant la cotisation additionnelle et temporaire relative à la loi portant réforme des retraites susmentionnée. Il modifie l'article 48.4 en ce qui concerne les taux de cotisations en y apportant notamment des précisions en ce qui concerne la date de retour au taux contractuel et la répartition des cotisations entre employeurs et salariés.

Par ailleurs, les cotisations afférentes à la catégorie « cadres » au sens du préambule de l'article 46 de la convention collective nationale de la pâtisserie sont revues, pour permettre aux entreprises de respecter leur obligation découlant de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Enfin, l'article 46.2 est modifié pour permettre l'amélioration des garanties prévues pour les cadres en contrepartie de la modification des cotisations affectées à la garantie décès.

Les modifications des articles de la convention collective décidées dans le présent avenant prennent effet le 1^{er} octobre 2013.

Article 1^{er}

Cotisation additionnelle

« Article 48.4.1

Cotisation additionnelle comprise dans les cotisations définies à l'article 48.4

Personnel non cadre

La cotisation additionnelle d'un montant de 0,07 % des salaires bruts tranche A et tranche B est répartie entre l'employeur et les salariés, au titre de l'incapacité pour 0,03 % et de l'invalidité pour 0,04 %, pour la période allant du 1^{er} juillet 2013 au 31 décembre 2015. Cette cotisation additionnelle cessera d'être due en tout état de cause au 31 décembre 2015.

Personnel cadre

La cotisation additionnelle d'un montant de 0,07 % des salaires bruts tranche A et tranche B est répartie entre l'employeur et les salariés, au titre de l'incapacité pour 0,03 % et de l'invalidité pour 0,04 %, pour la période allant du 1^{er} juillet 2012 au 31 décembre 2015. Cette cotisation additionnelle cessera d'être due en tout état de cause au 31 décembre 2015.

Un compte spécifique sera établi afin de suivre le financement du passif résultant de la loi portant réforme des retraites.

En cas de changement d'organisme désigné avant le 31 décembre 2015, AG2R Prévoyance étant tenu de maintenir la couverture en cas de décès et de poursuivre le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées au jour de la résiliation, une indemnité égale à la différence entre le montant des provisions techniques permettant de couvrir intégralement les engagements en application des articles 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et le montant des provisions techniques effectivement constituées en application des trois premiers alinéas du I et du II de l'article 31 de la loi précitée, au titre des incapacités et invalidités en cours à la date de résiliation des adhésions, serait due par le régime professionnel.

Toutefois, cette indemnité ne serait pas exigible si AG2R Prévoyance ne poursuivait pas le maintien de cette couverture alors qu'un nouveau contrat ou une nouvelle convention était souscrit en remplacement du précédent et prévoyait la reprise intégrale, par le nouvel organisme désigné, des engagements relatifs au maintien des garanties décès, incapacité de travail et invalidité ; dans ce cas, la contre-valeur des provisions effectivement constituées au titre du maintien de cette garantie serait transférée au nouvel organisme assureur. »

Article 2

Modification des taux de cotisations

« Article 48.4

Taux de cotisation

Tranche A : salaire brut jusqu'au plafond de la sécurité sociale (TA) inclus.

Tranche B : salaire brut dépassant le plafond de la sécurité sociale jusqu'à 4 fois ce montant (TB).

Personnel non cadre

Les cotisations sont réparties de la façon suivante.

(Voir tableau page suivante.)

(En pourcentage.)

JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2015				
Garantie	Taux contractuel Cotisation Tranches A et B	Taux d'appel Cotisation Tranches A et B	Taux d'appel part employeur Tranches A et B	Taux d'appel part salarié Tranches A et B
Décès / IAD	0,12	0,12	0,10	0,02
Incapacité de travail	0,22	0,22	0,17	0,05
Invalidité	0,32	0,32	0,28	0,04
Rente éducation OCIRP	0,05	0,05	0,04	0,01
Sous-total	0,71	0,71	0,59	0,12
Maintien de salaire	0,63	0,63	0,63	–
Indemnité de départ à la retraite	0,03	0,00 (*)	0,00 (**)	–
Total	1,37	1,34	1,22	0,12
(*) Le taux d'appel des indemnités de départ à la retraite est maintenu jusqu'en 2015 inclus, sous réserve que pendant cette période des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties n'en remettent pas en cause l'équilibre technique. (**) 0,03 % pour le taux contractuel.				

A compter du 1^{er} janvier 2016, le taux incapacité de travail sera ramené à 0,19 % et le taux invalidité à 0,28 % du salaire de référence, sous réserve que des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du régime.

(En pourcentage.)

À PARTIR DU 1 ^{ER} JANVIER 2016			
Garantie	Taux de cotisation Tranches A et B	Part employeur Tranches A et B	Part salarié Tranches A et B
Décès / IAD	0,12	0,10	0,02
Incapacité de travail	0,19	0,14	0,05
Invalidité	0,28	0,25	0,03
Rente éducation OCIRP	0,05	0,04	0,01
Sous-total	0,64	0,53	0,11
Maintien de salaire	0,63	0,63	–
Indemnité de départ à la retraite	0,03	0,03	–
Total	1,30	1,19	0,11

Les cotisations sont appelées trimestriellement et à terme échu.

Personnel cadre

Les cotisations sont réparties de la façon suivante :

(En pourcentage.)

JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2015								
Garantie	Taux contractuel		Taux d'appel		Répartition taux d'appel Tranche A		Répartition taux d'appel Tranche B	
	Cotisation Tranche A	Cotisation Tranche B	Cotisation Tranche A	Cotisation Tranche B	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
Décès / IAD	0,91	0,60	0,91	0,60	0,91	0,00	0,55	0,05
Incapacité de travail	0,22	0,34	0,22	0,34	0,22	0,00	0,25	0,09
Invalidité	0,32	0,41	0,32	0,41	0,32	0,00	0,36	0,05
Rente éducation OCIRP	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,00	0,04	0,01
Sous-total	1,50	1,40	1,50	1,40	1,50	0,00	1,20	0,20
Maintien de salaire	0,11	0,71	0,11	0,71	0,11	–	0,71	–
Indemnité de départ à la retraite	0,03	0,03	0,00 (*)	0,00 (*)	0,00 (**)	–	0,00 (**)	–
Total	1,64	2,14	1,61	2,11	1,61	0,00	1,91	0,20
(*) Le taux d'appel des indemnités de départ à la retraite est maintenu jusqu'en 2015 inclus, sous réserve que pendant cette période des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties n'en remettent pas en cause l'équilibre technique. (**) 0,03 % pour le taux contractuel.								

A compter du 1^{er} janvier 2016, le taux incapacité de travail sera ramené à 0,19 % et le taux invalidité à 0,28 % du salaire de référence, sous réserve que des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du régime :

(En pourcentage.)

