

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° 2013/48 DU 21 DÉCEMBRE 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	82

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/48

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Avocats (Conseil d'Etat et Cour de cassation) : adhésion par lettre du 20 novembre 2013 de l'UNSA à la convention	3
Bâtiment (ouvriers, ETAM, cadres) : accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération	4
Commerce (détail et gros à prédominance alimentaire) : avenant n° 47 du 16 juillet 2013 relatif au contrat de génération	18
Confiserie, chocolaterie (détaillants, détaillants-fabricants) : avenant n° 6 du 22 octobre 2013 à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé	37
Confiserie, chocolaterie (détaillants, détaillants-fabricants) : avenant n° 7 du 22 octobre 2013 à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé	39
Métallurgie (Indre) : accord du 4 novembre 2013 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 ^{er} septembre 2013.....	45
Métallurgie (Indre) : accord du 4 novembre 2013 relatif aux taux effectifs garantis annuels au 1 ^{er} janvier 2013	51
Récupération (industries et commerce) : accord du 30 septembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} novembre 2013	53
Récupération (industries et commerce) : accord du 30 septembre 2013 relatif au contrat de génération	56
Récupération (industries et commerce) : avenant n° 8 du 30 septembre 2013 à l'accord du 9 avril 2008 relatif à la prévoyance.....	65
Services de santé au travail (interentreprises) : accord du 26 septembre 2013 relatif au contrat de génération.....	69
Services de santé au travail (interentreprises) : accord du 26 septembre 2013 relatif à la révision de la convention	76
Services de santé au travail (interentreprises) : avenant n° 2 du 26 septembre 2013 relatif au financement de la formation professionnelle	80
Tracteurs et matériels agricoles (commerce, réparation) : avenant du 29 octobre 2013 à l'accord du 4 février 2005 relatif à la formation professionnelle	81

Accord professionnel national

**IDCC : 2329. – AVOCATS AU CONSEIL D'ÉTAT
ET À LA COUR DE CASSATION
ET LEUR PERSONNEL SALARIÉ NON AVOCAT
(13 décembre 2002)**

(Bulletin officiel n° 2003-24)

**ADHÉSION PAR LETTRE DU 20 NOVEMBRE 2013
DE L'UNSA À LA CONVENTION**

NOR : ASET1351156M
IDCC : 2329

Bagnolet, le 20 novembre 2013.

L'UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA des syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes (FESSAD-UNSA), déclarée le 15 mars 1999, vous fait part de son adhésion à la convention collective nationale des avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation du 13 décembre 2002 (non étendue, applicable à compter du 1^{er} janvier 2003), ainsi qu'à ses annexes, avenants et accords particuliers.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs dans le champ desdites conventions.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

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)

Brochure n° 3322

Convention collective nationale
et accord professionnel

BÂTIMENT

IDCC : 2420. – **Cadres**

ACCORD DU 19 SEPTEMBRE 2013
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1351153M

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération et la loi du 1^{er} mars 2013 portant création de ce contrat.

Il a pour objet de favoriser :

- l’embauche et l’insertion professionnelle des jeunes au sein des entreprises du bâtiment et des travaux publics ;
- l’embauche, la poursuite de l’activité et la reconversion professionnelle des salariés qualifiés de seniors,

tout en assurant la transmission des savoirs et des compétences.

De même, il contribue aux objectifs :

- d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics, de mixité des emplois dans le cadre notamment de l’accord collectif national du 10 septembre 2009 ;
- de développement de l’emploi des salariés âgés dans le cadre notamment de l’accord du 23 décembre 2009 en faveur de l’emploi des salariés âgés dans le bâtiment et les travaux publics ;
- de prévention de la pénibilité dans le cadre de l’accord collectif national du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l’amélioration des conditions de travail dans le bâtiment et les travaux publics.

Les parties signataires du présent accord tiennent à valoriser les outils et les mesures contenus dans les accords énumérés ci-dessus et développés au niveau de la profession pour favoriser l’accès à l’emploi et à la formation.

TITRE I^{ER}

DIAGNOSTIC PRÉALABLE

Article 1.1

Outils du diagnostic

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation de l’emploi des jeunes et des seniors de la branche a été réalisé préalablement à la négociation et la conclusion du présent accord. Ce diagnostic s’est appuyé sur les données figurant dans l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ). Il figure en annexe du présent accord (non publié).

Article 1.2

Contenu du diagnostic

Le diagnostic comporte des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges ;
- aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l’évolution de leur place respective dans la branche sur les 3 dernières années disponibles ;
- aux prévisions de départ à la retraite ;
- aux perspectives de recrutement ;
- aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche, dites « compétences clés » ;
- aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu’identifiées, le cas échéant, dans les accords ou plans d’action en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsqu’ils existent.

Le diagnostic s’appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

TITRE II

**TRANCHES D'ÂGE DES JEUNES ET DES SALARIÉS ÂGÉS
CONCERNÉS PAR LES ENGAGEMENTS SOUSCRITS PAR L'EMPLOYEUR**

MESURES	AIDES contrat de génération	TRANCHES D'ÂGE CONCERNÉES par les engagements en faveur des jeunes dans le cadre du contrat de génération	TRANCHES D'ÂGE CONCERNÉES par les engagements en faveur des salariés âgés
Tranches d'âge	Jeunes de moins de 26 ans Jeunes de moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés Salariés de 57 ans ou plus Salariés d'au moins 55 ans au moment de leur recrutement Salariés d'au moins 55 ans reconnus travailleurs handicapés	Jeunes de moins de 26 ans Jeunes de moins de 30 ans reconnus travailleurs han- dicapés	<p>Objectif chiffré en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés :</p> <ul style="list-style-type: none"> – maintien du nombre de salariés de 50 ans et plus – augmentation du nombre de salariés de 55 ans et plus <p>Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés :</p> <p>salariés de plus de 45 ans</p> <p>Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation : salariés de plus de 45 ans</p> <p>Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite, bilan de réorientation dans le cadre d'un bilan de compétences : salariés de 55 ans et plus reconnus définitivement inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail</p>

TITRE III

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS LE CADRE D'UN CONTRAT DE GÉNÉRATION

Article 3.1

*Objectif chiffré en matière d'embauche de jeunes
en contrat à durée indéterminée*

Les données chiffrées fournies par le diagnostic (données 2011) font apparaître que l'âge moyen dans le BTP rajeunit puisqu'il est passé de 39,5 ans en 2000 à 38,8 ans en 2011. Cet abaissement de l'âge moyen est dû à l'évolution de la part des salariés du BTP âgés de moins de 25 ans, passée de 7,7 % en 2000 à 14 % en 2007 avant de redescendre à 12 %, ce qui représente un peu plus de 156 500 salariés en 2011.

Sur la base de ce constat, les parties signataires du présent accord soulignent l'importance de la part des jeunes parmi les salariés du BTP et du renouvellement des compétences qui en découle. Elles s'accordent, malgré les difficultés constatées ces 4 dernières années et le contexte économique préoccupant, sur un objectif global de 10 % de recrutements en CDI de jeunes visés au titre II du présent accord dans la part totale des embauches sur la durée de l'accord.

Afin de parvenir à cet objectif et de favoriser l'insertion durable des jeunes dans le cadre d'un contrat de génération, les parties signataires décident de poursuivre les opérations qui visent à renforcer l'attractivité des métiers auprès des jeunes. Elles continueront ainsi à impliquer les entreprises dans la promotion des métiers et des filières de formation (visites de chantiers, information des élèves de classe de 3^e à travers l'option découverte professionnelle, opérations telles que « Couloisses du Bâtiment » ou « Un jour, un jeune, une entreprise », concours « Batissiel », opération « Conjuguez les métiers du bâtiment au féminin », les trophées de l'image TP), développer notamment des partenariats avec les écoles qui forment aux métiers de la profession et agir dans les domaines d'action figurant ci-dessous.

Article 3.2

*Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes
dans le cadre d'un contrat de génération*

3.2.1. Accueil du jeune

L'accueil du jeune est une étape décisive dans son intégration et sa fidélisation.

Son intégration est facilitée par une bonne connaissance de l'entreprise, de son organisation, et de ses modes de fonctionnement. C'est cette appropriation par le jeune de son environnement de travail qui lui permettra de devenir rapidement opérationnel sur son poste de travail.

Un parcours sera donc mis en place à l'attention du jeune au cours duquel un livret d'accueil lui sera remis. Ce parcours comprendra une visite de l'entreprise ou des services et équipes avec lesquels le jeune est immédiatement appelé à travailler.

Les livrets d'accueil déjà réalisés au niveau du secteur pourront être utilisés.

3.2.2. Désignation d'un référent

Réussir l'accueil et l'intégration du jeune est une préoccupation constante du secteur du BTP. Cela s'est traduit par la mise en place de l'ordre des tuteurs des travaux publics et du titre de maître d'apprentissage confirmé (MAC) dans le bâtiment.

Dans le cadre d'un contrat de génération, un référent sera désigné par l'entreprise pour chaque jeune parmi les salariés volontaires et les plus aptes à occuper ce rôle. Ce référent n'aura pas obligatoirement de lien hiérarchique avec le jeune. Il sera issu prioritairement des dispositifs cités ci-dessus. De plus, un même salarié pourra être référent de plusieurs jeunes dans la limite de 3 maximum.

Les missions du référent seront de faciliter l'accueil et l'intégration du jeune tout en veillant à l'appropriation des règles de fonctionnement et de comportement à adopter dans l'entreprise. Il répondra à ses questions et l'aidera également à envisager son évolution. Il pourra établir avec lui des bilans.

L'entreprise déterminera les moyens mis à la disposition du référent pour exercer ses missions. Elle veillera à adapter sa charge de travail en conséquence.

3.2.3. Entretien de suivi

Un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune sera réalisé. La forme et la fréquence de cet entretien seront adaptées aux fonctions du jeune et à l'organisation de l'entreprise, tout comme la durée d'accompagnement du jeune.

En tout état de cause, un entretien sera effectué au plus tard avant la fin de la période d'essai du jeune.

Cet entretien doit contribuer à consolider l'embauche du jeune. Le cas échéant, il doit permettre d'identifier ses besoins de formation et de déterminer des axes d'amélioration. Cet entretien pourra faire l'objet d'une rubrique dans le livret d'accueil afin de suivre l'évolution du jeune.

3.2.4. Mobilisation des outils du secteur pour faciliter l'accès matériel à l'emploi

Le secteur du BTP a mis en place des outils (solutions d'épargne pour la retraite, assurances auto et habitation, séjours BTP vacances et chèques-vacances, prêts au logement, événements, jeunes salariés, achat de véhicules, réduction de certaines prestations, centre médico-social du BTP...) notamment par le biais des organismes de branche PRO-BTP et l'APAS-BTP. Afin de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi des jeunes, les parties signataires affirment leur volonté de valoriser ces outils à l'égard du jeune dans le cadre du contrat de génération en assurant la promotion notamment au sein du livret d'accueil remis au jeune.

Afin de faciliter l'accueil des travailleurs en situation de handicap, un guide de bonnes pratiques a été établi en 2012 relatif au maintien et à l'insertion dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap dans les entreprises de travaux publics que le secteur s'engage à promouvoir.

Le secteur veillera également à ce que les sites de « bourse à l'emploi » travaux publics ou les sites équivalents développés par les fédérations du bâtiment soient effectivement alimentés par les entreprises du secteur.

3.2.5. Développement de l'alternance

L'alternance constitue une voie privilégiée d'insertion professionnelle des jeunes. Cette voie permet de préparer et de fidéliser des jeunes aux métiers du BTP et est essentielle et indispensable au renouvellement des personnels.

Par le biais des accords du 8 février 2005 relatif au statut de l'apprenti dans le BTP et du 13 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, les organisations d'employeurs et de salariés du secteur ont valorisé le statut des salariés en contrat de formation en alternance notamment en revalorisant leurs salaires et en leur accordant des avantages sociaux.

Afin d'accompagner le jeune lors de son parcours et de lui permettre une bonne intégration, le secteur du BTP a renforcé le tutorat et élaboré une charte du maître d'apprentissage qui constitue l'annexe de l'accord du 13 juillet 2004 relatif au maître d'apprentissage.

Aujourd'hui, la volonté des parties signataires est de poursuivre le développement de ce type de contrats, notamment grâce au réseau des développeurs mis en place pour les contrats de professionnalisation et d'apprentissage et d'atteindre 5 % d'alternants dans les entreprises de 250 salariés et plus.

Concernant l'apprentissage, afin de répondre à la diversité des besoins des entreprises qui sont prioritairement la professionnalisation des futurs ouvriers mais aussi la formation des jeunes à l'encadrement de chantiers et à la conduite de travaux, les parties signataires favoriseront la conclusion de contrats d'objectifs entre les fédérations régionales des travaux publics, celles du bâtiment ou celles des SCOP-BTP et les conseils régionaux.