À PARTIR DU 1 ^{ER} JANVIER 2016						
Garantie	Taux de cotisation		Répartition Tranche A		Répartition Tranche B	
	Cotisation Tranche A	Cotisation Tranche B	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
Décès / IAD	0,98	0,60	0,98	0,00	0,55	0,05
Incapacité de travail	0,19	0,31	0,19	0,00	0,22	0,09
Invalidité	0,28	0,37	0,28	0,00	0,32	0,05
Rente éducation OCIRP	0,05	0,05	0,05	0,00	0,04	0,01
Sous-total	1,50	1,33	1,50	0,00	1,13	0,20
Maintien de salaire	0,60	0,71	0,60	–	0,71	–
Indemnité de départ à la retraite	0,03	0,03	0,03	–	0,03	–
Total	2,13	2,07	2,13	0,00	1,87	0,20

Les cotisations sont appelées trimestriellement et à terme échu.

Reprise des prestations en cours de service à la date d'application de l'avenant n° 79

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les entreprises qui rejoindront le régime de prévoyance alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés ou anciens salariés sont en arrêt de travail à la date d'effet de leur adhésion devront en faire la déclaration auprès des organismes assureurs désignés ci-après.

Au vu de ces déclarations, il sera pris en charge, selon le cas :

- soit l'indemnisation intégrale pour les salariés dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucune entreprise assureur précédent ;
- soit les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rente éducation, en cours de service ;
- soit la poursuite de la garantie décès (indexation de la base des garanties comprise) aux bénéficiaires de rentes ou indemnités journalières.

Les coûts afférents à cette reprise sont intégrés dans les taux indiqués ci-dessus. »

Article 3

Modification des garanties nouvelle rédaction de l'article 46.2

« Article 46.2

Montant du capital

46.2.1. Le montant du capital versé sera le suivant :

Le service du capital décès tel que déterminé ci-dessous par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

Personnel non cadre :

- célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 100 % du salaire brut de référence TA-TB ;
- marié (ou partenaire de Pacs ou vivant en concubinage notoire), sans personne à charge : 100 % du salaire brut de référence TA-TB ;
- majoration par personne à charge : 20 % du salaire brut de référence TA-TB.

Personnel cadre :

- célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge :
 - TA : 200 % du salaire brut de référence doublé en cas de décès accidentel ;
 - TB : 150 % du salaire brut de référence ;
- marié (ou partenaire de Pacs ou vivant en concubinage notoire), sans personne à charge :
 - TA : 230 % du salaire brut de référence doublé en cas de décès accidentel ;
 - TB : 180 % du salaire brut de référence ;
- majoration par personne à charge : 40 % du salaire brut de référence TA-TB doublée sur TA en cas de décès accidentel ;
- à compter du 1^{er} janvier 2016, une allocation pour frais d'obsèques égale à 200 % du plafond mensuel de la sécurité sociale est versée en cas de décès quelle que soit la situation de famille.

46.2.2. Double effet : le décès ou l'invalidité absolue et définitive, postérieure ou simultanée du conjoint non remarié, du partenaire de Pacs ou du concubin non marié alors qu'un ou des enfants sont à charge au moment de l'évènement, entraîne le versement au profit de ce ou de ces derniers d'un capital supplémentaire égal au capital de base hors majoration pour décès accidentel. »

Article 4

Date d'effet

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

Article 5

Dépôt et extension

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'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 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant.

La confédération nationale des artisans pâtisseries, chocolatiers, confiseurs, glaciers, traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois-Perret Cedex, se charge des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 2 juillet 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNPCCG ;
CNGF.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FGA CFDT ;
FNAF CGT ;
CFE-CGC Agro.

Brochure n° 3228

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

ACCORD DU 3 JUILLET 2013
RELATIF AUX CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

NOR : ASET1351030M
IDCC : 637

Entre :

La FEDEREC,

D'une part, et

La FGMM CFDT ;

La FGT SNED CFTC ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La FNST CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 71 de la convention collective est modifié comme suit :

« Article 71

Congés pour événements familiaux

Tout salarié bénéficiera sur justificatif, et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence :

- 4 jours pour le mariage d'un salarié ;
- 2 jours pour le Pacs d'un salarié ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue au foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 2 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère ;
- 1 jour pour le décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-père ou d'une belle-mère du salarié.

De plus, après 1 an de présence :

- 1 jour supplémentaire en cas de décès du conjoint ou d'un enfant célibataire vivant au foyer ;
- 1 jour supplémentaire en cas de décès du père ou de la mère ;
- 1 jour supplémentaire en cas de décès des petits-enfants, d'un enfant marié ou de son conjoint.

Il est précisé que ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause, qu'ils n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle et qu'ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. »

Formalités de dépôt

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Il entrera en vigueur le premier jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 3 juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3. – **NAVIGATION INTÉRIEURE DE MARCHANDISES**
(Ouvriers)
(28 octobre 1936)

(Etendue par arrêté du 19 mars 1938,
Journal officiel du 30 mars 1938)

Brochure n° 3061

Conventions collectives nationales

AGENCES DE VOYAGES ET DE TOURISME

IDCC : 1710. – **Personnel des agences de voyages et de tourisme**

IDCC : 412. – **Guides accompagnateurs et accompagnateurs**
au service des agences de voyages et de tourisme

Brochure n° 3085

Convention collective nationale

IDCC : 16. – **TRANSPORTS ROUTIERS**
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

Brochure n° 3099

Convention collective nationale

IDCC : 1424. – **RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS**
URBAINS DE VOYAGEURS

Brochure n° 3153

Convention collective nationale

IDCC : 2174. – **NAVIGATION INTÉRIEURE**
(Transport de marchandises : personnel sédentaire)

Brochure n° 3216

Convention collective nationale

IDCC : 2972. – **PERSONNEL SÉDENTAIRE**
DES ENTREPRISES DE NAVIGATION

Brochure n° 3273

Convention collective nationale

IDCC : 1763. – MANUTENTION PORTUAIRE

Brochure n° 3293

Convention collective nationale

**IDCC : 1974. – NAVIGATION INTÉRIEURE
(Transport de passagers)**

AVENANT N° 1 DU 11 OCTOBRE 2011

**RELATIF AU RENOUVELLEMENT DE L'AGRÈMENT
DE L'OPCA TRANSPORTS**

NOR : ASET1351032M

Vu l'accord d'adhésion portant sur le renouvellement de l'agrément de l'OPCA Transports, signé le 26 mai 2011 par les représentants des organisations professionnelles représentatives des employeurs et des salariés ;

Vu la demande de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle en date du 3 octobre 2011,

les partenaires sociaux signataires de l'accord susvisé conviennent de modifier comme suit l'article 2.3 dudit accord :

« Article 2.3

Le conseil d'administration de l'OPCA Transports, afin de répondre au mieux aux nécessités de formation des branches adhérentes, constitue, autant que de besoin, des sections professionnelles paritaires sur les champs définis par les accords de branche l'ayant désigné comme collecteur des contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle continue, conformément à l'article R. 6332-16 du code du travail.