Les salariés en contrat de formation en alternance se verront remettre lors de leur arrivée dans l'entreprise le livret d'accueil prévu à l'article 3.2.1.

3.2.6. Valorisation et accueil des stagiaires

Le stage doit faciliter le passage du monde scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise. Il a une finalité pédagogique et ne peut s'effectuer hors d'un tel parcours. Les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Il doit reposer sur une concertation entre l'établissement scolaire ou universitaire du stagiaire et l'entreprise d'accueil, afin que sa finalité pédagogique soit respectée. Il est obligatoirement formalisé par la signature d'une convention de stage tripartite encadrée qui précise notamment les engagements et les responsabilités des parties prenantes.

Il permet au stagiaire d'acquérir une connaissance du monde de l'entreprise et de ses métiers et est un vecteur d'intégration et une source de ressources pour l'entreprise. La branche des travaux publics a décidé de valoriser ce statut à travers l'accord du 30 juin 2010 en prévoyant notamment des autorisations d'absence exceptionnelles, des gratifications revalorisées, une protection sociale renforcée, une évaluation de fin de stage...

Les stagiaires se verront remettre lors de leur arrivée dans l'entreprise le livret d'accueil prévu à l'article 3.2.1.

L'entreprise veillera au bon accueil du stagiaire notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler.

TITRE IV

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

Article 4.1

Objectif chiffré en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Les données chiffrées fournies par le diagnostic (données 2011) font apparaître que les salariés du BTP âgés de plus de 50 ans représentent 272 716 salariés, dont 130 741 ont plus de 55 ans.

Sur la base de ces données, les partenaires sociaux du BTP constatent que :

- les salariés actifs, y compris les salariés en arrêt de travail de plus de 90 jours, âgés de 50 ans et plus, représentent 21 % de l'ensemble des salariés du BTP, ainsi définis ;
- la répartition de ces salariés par tranche d'âge s'opère comme suit :
 - salariés âgés de 50 à 54 ans : 11 % ;
 - salariés âgés de 55 ans et plus : 10 %.
- le pourcentage de salariés âgés de plus de 55 ans parmi les entrants est de 5 %.

Sur la base de ce constat, les parties signataires du présent accord soulignent une réalisation au-delà de l'objectif fixé par l'accord du 23 novembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans le BTP grâce à une véritable politique et gestion des ressources humaines vis-à-vis des seniors de la profession. Les parties signataires s'accordent sur un objectif global de maintien du taux d'emploi actuel des salariés âgés de 50 ans et plus en CDI et sur un objectif d'augmentation de 1 % du nombre de salariés âgés de 55 ans et plus en CDI sur une période de 3 ans.

Elles maintiendront le taux des salariés âgés de plus de 55 ans parmi les entrants à 5 %.

Afin de parvenir à ces objectifs, les parties signataires décident d'agir dans les domaines d'action figurant ci-dessous.

Article 4.2

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Les parties signataires du présent accord considèrent que l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises du BTP, qui concerne toutes les catégories de salariés, constitue, outre une préoccupation permanente, un volet essentiel permettant non seulement le maintien d'une réelle mixité des âges au sein des entreprises et de lutte contre la désinsertion professionnelle mais aussi le renforcement de la motivation et de l'intérêt des salariés pour leur emploi.

Elles invitent les entreprises à maintenir leur vigilance et à prendre les mesures appropriées permettant, compte tenu des impératifs de production, d'alléger les risques « d'usure professionnelle » et d'agir sur les postes présentant un facteur de pénibilité, en recherchant la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié.

Les entreprises devront à cet effet tenir compte des informations recueillies soit en interne auprès des CHSCT ou, à défaut, des DP, s'ils existent, soit en externe auprès des services interentreprises de santé au travail, des CARSAT, de l'OPPBTB.

Dans le même esprit, elles veilleront à la prise en compte et à l'intégration de la prévention des risques professionnels dès la phase de préparation du chantier.

Les parties signataires se fixent pour objectif :

1. Amélioration des conditions de manutention des charges lourdes :

- par le développement de la manutention mécanique et en dotant les travailleurs d'aides mécaniques ou d'accessoires de préhension propres à rendre leur tâche plus sûre et moins pénible.

A cet effet, les CHSCT ou les délégués du personnel, lorsqu'il en existe, seront consultés sur la mise en place d'un plan d'amélioration des manutentions ;

- par la conduite d'une action en direction des fabricants, dans le cadre de normes européennes lorsqu'elles existent, pour améliorer le conditionnement de certains matériaux de construction, de manière à réduire les problèmes de manutention ;
- par la conduite d'une action en direction des maîtres d'ouvrages et des coordonnateurs SPS, pour favoriser, dans les bâtiments en construction, l'utilisation en commun des appareils de levage pour approvisionner les différents niveaux en phase gros œuvre et la mise en service anticipée des ascenseurs afin d'éviter la manutention des matériels et matériaux en phase aménagement.

Cette action se traduira par la signature, avant fin 2014, au niveau national, sous l'égide de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTB), d'une charte avec les principaux maîtres d'ouvrage publics. Cette charte fera par la suite l'objet d'une déclinaison au niveau régional ;

- par la diffusion auprès des salariés d'informations et l'organisation de formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions.

A cet effet, les parties signataires ont confié à l'OPPBTB une triple mission :

- contribuer à l'élaboration de la charte visée ci-dessus pour réduire les contraintes physiques liées aux conditions de manutention par l'utilisation commune des appareils de levage et la mise en service anticipée des ascenseurs ;
- développer les formations sur la prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP-BTP) qui s'adressent tant aux salariés concernés qu'au personnel d'encadrement d'équipe ;

- mener une campagne de prévention des risques liés à l'activité physique, notamment par voie d'affiche, afin de sensibiliser les entreprises à des modes d'organisation du travail susceptibles de prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS) dans le BTP.

2. Diminution des contraintes physiques des salariés :

- par des recherches de solutions de mécanisation ;
- par le choix d'équipements de travail réduisant les niveaux d'exposition au bruit et aux vibrations ;
- par la conduite d'une action en direction des fabricants pour que les équipements de protection individuelle (EPI), destinés à éviter les risques qui ne peuvent être supprimés à la source, soient ergonomiques, légers et pratiques ;
- par l'analyse et l'étude des postes de travail et de leur ergonomie afin de repérer, évaluer et prendre en compte les situations de fortes contraintes et d'en réduire la pénibilité.

A cet effet, les parties signataires entendent assurer la promotion de la gamme de produits de conseil et d'accompagnement ADAPT-BTP, outil d'aide à la démarche d'amélioration des situations et des postes de travail mis en place par l'OPPBTP. Il est à cet égard rappelé que l'engagement de l'entreprise dans une démarche ADAPT-BTP est précédé d'une identification de ses besoins en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

ADAPT-BTP constitue un outil opérationnel d'observation et d'analyse des situations de travail et de l'activité des opérateurs (ports de charges, postures inconfortables, interventions en espaces restreints, utilisation de matériel vibrant, bruyant, générant des poussières...) aboutissant également à l'identification des risques différés. A partir de ces éléments, ADAPT-BTP permet d'élaborer, en fonction de la situation de l'entreprise et de sa taille, une réflexion organisationnelle débouchant sur un plan d'actions adaptées contenant des pistes d'amélioration des conditions de travail.

Dans le cadre de leurs attributions respectives, l'employeur informe et/ou consulte, selon les instances, le CHSCT, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'il en existe, sur la mise en œuvre d'une démarche ADAPT-BTP dans l'entreprise. L'entreprise en informera également le médecin du travail.

Les entreprises porteront en outre une attention particulière à l'identification des facteurs et des situations de stress au travail (organisation du travail, conditions et environnement de travail, communication interne...) dans le cadre de la procédure d'évaluation des risques.

3. Développement des installations sanitaires sur les chantiers

Les parties signataires s'engagent conjointement à promouvoir la généralisation et le maintien en bon état d'installations d'hygiène, de réfectoires, de vestiaires dès l'ouverture du chantier, et tout au long de celui-ci, d'autant qu'aujourd'hui des matériels roulants adaptés aux petites équipes sont disponibles sur le marché.

Les entreprises pourront à cet effet recourir aux dispositifs organisés par la CNAM dans le cadre de la convention nationale d'objectifs BTP 2009-2013 aux contrats de prévention et aux aides financières simplifiées qui y sont associées.

Les entreprises peuvent utilement se référer au site de l'OPPBTP sur ce sujet.

Article 4.3

Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés

Les parties signataires souhaitent promouvoir non seulement le maintien en activité des salariés âgés mais également l'emploi en général des salariés âgés, en incitant à leur recrutement, notamment dans le cadre du renouvellement régulier des effectifs de la profession.

Les parties signataires rappellent que les différentes mesures tendant au maintien du taux d'emploi des seniors dans le BTP ainsi qu'à leur retour à l'emploi trouveront leur pleine efficacité si elles

s'accompagnent d'une réelle égalité de traitement entre les générations et d'une gestion des âges dans l'entreprise.

Afin de favoriser l'accès et le retour à l'emploi des salariés âgés, les parties signataires s'engagent à informer les entreprises et les salariés ainsi que les demandeurs d'emploi sur les dispositifs existants, tels que le contrat à durée déterminée pour le retour à l'emploi des seniors prévu par l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors (art. 17) et le contrat de professionnalisation.

Les parties signataires souhaitent développer le recours au contrat de professionnalisation qui constitue un dispositif prioritaire pour favoriser le retour à l'emploi des salariés de plus de 45 ans privés d'emploi, en leur assurant une formation qualifiante sous réserve que l'OPCA de la construction Constructys dispose des fonds nécessaires.

Le secteur du BTP a pour objectif la conclusion par les salariés du BTP de plus de 45 ans de 100 contrats de professionnalisation par an pendant la durée de l'accord.

Par ailleurs, dans le prolongement de l'accord collectif national du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le bâtiment et les travaux publics, les parties signataires rappellent leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

En matière de recrutement, les parties signataires soulignent que les critères retenus pour le recrutement doivent être exclusivement fondés sur les compétences et les qualifications des candidats et invitent les entreprises à sensibiliser l'encadrement et l'ensemble de leur personnel à ce sujet.

Le recrutement étant un élément important pour la progression du taux d'emploi des seniors, les parties signataires conviennent de mettre en place au niveau national un indicateur de suivi du nombre de recrutement des salariés de plus de 50 ans.

Article 4.4

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Afin d'aider les entreprises à mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences adaptée à leur taille en vue de développer les compétences et les qualifications de leur personnel et d'améliorer l'accès à la formation des salariés âgés, les parties signataires invitent les entreprises et les groupes d'entreprises occupant de 50 à 299 salariés à entreprendre une réflexion sur l'âge de leurs salariés, dans la perspective d'aboutir à une pyramide des âges équilibrée.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du BTP (OPMQ-BTP) a élaboré un guide méthodologique à cet effet, validé par les CPNE conjointes du BTP. Composé en deux parties, ce guide a vocation à informer les entreprises et leurs salariés à l'aide de données générales relatives au niveau du secteur du BTP dans son ensemble. Il a également vocation à constituer un outil concret de gestion des compétences et des qualifications des salariés. Ce guide comporte en conséquence :

- d'une part, des informations et des données générales sur la situation de l'emploi des salariés âgés dans le BTP ;
- d'autre part, une aide méthodologique à la réflexion sur l'âge des salariés et les perspectives de départ à la retraite, l'estimation du nombre de recrutements envisageables à 3 ans, les compétences requises à terme dans l'entreprise, les outils de formation pouvant être mis en œuvre dans l'entreprise (contrats et périodes de professionnalisation, entretiens professionnels, bilan de compétences...).

Réalisé au cours du premier semestre 2010, ce guide est mis en ligne sur le site internet de l'OPMQ-BTP (<http://www.guide-seniors-btp.fr/>).

Les parties signataires continueront à faire sa promotion auprès de leurs adhérents et notamment auprès des entreprises de moins de 50 salariés qui, bien que non visées par le présent accord, ont intérêt à engager elles aussi, dès à présent, une réflexion sur la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Dans le même esprit, les parties signataires entendent promouvoir la mise en place effective des entretiens de deuxième partie de carrière.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur propose à chaque salarié, à 45 ans, un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point, compte tenu de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelles et les modalités de sa fin de carrière. Cet entretien peut également avoir lieu à l'initiative du salarié.

Cet entretien est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre d'anticiper la deuxième partie de sa vie professionnelle. Il a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Au cours de cet entretien, sont notamment examinés les objectifs de professionnalisation du salarié, sa participation éventuelle à des actions de tutorat permettant l'accueil de salariés et la transmission des connaissances et des savoir-faire ainsi que plus généralement son projet professionnel.

De plus, l'employeur informe le salarié des possibilités d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Cet entretien sera renouvelé tous les 5 ans. Cette périodicité est ramenée à 3 ans pour les salariés âgés de plus de 55 ans.