Sous l'autorité du conseil d'administration de l'OPCA Transports, chaque section professionnelle paritaire exerce notamment les missions suivantes :

- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle en lien avec les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) ;
- conduire la réflexion sur les besoins spécifiques des branches professionnelles concernées ainsi que ceux communs à plusieurs branches ;
- proposer, au vu des dispositions des accords de branche, les critères et les taux de prises en charge pour les actions de formation au titre de la professionnalisation et du plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus ;
- donner un avis, le cas échéant en application des accords de branche, sur le financement des centres de formation d'apprentis, conformément à l'article L. 6332-16 du code du travail ;
- formuler toutes propositions qu'elle jugerait utile s'agissant des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation des entreprises de moins de 50 salariés ;
- assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions la concernant. »

Par ailleurs, les partenaires sociaux prennent acte de la nécessaire modification de l'article 22 du règlement intérieur pour le mettre en conformité avec ce qui précède.

Fait à Paris, le 11 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNTR ;
FNTV ;
TLF ;
CSD ;
FEDESFI ;
CNSA ;
FNAA ;
FNAP ;
FNTS ;
FEDIMAG ;
UNOSTRA ;
OTRE ;
CAF ;
SNAV ;
ADF ;
UNIM ;
UTP.

Syndicats de salariés :

FGTE CFDT ;
FGT CFTC ;
FNCR ;
FNST CGT ;
UNCP FO ;
FNECS CFE-CGC ;
FEETS FO ;
FNPD CGT ;
SNEPAT FO ;
FS CFDT ;
UGICT CGT ;
FNSM CGT ;
FEC FO ;
CNTPA CSOPMI ;
FNCTT CGC.

Convention collective nationale

IDCC : 3. – **NAVIGATION INTÉRIEURE DE MARCHANDISES**
(Ouvriers)
(28 octobre 1936)

(Etendue par arrêté du 19 mars 1938,
Journal officiel du 30 mars 1938)

Brochure n° 3061

Conventions collectives nationales

AGENCES DE VOYAGES ET DE TOURISME

IDCC : 1710. – **Personnel des agences de voyages et de tourisme**

IDCC : 412. – **Guides accompagnateurs et accompagnateurs**
au service des agences de voyages et de tourisme

Brochure n° 3085

Convention collective nationale

IDCC : 16. – **TRANSPORTS ROUTIERS**
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

Brochure n° 3099

Convention collective nationale

IDCC : 1424. – **RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS**
URBAINS DE VOYAGEURS

Brochure n° 3153

Convention collective nationale

IDCC : 2174. – **NAVIGATION INTÉRIEURE**
(Transport de marchandises : personnel sédentaire)

Brochure n° 3216

Convention collective nationale

IDCC : 2972. – **PERSONNEL SÉDENTAIRE**
DES ENTREPRISES DE NAVIGATION

Brochure n° 3273

Convention collective nationale

IDCC : 1763. – **MANUTENTION PORTUAIRE**

Brochure n° 3293

Convention collective nationale

IDCC : 1974. – **NAVIGATION INTÉRIEURE**
(Transport de passagers)

AVENANT N° 2 DU 25 JUIN 2013

À L'ACCORD DU 26 MAI 2011

RELATIF À L'ADHÉSION À L'OPCA TRANSPORTS

NOR : ASET1351033M

Entre :

Le SNAV ;

L'ADF ;

L'UNIM ;

Le CAF ;

L'UTP ;

L'UNOSTRA ;

La FNAA ;

La FNTS ;

La FNAP ;

L'OTRE ;

Le TLF ;

L'UPF ;

La CNSA ;

La CSD ;

La FEDESFI ;

La FNTV ;

La FNTR ;

La FEDIMAG,

D'une part, et

La FNCR ;

La FNECS CFE-CGC ;

L'UGICT ;

La FS CFDT ;

La FEC FO ;

La FGTE CFDT ;
La FNPd CGT ;
Le SNATT CGC ;
La FNST CGT ;
L'UNCP FO ;
La FGT CFTC ;
La FEETS FO ;
Le SNEPAT FO ;
Le SNEPS ;
La FNSM CGT ;
La CNTPA ;
La CFE-CGC marine marchande,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord, conclu en application des dispositions de l'article L. 2261-5 du code du travail, est applicable au « secteur des ports », pour les adhérents de l'UPF soumis à la participation obligatoire au financement de la formation professionnelle soit les grands ports maritimes de métropole et leurs filiales ainsi que les entités dont l'activité principale est la gestion d'un port de commerce ou de pêche.

Les chambres de commerce et d'industrie gestionnaire d'un port de commerce ou de pêche pourront contribuer à l'OPCA Transports sur la base du volontariat.

Article 2

Adhésion à l'accord du 26 mai 2011 d'adhésion à l'OPCA Transports

L'assemblée générale du 25 juin 2013 de l'OPCA Transports ayant été consultée conformément aux statuts de l'OPCA Transports, les parties conviennent de l'adhésion du « secteur des ports » à l'accord d'adhésion du 26 mai 2011 à l'OPCA Transports.

A compter de la signature de l'accord, les organisations représentant le « secteur des ports » pourront prétendre à la qualité de signataire de l'accord du 26 mai 2011 et aux conséquences de droits en découlant.

Article 3

Versements des employeurs

Les adhérents de l'UPF qui relèvent de la réglementation relative aux OPCA s'engagent à s'acquitter de leurs premières contributions obligatoires avant le 28 février 2014, sur la base de la masse salariale 2013.

Article 4

Extension

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 25 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/38

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Caves coopératives vinicoles et leurs unions : avenant n° 79 du 11 juillet 2013 portant accord sur les conventions de forfait	34
Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 50 du 30 avril 2013	42
Contrôle laitier (personnel des organismes) : avenant n° 8 du 3 juillet 2012	44
Entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (Languedoc-Roussillon et Vaucluse) : avenant n° 2 du 10 juin 2013	48
Entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (Languedoc-Roussillon et Vaucluse) : avenant n° 25 du 10 juin 2013	50
Exploitations et entreprises agricoles : avenant n° 17 du 9 juillet 2013	52
Organisation de la négociation collective en agriculture : avenant n° 5 du 9 juillet 2013.	54
Organisation de la négociation collective en agriculture : avenant n° 6 du 9 juillet 2013.	56

Brochure n° 3604

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

AVENANT N° 79 DU 11 JUILLET 2013
PORTANT ACCORD SUR LES CONVENTIONS DE FORFAIT

NOR : AGRS1397188M
IDCC : 7005

PRÉAMBULE

Les conventions de forfait en jours sur l'année constituent une réponse adaptée au cas des salariés cadres dont les fonctions rendent difficile le décompte du temps de travail dans les conditions de droit commun. Dérogatoires au droit commun, ces conventions sont réservées aux cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur travail et doivent être encadrées afin d'éviter certaines dérives que la jurisprudence n'a pas manqué de constater au cours de ces dernières années.

La volonté des partenaires sociaux signataires du présent accord est d'offrir un cadre adapté :

- d'une part, aux exigences des entreprises et aux spécificités des opérations qu'elles réalisent tant au stade de la production, du conditionnement que de la commercialisation des produits ;
- d'autre part, aux missions et fonctions des salariés concernés, qui doivent pouvoir les exécuter pleinement mais moyennant des garanties et des contreparties.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernant les caves coopératives vinicoles et leurs unions.