Les entreprises définissent les modalités de mise en œuvre de ces entretiens.

Elles informent le comité d'entreprise ou, à défaut les délégués du personnel, s'il en existe, sur les modalités de mise en œuvre dans l'entreprise de l'entretien de deuxième partie de carrière. Cet entretien se déroulera pendant le temps de travail.

Article 4.5

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Afin de permettre aux salariés de définir un projet professionnel de deuxième partie de carrière, il est proposé par l'employeur à tout salarié âgé de 45 ans et justifiant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et de 5 ans de salariat, un bilan de ses compétences professionnelles et personnelles, de ses aptitudes et de ses motivations.

La mise en place d'un tel bilan à l'issue de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière visé à l'article 4.4 tend ainsi à renforcer la personnalisation de la gestion des parcours professionnels pour développer la formation tout au long de la vie et à terme favoriser le maintien dans l'emploi des seniors.

Les financements liés à ces bilans de compétences peuvent être assurés par le FONGECIF ou éventuellement, si l'entreprise en fait la demande, par l'OPCA de la construction Constructys sous réserve que celui-ci dispose des fonds nécessaires.

Le nombre de bilans de compétences réalisés par des salariés du BTP âgés de plus de 45 ans et financés par l'OPCA de la construction Constructys doit progresser de 10 % par an pendant la durée de l'accord.

Affirmant leur volonté de rendre effectif le maintien dans l'emploi des salariés âgés, les parties signataires entendent développer l'accès des seniors aux dispositifs de formation existant dans le BTP et particulièrement aux périodes de professionnalisation effectuées par des salariés de plus de 45 ans.

Aussi, en vue d'actualiser et de développer leurs compétences et de consolider la deuxième partie de leur carrière professionnelle, les salariés de plus de 45 ans ou ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle bénéficient d'un accès prioritaire aux périodes de professionnalisation conformément à l'accord du 13 juillet 2004 (art. 4). Les entreprises porteront une attention particulière aux salariés âgés de plus de 45 ans n'ayant pas suivi de formation depuis au moins 5 ans.

Les parties signataires entendent développer le nombre de périodes de professionnalisation effectuées par des salariés de plus de 45 ans. Une information sera diffusée à cet effet par l'OPCA de la construction Constructys.

Le nombre de salariés du BTP âgés de plus de 45 ans ayant bénéficié d'une période de professionnalisation doit progresser de 10 % par an pendant la durée de l'accord, sous réserve que l'OPCA de la construction Constructys dispose des fonds nécessaires.

Dans le même esprit, les parties signataires s'accordent sur l'importance de la reconnaissance de l'expérience professionnelle, et en particulier de celle acquise par les salariés âgés.

Elles rappellent que tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

L'exercice de ce droit et ses modalités de mise en œuvre feront l'objet d'un examen par les partenaires sociaux au terme du présent accord.

Article 4.6

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

Dans la définition des conditions d'emploi des salariés âgés, les employeurs tiendront compte, dans la mesure du possible, de la situation particulière de chaque salarié. Les possibilités d'aménagement des horaires ou des conditions de travail seront envisagées notamment à l'occasion des entretiens de deuxième partie de carrière prévus ci-dessus, dans la mesure où ils sont compatibles avec les nécessités du poste de travail.

Ces aménagements d'horaire peuvent se traduire par un passage à temps partiel, organisé sur la semaine ou sur le mois, à la demande du salarié acceptée par l'employeur ou sur proposition de l'employeur acceptée par le salarié.

En cas de transformation du contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel dans les 2 ans avant que le salarié atteigne l'âge et la durée d'assurance lui permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, l'entreprise informe le salarié sur les incidences de cette évolution et examine la possibilité de maintenir l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire à la hauteur du salaire correspondant à son activité à temps plein en prenant en charge la part salariale et la part patronale afférentes à ce supplément d'assiette.

Afin d'assurer une meilleure sécurisation de leurs parcours professionnels, les salariés de 55 ans et plus reconnus définitivement inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail bénéficieront, s'ils le souhaitent dans le cadre d'un bilan de compétences, d'un bilan de réorientation de carrière.

Ce bilan sera l'occasion de faire le point sur les compétences personnelles et professionnelles du salarié pour lui permettre d'envisager une nouvelle étape de son parcours professionnel.

La réalisation de 100 bilans de réorientation de carrière doit être effectuée chaque année pendant la durée du présent accord.

TITRE V

ACTIONS PERMETTANT LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES EN DIRECTION DES JEUNES

Convaincues que le maintien des salariés âgés dans l'entreprise constitue un gage de cohésion entre les générations et un atout pour les entreprises car ces salariés disposent d'une expérience, d'un savoir-faire, d'une connaissance approfondie du métier, les parties signataires soulignent l'importance de veiller à la constitution d'équipes d'âge mixte et de développer les actions de tutorat.

Elles souhaitent favoriser ainsi la mixité des âges permettant d'assurer la transmission de l'expérience professionnelle et des savoir-faire acquis par les salariés plus âgés auprès des plus jeunes.

La transmission des savoirs et des savoir-faire constitue un échange, valorisant les seniors, entre un salarié qui a besoin d'un accompagnement et un ou des salariés de plus de 45 ans qui transmettent leur savoir et leur expérience.

Dans le secteur du BTP, outre les textes légaux en vigueur, la fonction tutorale est organisée par l'accord national du 13 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, pour le bâtiment, et par l'accord collectif national du 8 décembre 2009 et son avenant n° 1 du 7 décembre 2011 relatif à l'ordre des tuteurs des travaux publics.

L'identification des compétences clés et l'accompagnement des entreprises dans la définition de ces compétences pourront être effectués notamment grâce à l'utilisation de la banque nationale de données de compétences (BNDC) de l'OPCA de la construction Constructys.

TITRE VI

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET MIXITÉ DES EMPLOIS

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois constituent un enjeu stratégique du développement des entreprises et de leur efficacité économique, concourant à conforter la dynamique de l'ensemble du secteur. Source de cohésion sociale, ce renforcement contribue concrètement à l'évolution de l'exercice des métiers et à la valorisation de l'image de la profession du BTP.

Les partenaires sociaux ont affirmé leur volonté de contribuer à la déclinaison renforcée de ces principes, en complément des initiatives et actions déjà entreprises dans le secteur du BTP, dans l'accord du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le bâtiment et les travaux publics.