Article 2

Définition de la convention de forfait

La convention de forfait est l'accord passé entre l'employeur et un salarié par lequel les deux parties s'entendent pour déterminer un nombre de jours travaillés dans l'année, la rémunération étant forfaitisée quel que soit le nombre d'heures de travail accomplies.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours ne travaille pas selon une référence horaire et n'est pas soumis aux dispositions relatives :

- à la durée légale hebdomadaire ;
- à la durée quotidienne maximale de travail ;
- à la durée hebdomadaire maximale.

Les dispositions relatives aux heures supplémentaires (contingent d'heures supplémentaires, contrepartie obligatoire en repos, majorations) ne s'appliquent pas non plus.

Le salarié en forfait jours annuel bénéficie en revanche :

- du repos quotidien minimum de 11 heures ;
- du repos hebdomadaire de 24 heures sur 8 semaines consécutives et de 48 heures le reste de l'année ;
- des jours fériés et des congés payés.

La convention de forfait est obligatoirement écrite. Un modèle de convention est annexé au présent accord.

La convention doit préciser, outre la référence au présent accord collectif :

- le nombre de jours travaillés, les modalités de décompte de ces jours et des absences ainsi que les conditions de prise de repos et les possibilités de rachat de repos ;
- la rémunération, celle-ci devant être en rapport avec les sujétions qui sont imposées et ne pouvant être inférieure à la rémunération brute annuelle perçue par le salarié avant son passage au forfait jours ;
- le salaire minimum d'embauche ;
- les modalités de surveillance de la charge de travail du salarié, l'adéquation entre le salaire et les responsabilités, l'organisation du travail dans l'entreprise et l'articulation entre les activités professionnelles et la vie personnelle et familiale.

Article 3

Passage au forfait en jours

Une convention individuelle écrite, signée du salarié et de l'employeur, est impérative pour tous les forfaits.

Si le salarié refuse de signer la convention individuelle de forfait, l'employeur ne peut ni appliquer d'office le forfait, ni sanctionner l'intéressé.

Le contrat de travail ou un avenant à celui-ci formalise ce mode d'organisation du temps de travail ou le passage à une convention de forfait en jours.

Lorsqu'il existe, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont consultés chaque année sur les recours aux conventions de forfait en jours ainsi que sur les modalités de suivi de charge de travail des salariés concernés.

Article 4

Salariés concernés

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés.

Sont concernés les salariés ayant la qualification de cadre technique, administratif, commercial ou de direction relevant de la catégorie V « Ingénieurs et cadres » de la classification des emplois de la convention collective.

Article 5

Nombre de jours travaillés

Pour les salariés cadres définis à l'article 4, le nombre de jours travaillés est fixé à 218 jours par an. A ce forfait, est incluse la journée de solidarité. Le salaire mensuel de base du salarié en forfait jours devra être au minimum égal au SMG de sa catégorie et de son échelon, majoré de 10 %.

Le nombre de jours de repos est calculé selon la formule figurant en annexe du présent accord.

En cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année et sous réserve de droits complets à congés payés, le nombre de jours travaillés s'effectue au prorata.

La convention de forfait peut prévoir un temps de travail inférieur à la limite fixée ci-dessus. Dans ce cas, les salariés concernés ne sont pas soumis aux règles relatives au travail à temps partiel.

L'employeur récapitulera chaque année le nombre de journées ou de demi-journées travaillées par chaque salarié en forfait jours. Ce décompte se fera sur la base de l'année civile ou sur celle d'une période de référence de 12 mois fixée par la convention individuelle de forfait.

Le plafond des jours travaillés sera établi de manière individuelle pour chaque salarié concerné, en tenant compte, le cas échéant, des congés d'ancienneté conventionnels.

Article 6

Dépassement du forfait jours

En accord avec l'employeur, le salarié en forfait jours sur l'année peut renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire, sous réserve qu'il conserve l'intégralité de ses congés payés acquis.

Cette décision repose sur le volontariat, et l'accord entre le salarié et l'employeur doit être établi par écrit sur la base d'un avenant à la convention de forfait, conclu pour l'année ou pour la période de référence de 12 mois, et renouvelable.

L'avenant fixe le taux de la majoration de salaire à 25 % pour les salariés en forfait jours de 218 jours. La majoration est calculée par référence au salaire moyen journalier. Le salaire moyen journalier est calculé en divisant le dernier salaire mensuel de base par 21,66.

Le nombre maximum de jours auxquels le salarié peut renoncer est fixé à 10. Par voie de conséquence, le nombre maximal de jours pouvant être travaillés est fixé à 228 jours.

Ce nombre maximal doit tenir compte :

- du repos quotidien, tout salarié bénéficiant d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ;
- du repos hebdomadaire de 24 heures minimum auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, soit 35 heures consécutives ;
- des jours fériés chômés dans l'entreprise, soit les jours chômés en vertu de dispositions conventionnelles ou d'un usage ;
- des congés payés, chaque mois de travail effectif chez un même employeur ouvrant droit à un congé de 2,08 jours ouvrés, sans que la durée totale du congé puisse excéder 25 jours ouvrés.

Article 7

Incidence des absences

Les jours d'absence pour maladie sont pris en compte pour déterminer le nombre de jours travaillés prévu par la convention de forfait. En conséquence, l'employeur réduit le nombre de jours devant être travaillés prévu par le forfait en déduisant le nombre de jours d'absence pour maladie.

De manière générale, toutes les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences pour maladie non rémunérées sont déduits du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention de forfait. Ces congés et absences autorisées ne réduisent pas le nombre de jours de repos du salarié. Ils sont indemnisés ou donnent lieu à une retenue sur salaire, suivant leur nature et leur origine.

Article 8

Contrôle de la bonne application de la convention de forfait en jours

L'employeur ou le supérieur hiérarchique du salarié assure un suivi régulier et précis de la charge de travail et de l'activité du salarié relevant d'une convention de forfait en jours.

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié ainsi que sur l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que sur la rémunération du salarié.

Cette amplitude et cette charge de travail doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail de l'intéressé.

Le nombre de jours travaillés et les prises de repos quotidien et hebdomadaire sont suivis au moyen d'un système déclaratif permettant un enregistrement mensuel sur la base d'un formulaire trimestriel mis à la disposition du salarié et rempli par ce dernier.

Les dates de prise des jours ou des demi-journées de repos sont proposées par le salarié 7 jours au moins avant la date envisagée, l'employeur s'engageant à communiquer sa réponse sous 48 heures et l'absence de réponse de sa part valant acceptation. L'organisation des prises des jours ou des demi-journées de repos peut varier selon les nécessités d'organisation de l'activité. Ainsi, chaque fin de mois, le décompte des journées et demi-journées travaillées et de repos sera établi, par écrit, de façon contradictoire et signé par le salarié et l'employeur ou son supérieur hiérarchique. La demi-journée correspond à un cycle de travail allant jusqu'à 13 heures de l'après-midi ou débutant à 13 heures de l'après-midi.

Lorsqu'il existe, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont consultés chaque année sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés ainsi que sur le suivi des modalités d'application des conventions de forfait. Sont examinés, notamment, l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des horaires et la charge de travail des salariés concernés.

Lorsqu'il existe, le CHSCT ou à défaut les délégués du personnel sont consultés au moins une fois par an, dans le cadre de l'article L. 4614-7 du code du travail.

Article 9

Durée de l'accord, entrée en vigueur et dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} août 2013. A défaut de renégociation, l'accord cessera de produire ces effets au 31 juillet 2015, les parties excluant toute reconduction tacite de celui-ci.

Les accords collectifs d'entreprise déjà en vigueur à la date du présent accord poursuivent leurs effets.

Les employeurs et salariés concernés devront veiller à se conformer au présent accord et à l'évolution de la jurisprudence pour ce qui concerne :

- l'établissement par écrit d'une convention individuelle de forfait en jours ;
- la méthode de détermination du nombre de jours de repos (annexe I) ;
- le contrôle de la bonne application de la convention individuelle de forfait, notamment l'enregistrement des jours travaillés et non travaillés.

Les autres dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec celles des accords précités.

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires.

La partie la plus diligente remet également l'accord :

- d'une part, en 1 exemplaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10 ;
- d'autre part, en 2 exemplaires, signés des parties, à la DIRECCTE, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Article 10

Révision de l'accord

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

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 4 mois suivant la saisine.

Article 11

Suivi de l'accord

Les parties s'engagent à faire un bilan de l'accord au mois de février 2015.

Afin de pouvoir procéder à ce bilan, les éléments suivants seront présentés :

- nombre de caves ayant eu recours direct à l'accord aux forfaits annuels en jours ;
- nombre de cadres au forfait ;
- catégorie de cadres (commerciaux...).

Nature du forfait :

- nombre de jours : 218 jours et moins ;
- positionnement dans la grille, rémunération brute de base au 31 décembre 2014 et rémunération brute annuelle 2014 (majoration de 10 % seule, plus de 10 %, avec des primes).

Ces éléments seront présentés en tenant compte de la répartition entre les femmes et les hommes.

Article 12

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 11 juillet 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CCVF.

Syndicats de salariés :

FGTA FO et le syndicat national FO des ingénieurs, cadres et techniciens ;

CFTC-Agri ;

UNSA2A ;

SNCOA CFE-CGC.

ANNEXE I

CALCUL DU NOMBRE DE JOURS DE REPOS

Au titre de chaque année civile ou d'une période 12 mois, il faut tenir compte :

- du nombre de jours dans l'année ou sur la période de 12 mois ;
- du nombre de samedis et dimanches ;
- du nombre de jours ouvrés de congés payés ;
- du nombre de jours fériés tombant entre le lundi et le vendredi.

1. Détermination du nombre de jours ouvrés pour une année civile ou pour une période de 12 mois

Total des jours – samedis et dimanches – jours ouvrés de congés payés = nombre de jours ouvrés.

2. Détermination du nombre de jours ouvrés pouvant être travaillés

Nombre de jours ouvrés – nombre de jours fériés tombant entre le lundi et le vendredi = nombre de jours pouvant être travaillés.

3. Détermination du nombre de jours de repos

Nombre de jours ouvrés pouvant être travaillés – 218 jours de forfait = nombre de jours de repos.

ANNEXE II

MODÈLE DE CONVENTION DE FORFAIT EN JOURS

Convention individuelle de forfait annuel en jours

Entre, d'une part, raison sociale et adresse de l'employeur, représentée par en qualité de

Et

D'autre part, nom et prénom(s) du salarié, adresse,

Catégorie dans la classification des emplois :

Poste occupé :

Il est convenu ce qui suit :

1. Aux termes des dispositions de l'accord de branche conclu le, il est prévu, pour la catégorie dont vous relevez et désignée dans l'accord susvisé par les termes, un calcul de la durée du travail selon un forfait annuel en jours.

2. Ce forfait est régi par les dispositions des articles L. 3121-43 et suivants du code du travail. Il s'adresse plus particulièrement aux collaborateurs qui, comme vous, disposent d'une réelle autonomie dans la gestion de leur emploi du temps.

3. Conformément aux dispositions conventionnelles précitées, votre durée annuelle de travail est fixée à jours.

Ce forfait correspond à une année civile ou à une période de 12 mois. Il est calculé sur la base d'un droit intégral à congés payés.

La période annuelle de référence est fixée conformément aux dispositions conventionnelles précitées. Celle-ci correspond soit à l'année civile, soit à une période de 12 mois allant du au

Le nombre de jours de repos est calculé selon la formule figurant en annexe de l'accord collectif du Il est déterminé chaque année ou pour chaque période d'un commun accord entre les parties.

Les modalités d'application du présent forfait sont définies par l'accord collectif visé au premier alinéa de la présente convention dont vous reconnaissez avoir pris connaissance.

4. En application de l'article L. 3121-45 du code du travail et de l'article 6 de l'accord du , vous pourrez, si vous le souhaitez et en accord avec votre hiérarchie, renoncer à tout ou partie de vos journées de repos et percevoir une indemnisation en contrepartie.

Le nombre de jours de repos pouvant donner lieu à ce rachat ne pourra dépasser jours par an. Vous devrez formuler votre demande par écrit avant la fin de la période de référence à laquelle se rapportent les jours de repos concernés.

L'employeur pourra s'opposer à ce rachat pour les raisons suivantes :

Vous pourrez revenir sur votre demande à condition de prévenir dans un délai de jours.

L'indemnisation de chaque jour de repos racheté sera égale à % du salaire journalier. Elle vous sera versée au plus tard le La rémunération journalière sera calculée comme suit :

5. Au cours de l'entretien que nous avons eu le, nous avons évalué ensemble le contour de votre mission et votre charge de travail.

Sur la base de ce constat, nous avons convenu ensemble que votre mission, qui consistera en , sera accomplie dans le cadre du forfait annuel de jours. En cas de difficulté, une discussion aura lieu avec votre hiérarchie.

6. Pour mener à bonne fin cette mission, vous serez libre de vous organiser comme vous l'entendez tout en respectant les règles concourant au bon fonctionnement du service dont vous relevez.

Nous vous rappelons que vous devez respecter, en toutes circonstances, le repos minimal quotidien de 11 heures consécutives et le repos hebdomadaire de 24 heures.

Vous vous engagez également à enregistrer tous les mois, selon le formulaire mis à votre disposition, les jours correspondant aux jours travaillés et non travaillés (repos hebdomadaire, congés, jours fériés et jours de repos).

7. Votre rémunération annuelle est de € et correspond à jours travaillés par an. Cette rémunération est versée par douzièmes.

Vous voudrez bien nous retourner un exemplaire de la présente convention revêtu de votre signature précédée de la mention manuscrite « Bon pour accord ».

Fait à le

L'employeur

Le salarié

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3615

Convention collective nationale

**IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP**

AVENANT N° 50 DU 30 AVRIL 2013

NOR : AGRS1397187M

IDCC : 7014

Entre :

L'association des entraîneurs de galop,

D'une part, et

Le syndicat hippique national CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en annexe de l'annexe III « Cadres » sont les suivantes :

- éloignement : 44 € ;
- moyen éloignement et meetings : 57 € ;
- grand éloignement : 76 € ;
- très grand éloignement : 84 €.

Article 2

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en annexe de l'annexe III « Cadres » sont majorées de 13 € pour les déplacements en semi-nocturne et en nocturne.