TITRE VII

ACTIONS VISANT À AIDER LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES À METTRE EN ŒUVRE UNE GESTION ACTIVE DES ÂGES

Les parties signataires confient à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du BTP (OPMQ-BTP) le soin de construire, à partir du guide méthodologique visé à l'article 4.4 qui subsistera en l'état, un outil permettant aux entreprises d'établir le diagnostic prévu dans le cadre du dispositif du contrat de génération dont le contenu est fixé par les articles L. 5121-10 et D. 5121-12 du code du travail.

Ce guide fera l'objet d'une validation par les CPNE conjointes du BTP.

Initié au cours du second semestre 2013, ce guide sera mis en ligne sur le site internet de l'OPMQ-BTP.

Il fera par ailleurs l'objet d'une promotion par les parties signataires auprès de leurs adhérents.

TITRE VIII

SUIVI, ÉVALUATION ET CALENDRIER PRÉVISIONNEL

Une commission de suivi de l'accord réunissant l'ensemble des parties signataires se réunira avant le 31 décembre de chaque année pendant la durée de l'accord pour apprécier les effets des actions entreprises dans le cadre du présent accord.

Au terme de l'accord, la commission de suivi en dressera un bilan global.

Les parties signataires se réuniront à l'échéance du présent accord pour envisager sa reconduction éventuelle.

TITRE IX

CADRE JURIDIQUE

Article 9.1

Champ d'application

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, à l'exclusion des DOM-TOM :

Pour le bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :

- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés) (IDCC 1597) ;
- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) (IDCC 1596) ;
- ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 (IDCC 2609) ;
- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1^{er} juin 2004 (IDCC 2420),

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres), dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

En application de l'article L. 5121-8 du code du travail, le présent accord concerne exclusivement, dans le champ d'application des conventions collectives ci-dessus, les entreprises de bâtiment occupant de 50 à moins de 300 salariés ou aux entreprises de bâtiment appartenant à un groupe occupant de 50 à moins de 300 salariés, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail. Ces dispositions peuvent servir de référence aux accords collectifs et aux plans d'action mis en œuvre, quel que soit l'effectif de l'entreprise concernée.

Article 9.2

Portée de l'accord

En application des dispositions légales relatives à la hiérarchie des normes, les conventions ou accords d'entreprise conclus dans les entreprises visées dans l'article 9.1 ci-dessus ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Les parties signataires rappellent que le présent accord a une portée nationale couvrant directement l'ensemble des entreprises et des organismes relevant du champ d'application défini à l'article 9.1 ci-dessus.

En conséquence, en application de l'article L. 5121-8 du code du travail, le présent accord permet, à la date de son extension, aux entreprises et aux organismes occupant de 50 à moins de 300 salariés ou aux entreprises appartenant à un groupe occupant de 50 à moins de 300 salariés, et

relevant de ce champ d'application de ne pas conclure d'accord collectif, ni de prendre de décision unilatérale comportant un plan d'action afin de pouvoir bénéficier de l'aide financière au titre du contrat de génération.

Le présent accord ne s'applique toutefois pas aux entreprises qui à la date d'extension de l'accord sont couvertes par un accord conclu en application de l'article L. 5121-8 du code du travail ou par un plan d'action relatif au contrat de génération.

Article 9.3

Entrée en vigueur et durée

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur le lendemain de son extension.

Il cessera de produire ses effets à compter du troisième anniversaire de la date de son entrée en vigueur.

En cas d'évolution de la situation économique et sociale du secteur de la construction, les parties signataires conviendront de réexaminer ensemble les dispositions du présent accord.

Article 9.4

Dénonciation et révision

Le présent accord national pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la direction générale du travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle ou adaptation des dispositions du présent accord ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national. Les demandes de révision doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de l'information de la direction générale du travail, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Article 9.5

Dépôt et extension

Le présent accord national sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 19 septembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CAPEB ;
FFB ;
FFIE ;
SCOP BTP.

Syndicats de salariés :

BTP CFE-CGC ;
FNCB CFDT ;
FG FO.

Brochure n° 3305

Convention collective nationale

**IDCC : 2216. – COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS
À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

AVENANT N° 47 DU 16 JUILLET 2013

RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1351152M

IDCC : 2216

PRÉAMBULE

Le dispositif du contrat de génération, prévu par l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 et par la loi du 1^{er} mars 2013, fait suite à la volonté, exprimée lors de la conférence sociale de juillet 2012, de prolonger les dispositions antérieures visant à améliorer le taux d'emploi des seniors, en leur substituant un dispositif conciliant des mesures destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes et l'emploi des salariés de 50 ans et plus, et favorisant la transmission des savoirs et des compétences entre les générations au sein des entreprises.

En effet, dans un contexte de crise économique importante depuis 2008, de chômage des jeunes restant en France à des niveaux élevés, et de vieillissement de la population (lié à l'arrivée en retraite des générations dites du « baby-boom » ainsi qu'à l'accroissement de l'espérance de vie), le monde du travail est confronté à une nouvelle problématique : intégrer dans l'emploi durable de nouvelles générations, y compris lorsqu'elles n'ont pas acquis de qualification professionnelle leur permettant aisément cette intégration, sans pour autant en exclure les salariés avant l'âge de la retraite, ni se priver des compétences et savoir-faire des salariés les plus âgés. La France ne connaît en effet pas encore un taux d'emploi satisfaisant des salariés seniors ; celui-ci s'accroît mais, après plusieurs décennies au cours desquelles il était communément admis que le retrait anticipé du marché du travail représentait une disposition à la fois favorable à l'emploi des jeunes et socialement positive, le renversement des perceptions et la traduction de ce renversement dans les pratiques ne peuvent s'opérer de manière instantanée.

Tout en réaffirmant leur attachement au principe de non-discrimination, en particulier liée à l'âge, tant en matière d'embauche que dans le déroulement de la relation de travail (carrière professionnelle...), les partenaires sociaux signataires conviennent par conséquent de la nécessité d'accompagner cette mutation et de contribuer à la création d'un environnement globalement plus favorable à l'insertion durable des jeunes ainsi qu'à l'embauche et au maintien dans l'emploi des seniors que celui qui a prévalu jusqu'ici.

I. – Dispositions générales

Article 1.1

Champ d'application

Le présent accord de branche s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 (en particulier, des articles L. 2241-4, L. 5121-11 et R. 5121-28 du code du travail) et de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012.

Il a pour objet de constituer, conformément à la loi, un accord d'accès direct au sein des entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés n'appartenant pas à un groupe de sociétés dont l'effectif serait supérieur à ce nombre, ainsi que les entreprises de moins de 50 salariés appartenant à un groupe d'un effectif compris entre 50 et 300 salariés, non couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe, ni par un plan unilatéral. L'accès direct ne dispense cependant pas l'entreprise d'élaborer un diagnostic qui lui soit propre et de mettre en œuvre les mesures prévues par le présent accord.

Outre les dispositions s'imposant à ces entreprises, le présent accord comporte également des mesures concernant la branche dans son ensemble, et qui constituent la manifestation, de la part des partenaires sociaux signataires, de la volonté de contribuer autant que possible et pour toutes les catégories professionnelles à un environnement favorable à l'insertion des jeunes sur le marché du travail, à l'emploi des seniors, à la coopération intergénérationnelle et à l'égalité et à la mixité des emplois.

Article 1.2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il ne peut être tacitement reconduit : toute éventuelle prolongation de ses dispositions au-delà de cette date nécessitera en conséquence la conclusion d'un nouvel accord en ce sens. Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension et s'appliquera jusqu'au 3^e anniversaire de celle-ci.

II. – Diagnostic

En application des articles L. 5121-10 et D. 5121-27 du code du travail, les partenaires sociaux ont partagé un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des salariés âgés dans la branche du commerce et de la distribution à prédominance alimentaire. Ce diagnostic, qui a servi de base à la rédaction du présent accord, y est annexé.

III. – Tranches d'âge

Compte tenu du diagnostic annexé au présent accord :

- en matière d'emploi des jeunes, l'action de la branche doit prioritairement cibler le recrutement en CDI des jeunes âgés de moins de 26 ans ;
- s'agissant des salariés « seniors », la priorité de la branche est le recrutement de salariés âgés de 50 ans et plus, ainsi que le maintien dans l'emploi des salariés de 57 ans et plus.

IV. – Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

Article 4.1

Objectif chiffré de recrutement des jeunes en contrat à durée indéterminée

En 2011, les salariés âgés de moins de 26 ans représentaient 20,2 % des effectifs des entreprises de la branche.

L'embauche en CDI de jeunes de moins de 26 ans est estimée pour 2012 à 10 150 personnes.

Dans un contexte marqué par une forte dégradation de la situation économique avec, d'une part, une consommation pénalisée par un taux historiquement élevé d'épargne des ménages, et, d'autre part, la forte concurrence exercée par de nouveaux modes de commercialisation à la fois moins utilisateurs de main-d'œuvre et présentant de plus grandes facilités d'accès à l'acte d'achat, il ne peut être projeté d'augmentation des effectifs de la branche, leur maintien sur les années 2014 à 2016 paraissant lui-même difficilement atteignable.

Pour autant, tant pour l'avenir des entreprises elles-mêmes qu'au regard du rôle majeur tenu par le commerce en matière d'insertion professionnelle et sociale, les partenaires sociaux souhaitent que

les entreprises de la branche puissent continuer à insérer dans l'emploi un nombre important de jeunes, en particulier des premiers niveaux de qualification.

Dans ce cadre, ils se fixent pour objectif 30 000 embauches définitives de salariés de moins de 26 ans par les entreprises de la branche sur la durée du présent accord.

Les embauches définitives s'entendent des recrutements en contrat à durée indéterminée et des éventuelles transformations de CDD en CDI.

Article 4.2

Promotion des métiers auprès des élèves des collèges et lycées

La découverte des métiers et des emplois pendant la phase scolaire, en particulier au collège, permet, en présentant aux jeunes des perspectives d'insertion et de parcours professionnels, de rendre ces perspectives plus concrètes. Elles doivent en conséquence être encouragées. Les entreprises de la branche s'efforceront de nouer des relations avec des établissements d'enseignement secondaire afin d'accueillir des élèves en session de découverte des métiers.

Article 4.3

Stages en entreprise. – Accueil des stagiaires

Les stages en entreprise représentent une opportunité de découverte du monde professionnel pour les jeunes sous statut scolaire. Il est donc utile qu'ils puissent être organisés dès l'enseignement secondaire. Or, la conjonction du passage à un cursus en 3 ans au lieu de 4 pour l'accès au baccalauréat professionnel et de la réduction constante des redoublements au long de la scolarité confronte les entreprises de la branche à la problématique nouvelle d'intégrer des élèves stagiaires mineurs. Cela entraîne des difficultés pour les lycées professionnels à disposer d'une offre de stages suffisante par rapport à leurs besoins.

Les parties signataires chargent en conséquence la CPNEFP d'examiner cette situation afin d'analyser les obstacles à l'accueil de ces stagiaires mineurs et de mettre en œuvre, en collaboration avec l'éducation nationale, les moyens de nature à favoriser leur intégration au sein des entreprises de la branche.

Elle devra également recenser les bonnes pratiques mises en œuvre au sein d'autres branches professionnelles qui auraient été confrontées à cette problématique.

La CPNEFP œuvrera de même pour faciliter l'insertion, au sein des entreprises de la branche, des élèves de 3^e en stage d'observation.

Les entreprises veilleront à la cohérence du parcours d'accueil avec les objectifs du stage. A cet effet, un échange préalable avec le(s) responsable(s) éducatif(s) devra permettre de préparer l'arrivée et l'accueil des stagiaires.

Article 4.4

Recours à la POE collective

La préparation opérationnelle à l'emploi, dans son volet collectif, permet en particulier à des jeunes sans qualification, ou ayant acquis une qualification ne leur ayant pas permis une insertion durable sur le marché du travail, de découvrir un métier, avant notamment d'entamer un parcours qualifiant (apprentissage, contrat de professionnalisation). En ce sens, elle constitue un moyen de réduire significativement le taux de ruptures au cours des premiers mois de formation en alternance et contribue à une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de formation.

L'expérimentation de POE collective « métiers de bouche » menée en Ile-de-France en 2012 a ainsi montré des résultats particulièrement convaincants.

Les partenaires sociaux souhaitent la pérennisation de ce dispositif à l'occasion de la réforme programmée de la formation professionnelle et s'engagent à en promouvoir l'utilisation et l'inscription dans les dispositifs permanents du FPSPP sur la base de son évaluation régulière.

Article 4.5

Favoriser la connaissance des carrières proposées par la branche y compris aux jeunes sortis du système scolaire sans qualification

Le secteur se caractérise depuis son origine par une plus grande importance accordée aux compétences mises en œuvre dans l'emploi qu'à une formation initiale particulière. Cette caractéristique permet à de nombreux jeunes n'ayant pas acquis de qualification professionnelle dans le cadre de leur formation initiale non seulement d'accéder à l'emploi, mais également à des perspectives de promotion professionnelle et de carrière.