Article 3

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en annexe de l'annexe III « Cadres » sont majorées de 13 € pour les déplacements comportant des partants le matin et l'après-midi au cours de la même journée.

Article 4

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au 1^{er} juin 2013.

Article 5

Le présent avenant sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Fait à Chantilly, le 30 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3611

Convention collective nationale
IDCC : 7008. – **PERSONNEL DES ORGANISMES
DE CONTRÔLE LAITIER**

AVENANT N° 8 DU 3 JUILLET 2012

NOR : AGRS1397183M
IDCC : 7008

Entre :

La FCEL,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

Le SNACAR CGC ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Compléments apportés à l'annexe I

L'annexe I de la convention décrivant les fonctions repères est complétée par les fonctions repères décrites ci-après.

Coordinateur du contrôle de performances

Missions : celles de l'agent de pesée, secrétaire d'élevage, plus :

- être le référent « pesées » en accompagnant les agents de pesée et les secrétaires d'élevage de son secteur géographique ;
- participer à la sélection des candidats agents de pesée ;
- assurer les formations au contrôle de performances des agents de pesée et des éleveurs B ;
- accompagner les agents dans le cadre du SMQ du contrôle de performances ;
- participer à l'amélioration des processus de gestion des activités de pesée ;
- assurer la gestion des remplacements sur son secteur ;
- garantir les flux de matériels de CP sur son secteur ;
- assurer des tâches administratives liées à la relation client.

Activités principales :

- contribuer aux relations entre le siège et l'adhérent ;
- organiser la répartition de l'activité de contrôle des performances en gérant le planning prévisionnel des agents de pesée et des secrétaires d'élevage de sa zone ;

- participer à la logistique du contrôle de performances ;
- participer au traitement des données du contrôle de performances ;
- assurer la gestion et le suivi des remplacements des secrétaires d'élevage et des agents de pesée de sa zone ; les remplacer lui-même, le cas échéant, en cas d'absence ;
- organiser la sélection des candidats et participer à la réalisation des entretiens de recrutement des agents de pesée ;
- assurer la formation des nouvelles recrues chargées des pesées ;
- valider les compétences des agents de pesée en situation de traite ;
- assurer les visites d'évaluation, les visites inopinées et les contrôles du lendemain sur son secteur ;
- participer aux vérifications des matériels de mesure et de prélèvement du secteur ;
- contribuer à la promotion de l'entreprise.

Pédicure bovin

Missions :

- réaliser le parage fonctionnel et curatif dans la sécurité des hommes et des bovins ;
- à partir de l'identification des lésions et des maladies des pieds, conseiller l'éleveur sur les mesures préventives à mettre en œuvre ;
- garantir l'entretien du matériel spécifique requis par son activité.

Activités principales :

- élaborer son planning d'intervention ;
- organiser le chantier de parage ;
- réaliser le parage ;
- enregistrer les observations de lésions et maladies ;
- apporter l'appui et les conseils techniques individuels aux éleveurs à partir de l'analyse et de la valorisation des critères observés ;
- participer à la formation d'éleveur et de conseiller ;
- assurer la facturation des prestations réalisées en élevage et le recouvrement des sommes dues ;
- s'assurer de son approvisionnement en outils et autres consommables requis par son activité ;
- assurer le service après-vente des interventions de parage ;
- contribuer à la promotion de l'entreprise.

Vétérinaire-conseil et responsable d'un plan sanitaire d'élevage (PSE)

Missions :

- être le référent dans son domaine d'expertise auprès des conseillers et des éleveurs ;
- assumer la responsabilité de la mise en place et du suivi du PSE.

Activités principales :

- assurer la formation et l'information des conseillers et des éleveurs dans son domaine ;
- assurer la veille et la prospective dans son domaine, de manière à proposer toute innovation susceptible de répondre aux besoins des adhérents et d'améliorer la compétence des conseillers et le service ;
- réaliser des visites d'expertise auprès des adhérents individuellement ou en groupe ;
- assumer la responsabilité de la gestion de la pharmacie dans le cadre du PSE ;
- réaliser les visites d'élevage dans le cadre du PSE ;
- contribuer à la promotion de l'entreprise.

Article 2

Modification de l'annexe III

Le tableau de l'annexe III de la convention récapitulant les poids des fonctions repères et décrivant la classification est remplacé par le tableau ci-dessous :

Classification et classe fonctions repères CL uniquement

FONCTIONS REPÈRES	FEP	EOE	ALG	ODT	CRL	CDT	ACL	REC	POIDS	CLASSE	ÉCART
Employé de bureau	1	1	1	2	1	1	1	1	100	I	15
Agent de pesée CL	1	1	2	1	2	1	1	1	104		
Agent de liaison	1	2	1	2	1	2	1	1	108		
Opérateur sur analyseur automatique	1	1	1	2	1	2	1	2	108		
									115		
									116	II	20
Agent de pesée Secrétaire d'élevage	1	2	2	2	2	2	2	2	124		
Secrétaire technique	2	2	2	2	2	2	2	2	128		
									135		
									136		
Aide-comptable	2	2	3	2	2	2	3	2	136	III	20
Secrétaire administratif	2	2	3	2	2	2	3	2	136		
Secrétaire administratif Aide-comptable	2	2	3	2	2	2	3	2	136		
Pédicure bovin	2	2	2	2	3	3	3	2	140		
Contrôleur machine à traire	2	2	2	3	3	3	3	2	144		
Laborantin	2	2	2	3	3	3	3	2	144		
									155		
									156		
Coordinateur de contrôle de performances	2	3	3	3	3	3	3	3	156	IV	
Secrétaire de direction	3	3	3	3	3	3	3	3	160		
Conseiller technique d'élevage	3	3	3	3	3	3	3	3	160		
									175		
									176	V	25
Technicien de laboratoire	3	3	3	4	3	4	3	4	178		
Conseiller machine à traire	3	4	3	3	4	4	4	3	184		
Conseiller technico-éco spécialisé d'élevage	3	4	4	3	4	4	3	4	190		
Conseiller technique spécialisé d'élevage	3	4	4	3	4	4	3	4	190		
Assistant de direction	4	4	3	4	4	3	4	4	196		
									200		

FONCTIONS REPÈRES	FEP	EOE	ALG	ODT	CRL	CDT	ACL	REC	POIDS	CLASSE	ÉCART
									201	VI	25
									225		
									226	VII	30
Conseiller animateur Formateur	4	5	4	5	5	4	4	4	232		
Conseiller d'exploitation	5	4	5	4	4	5	4	4	232		
Responsable de laboratoire	4	4	4	5	4	4	5	5	232		
Chef comptable	5	3	5	4	3	5	5	5	236		
Assistant de direction Chef comptable	5	3	5	4	3	5	5	5	236		
Animateur d'équipe	4	5	4	5	5	4	4	5	240		
									255		
									256	VIII	35
Vétérinaire-conseil	5	5	5	4	5	5	5	5	264		
Responsable d'encadre- ment	5	5	5	5	5	6	4	5	275		
Responsable méthode	5	5	6	5	5	5	5	4	275		
									290		

Article 3

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 3 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8912. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES,
RURAUX ET FORESTIERS
(Languedoc-Roussillon et Vaucluse)
(25 mars 1996)**

(Etendue par arrêté du 12 novembre 1996,
Journal officiel du 20 novembre 1996)

AVENANT N° 2 DU 10 JUIN 2013

NOR : *AGRS1397189M*
IDCC : 8912

Entre :

La fédération régionale des entrepreneurs des territoires du Languedoc-Roussillon,

D'une part, et

La FGTA FO du Languedoc-Roussillon ;

La CFTC-Agri ;

La FGA CFDT ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 6 « Cotisations et organisme gestionnaire » est modifié comme suit :

« La gestion du régime de prévoyance est assurée par Agri-Prévoyance, institution de prévoyance, sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris.

Toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont donc tenues d'adhérer à Agri-Prévoyance pour leur personnel non cadre.

La garantie est financée par une cotisation mensuelle due pour tous les salariés bénéficiaires définis à l'article 1^{er} du présent accord et dont le taux est exprimé en pourcentage du PMSS.

La répartition du taux de la cotisation (employeur : 30 % ; salarié : 70 %) reste inchangée sur la base du tarif isolé.

TARIFS AU 1 ^{ER} JANVIER 2014 (en pourcentage du PMSS)	COTISATION mensuelle	PART PATRONALE	PART SALARIALE
Cotisation obligatoire : isolé (salarié seul)	1,12	0,34	0,78
Cotisations additionnelles facultatives :			
Extension famille (conjoint et enfants à charge)	1,93	–	1,93

TARIFS AU 1 ^{ER} JANVIER 2014 (en pourcentage du PMSS)	COTISATION mensuelle	PART PATRONALE	PART SALARIALE
Extension couple (conjoint seul)	1,26	–	1,26
Extension enfants à charge (par enfant à charge)	0,78	–	0,78

En application de la réglementation, la nature et le montant de la cotisation isolée seront mentionnés sur le bulletin de paie.

Les cotisations additionnelles facultatives sont appelées directement au salarié par la MSA. »

Article 2

Les signataires demandent l'extension du présent avenant qui, conformément aux dispositions du code du travail, sera déposé à l'unité territoriale de l'Hérault, de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon, 615, boulevard d'Antigone, CS 19002, 34064 Montpellier Cedex.

Article 3

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} janvier 2014 si son arrêté d'extension est publié avant cette date. Dans le cas contraire, il entrera en vigueur le premier jour du mois civil qui suit la publication de cet arrêté d'extension.

Fait à Montpellier, le 10 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8912. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES,
RURAUX ET FORESTIERS
(Languedoc-Roussillon et Vaucluse)
(25 mars 1996)**

(Etendue par arrêté du 12 novembre 1996,
Journal officiel du 20 novembre 1996)

AVENANT N° 25 DU 10 JUIN 2013

NOR : *AGRS1397190M*
IDCC : 8912

Entre :

La fédération régionale des entrepreneurs des territoires du Languedoc-Roussillon,

D'une part, et

La FGTA FO du Languedoc-Roussillon ;

La CFTEC-Agri ;

La FGA CFDT ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Au chapitre VIII « Retraite complémentaire et prévoyance », l'article 39 « Régime de prévoyance et décès » est modifié comme suit :

« Quel que soit le type de son contrat de travail au regard de sa durée indéterminée ou déterminée, tout salarié relevant de la présente convention collective – sauf les cadres, qui doivent être affiliés à la CPCEA – bénéficie du régime de prévoyance collectif défini ci-après et dont la gestion est confiée à Agri-Prévoyance, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 8.

En cas d'incapacité de travail pour maladie ou accident, le salarié justifiant de 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise bénéficie :

- à compter du 8^e jour d'arrêt de travail, en cas de maladie ou d'accident de la vie privée ;
- à compter du premier jour d'arrêt de travail, en cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle,

d'une garantie incapacité de travail permettant le maintien de 90 % de son salaire brut pendant une durée maximale de 1 095 jours.

Le taux de cette garantie incapacité est porté à 0,91 % du salaire brut.

Barème des cotisations prévoyance au 1^{er} janvier 2014

(En pourcentage.)

	EMPLOYEUR	SALARIÉ	TOTAL
Décès	0,20	0,20	0,40
Garantie incapacité temporaire (mensualisation ou garantie légale)	0,50	-	0,50
Garantie conventionnelle	0,27	0,14	0,41
Garantie incapacité permanente	0,02	-	0,02
Assurance charges sociales patronales non soumise à la CSG et à la CRDS	0,26	-	0,26
Total	1,25	0,34	1,59

Les autres dispositions de l'article 39 sont inchangées.

Article 2

Les signataires demandent l'extension du présent avenant qui, conformément aux dispositions du code du travail, sera déposé à l'unité territoriale de l'Hérault, de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon, 615, boulevard d'Antigone, CS 19002, 34064 Montpellier Cedex.

Article 3

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} janvier 2014 si son arrêté d'extension est publié avant cette date. Dans le cas contraire, il entrera en vigueur le premier jour du mois civil qui suit la publication de cet arrêté d'extension.

Fait à Montpellier, le 10 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif national
EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(23 décembre 1981)

(Etendu par arrêté du 3 mars 1982,
Journal officiel du 17 mars 1982)

AVENANT N° 17 DU 9 JUILLET 2013

NOR : AGRS1397186M

Entre :

La FNSEA ;

La FNEDT ;

L'UNEP ;

La FNB ;

La FFPF ;

La FNCUMA ;

L'USRTL ;

La FNCF,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC de l'agriculture ;

La CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification du champ d'application

L'article 1^{er} est rédigé comme suit :

« Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire, y compris les départements d'outre-mer, aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie aux 1° (à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses et des parcs zoologiques), 2°, 3° (à l'exception de l'office national des forêts) et 4° (à l'exception de la conchyliculture) de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole. »

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3

Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 9 juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord national
ORGANISATION DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE
EN AGRICULTURE
(21 janvier 1992)

AVENANT N° 5 DU 9 JUILLET 2013

NOR : AGRS1397184M

Entre :

La FNSEA ;

La FNEDT ;

L'UNEP ;

La FNB ;

La FNCUMA ;

L'USRTL ;

La FFPE,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC de l'agriculture ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de l'article 2.3

L'article 2.3 est rédigé comme suit :

« Le produit des cotisations recueillies par l'AFNCA, déduction faite des frais liés à l'activité des jurys de CQP pour les employeurs (règles d'indemnisation définies à l'article 2.6), est affecté :

- pour moitié au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des salariés ;
- pour moitié au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs.

Chacune de ces deux parts est elle-même répartie en deux parts égales :

- une part A destinée au financement des frais exposés par les salariés et les employeurs à l'occasion de la négociation collective ;
- une part B destinée au financement des frais exposés par les organisations syndicales et professionnelles signataires du présent accord pour l'animation et l'information des participants à la négociation collective.

Les réunions des jurys de CQP n'entrent pas en compte dans la détermination des participants aux réunions de négociation. »

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

Article 3

Dénonciation. – Révision

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

Article 4

Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 9 juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord national
ORGANISATION DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE
EN AGRICULTURE
(21 janvier 1992)

AVENANT N° 6 DU 9 JUILLET 2013

NOR : AGRS1397185M

Entre :

La FNSEA ;

La FNEDT ;

L'UNEP ;

La FNB ;

La FNCUMA ;

L'USRTL ;

La FFPF,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FNAF CGT ;

La FGTA FO ;

La CFTC de l'agriculture ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de l'article 1.4

L'article 1.4 est rédigé comme suit :

« Article 1.4

Participation à la négociation collective

Les salariés en activité définis à l'article 1.3 bénéficient de l'autorisation de s'absenter de leur travail pour participer à la réunion d'une commission mixte, d'une commission paritaire ou d'un groupe de travail paritaire, sur présentation à l'employeur d'une convocation écrite. Pour permettre aux employeurs concernés de prévoir l'organisation du travail, les parties signataires du présent accord souhaitent que les convocations parviennent à leurs destinataires au moins 15 jours à l'avance.

Le droit de s'absenter s'exerce dans la limite de 4 réunions par an. Pour d'éventuelles réunions supplémentaires, ce droit pourra être accordé sur décision de l'AFNCA.

Le salaire des salariés en activité ainsi autorisés à s'absenter est maintenu par l'employeur sur présentation d'une attestation de présence.

Les frais de déplacement des salariés précités sont pris en charge par l'organisation représentative des employeurs, dans les conditions définies par l'AFNCA.

Le présent article se substitue aux clauses moins favorables ayant le même objet des conventions et accords collectifs conclus dans le champ d'application du présent accord. Les conventions et accords collectifs conclus dans le champ du présent accord sont réputés conformes aux dispositions du code du travail. »

Article 2

Modification de l'article 1.5

L'article 1.5 est rédigé comme suit :

« Article 1.5

Participation à des réunions de préparation ou de suivi

Les salariés en activité définis à l'article 1.3 bénéficient également de l'autorisation de s'absenter de leur travail pour participer, sur présentation à l'employeur d'une convocation écrite émanant de leur organisation syndicale, à 4 réunions de préparation ou de suivi par an, tenues dans le mois qui précède ou qui suit la réunion de la commission mixte ou de la commission paritaire. Lors de cette réunion de préparation ou de suivi, l'organisation syndicale fait signer une attestation ou feuille de présence aux salariés présents et l'adresse, ainsi que la convocation, à l'AFNCA.

Le salaire est maintenu et les frais de déplacement sont pris en charge dans les conditions définies à l'article 1.4. »

Article 3

Modification de l'article 2.4

L'article 2.4 est rédigé comme suit :

« Article 2.4

Utilisation de la part A destinée aux salariés

La part A destinée aux salariés est prioritairement utilisée par l'AFNCA :

- d'une part, pour le remboursement des salaires maintenus par les employeurs en application des articles 1.4 et 1.5 ci-dessus et des charges sociales y afférentes. A cet effet, les employeurs concernés transmettent l'état justificatif de la dépense à leur organisation professionnelle, qui la rembourse directement et qui est elle-même remboursée par l'AFNCA ;
- d'autre part, pour la prise en charge des frais de déplacement dus en application des articles 1.4 et 1.5 ci-dessus. Ces frais sont directement payés aux salariés concernés par l'organisation professionnelle des employeurs et remboursés à celle-ci par l'AFNCA.

Lorsque, à la fin d'un exercice, le conseil d'administration de l'AFNCA constate que la part A n'a pas été entièrement consommée, l'excédent est réparti entre les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord.

Cette répartition est effectuée au prorata du nombre de salariés ayant, au cours de l'exercice écoulé, représenté leur organisation à l'occasion d'une réunion de négociation citée à l'article 1.4 ci-dessus et dont le salaire a été maintenu conformément aux dispositions de ce même article. Ce nombre est majoré d'une unité par réunion et par organisation syndicale signataire du présent accord pour les réunions à l'occasion desquelles la délégation de l'organisation syndicale comportait au moins un représentant ne répondant pas à la définition de salarié en activité telle que précisée à l'article 1.3 ci-dessus.

Les réunions de préparation et de suivi citées à l'article 1.5 n'entrent pas dans le décompte de l'alinéa précédent. »

Article 4

Modification de l'article 2.6

L'article 2.6 est rédigé comme suit :

« Article 2.6

Utilisation de la part A destinée aux employeurs

Pour l'application du présent article, constituent des "organisations professionnelles" les associations, syndicats, unions ou fédérations à compétence nationale, régionale, interdépartementale ou départementale, membres d'une des organisations nationales représentatives des employeurs signataires du présent accord.

La part A destinée aux employeurs est utilisée par l'AFNCA pour la prise en charge des frais exposés par les employeurs et leur organisation professionnelle à l'occasion des réunions de commission mixte, de commission paritaire ou d'un groupe de travail paritaire convoquées en vue de la négociation d'une convention ou d'un accord collectif dans le champ d'application du présent accord national, dans la limite de 4 réunions par an. Pour d'éventuelles réunions supplémentaires, ce droit pourra être accordé sur décision de l'AFNCA.

Pour les réunions de préparation et de suivi de ces réunions de commission mixte ou paritaire, qu'elles soient organisées entre organisations professionnelles ou par une seule organisation professionnelle, la prise en charge des frais des participants employeurs est limitée à 4 réunions par an.

Le nombre d'employeurs susceptibles d'être pris en charge ne peut excéder 15 pour une même réunion. Lorsque le champ d'application de la convention ou de l'accord collectif, objet de la négociation ou de la révision, implique au moins 5 départements, le nombre maximum d'employeurs susceptibles d'être pris en charge passe à 20 pour une même réunion. Lorsque le champ d'application de la convention ou de l'accord collectif, objet de la négociation ou de la révision, est national, le nombre maximum d'employeurs pris en charge est également de 20.

Dans le cadre de commissions ou de conseils issus d'accords collectifs nationaux interprofessionnels agricoles, les organisations signataires se réservent le droit d'appliquer les règles de prise en charge aux représentants employeurs des organisations syndicales d'employeurs représentatives dans le champ de ces accords, participant aux réunions de ces commissions et conseils.

A l'issue de chaque réunion, l'organisation professionnelle transmet à l'AFNCA un état des présences émargé par les intéressés. L'AFNCA verse à l'organisation professionnelle un montant forfaitaire par participant, chaque organisation déterminant elle-même les règles de prise en charge des frais exposés par les employeurs désignés pour la représenter. Ce montant forfaitaire est fixé tous les ans par le conseil d'administration de l'AFNCA.

Lorsque, à la fin d'un exercice, le conseil d'administration de l'AFNCA constate que la part A n'a pas été entièrement consommée, l'excédent est réparti entre les organisations professionnelles ayant participé à au moins une réunion de négociation au cours de l'exercice écoulé.

Cette répartition est effectuée au prorata du montant des cotisations versées à l'AFNCA par les employeurs représentés par chacune des organisations professionnelles. Ce prorata est constaté tous les ans par le conseil d'administration de l'AFNCA. »

Article 5

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

Article 6

Dénonciation. – Révision

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

Article 7

Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 9 juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165130380-000913

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