Les partenaires sociaux ont sollicité l'observatoire prospectif du commerce afin que celui-ci réalise une étude relative aux trajectoires professionnelles et à la promotion sociale au sein de la branche.

Afin d'éclairer les jeunes sur les possibilités d'insertion et d'évolution professionnelles qui caractérisent les métiers du commerce et de la distribution, une large diffusion en sera faite auprès des acteurs de l'orientation et de l'insertion.

Les résultats de l'étude faisant apparaître des expériences de salariés de la branche seront mis à disposition sur le site internet de l'observatoire ainsi que sur celui des organisations syndicales signataires. Une synthèse en sera adressée notamment aux centres d'information et d'orientation (CIO).

Article 4.6

Coopération de la profession avec les missions locales

La branche s'engage à appuyer et à soutenir par tous moyens à sa disposition une expérimentation de la mission locale pour l'emploi de Paris consistant à structurer la coopération entre le service public de l'emploi et les entreprises à travers une « maison de la distribution », espace dédié à l'emploi au sein du commerce et de la distribution.

Les enseignements de cette expérimentation, si elle peut être menée à bien, seront présentés en commission de suivi du présent accord.

Article 4.7

Mise en place d'un guide d'accueil dans l'emploi au sein de la branche

Indépendamment des initiatives mises en œuvre par les entreprises afin de favoriser l'accueil des jeunes en leur sein, un guide d'accueil relatif à l'emploi au sein de la branche sera élaboré par la CPNEFP.

Ce guide :

- présentera notamment les emplois de la branche et les certificats de qualification professionnelle existant au sein de la convention collective ;
- informera les jeunes des garanties de protection sociale dont ils bénéficient (régime de prévoyance) et des aides existantes en matière de logement ;
- indiquera aux jeunes salariés qu'ils sont couverts par les dispositions de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ;
- mentionnera les références de ce texte ainsi que le lien pour y accéder sur le site legifrance.gouv.fr.

Les entreprises de 50 à 300 salariés mettant en œuvre le présent accord devront soit distribuer ce guide à tous les jeunes embauchés, soit leur communiquer les modalités pour y accéder.

Article 4.8

Maintenir l'alternance comme voie privilégiée d'accès au monde professionnel Perspectives de développement de l'alternance

Les entreprises de la branche forment chaque année de nombreux jeunes au moyen de contrats de professionnalisation, en particulier dans le cadre de certificats de qualification professionnelle élaborés et délivrés par les partenaires sociaux de la branche.

Le nombre de contrats de professionnalisation a, en 2011, de nouveau dépassé 10 000, après une diminution en 2009 et 2010. Le nombre de contrats d'apprentissage est, en revanche, resté plus faible (1,1 % des contrats conclus au sein de la branche). Il doit être développé, en particulier en direction des métiers de bouche, mais également en faveur de formations permettant l'obtention d'un baccalauréat professionnel ou d'un BTS.

La volonté exprimée par les parties d'accroître le volume d'alternants au sein des effectifs de la branche implique le maintien ou le renforcement d'un dispositif de péréquation, tel qu'assuré par le FPSPP, permettant aux secteurs insérant un nombre important de jeunes sans qualification, ou avec une qualification ne leur ayant pas permis une insertion sur le marché du travail, de disposer des moyens correspondants.

Les partenaires sociaux signataires, attachés à l'alternance comme voie d'accès à l'emploi et à la qualification, demandent par conséquent la préservation et l'intensification des modalités d'abondement au bénéfice des secteurs concernés à l'occasion de la réforme projetée de la formation professionnelle ; ils soulignent également qu'il est essentiel que les modalités d'accès à la péréquation n'aillent pas à l'encontre des objectifs d'élévation des qualifications et d'insertion durable dans l'emploi. En particulier, les coûts moyens d'actions éligibles doivent être actualisés régulièrement ; de même, lorsque la formation excède 1 année, ils doivent être pris en compte en moyenne annuelle.

Les partenaires sociaux rappellent en outre les exigences de la convention collective nationale en matière de tutorat et de formation des tuteurs.

Article 4.9

Désignation d'un salarié référent et parcours d'accueil du jeune dans l'entreprise

Les entreprises de 50 à 300 salariés mettant en œuvre le présent accord devront désigner un référent chargé de faciliter l'accueil des jeunes embauchés et de les aider dans leur intégration. Le référent, qui est volontaire, ne se confond pas avec d'autres rôles pouvant exister (tuteur notamment, même si ce peut être le même salarié). Il ne peut être le supérieur hiérarchique du salarié.

Dès son arrivée, le référent doit être présenté au jeune. Il a notamment pour rôle de lui faire une présentation du site, de son poste de travail et de ses collègues, et de répondre à ses questions dans les premiers mois de son arrivée dans l'entreprise.

Compte tenu de son rôle, le référent est choisi, en priorité, parmi les personnes accessibles facilement pour le jeune en termes de poste et de proximité géographique.

Le référent est destinataire des outils utiles à l'accompagnement du jeune dans son entrée dans l'entreprise. Le référent dispose du temps nécessaire pour accueillir le jeune embauché. Le temps qu'il consacre à l'intégration et au suivi du jeune est considéré comme du temps de travail effectif.

Les entreprises étudieront la possibilité d'une valorisation de la fonction de référent.

Afin de s'assurer de la bonne intégration du jeune dans l'entreprise et de régler les éventuelles difficultés auxquelles le jeune serait confronté, un entretien entre le jeune, son supérieur hiérarchique et son référent est organisé 1 mois après l'arrivée du jeune dans l'entreprise.

Un second entretien du même type est organisé au plus tard après 3 mois de présence dans l'entreprise.

Un document de communication présentant le rôle du référent et les modalités d'accueil et de formations éventuelles des jeunes embauchés dans l'entreprise sera élaboré dans le cadre de la CPNEFP et mis à disposition des entreprises de 50 à 300 salariés qui devront le porter à la connaissance des salariés désignés comme référents.

V. – Engagements en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des salariés âgés

Article 5.1

Objectifs chiffrés de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Le présent accord se fixe pour objectif, notamment compte tenu des mesures qu'il prévoit, de favoriser l'embauche de salariés de plus de 50 ans et le maintien dans l'emploi des salariés de plus de 57 ans. A ce jour, le rapport de branche 2012 (données au 31 décembre 2011) fait apparaître un nombre de salariés de plus de 55 ans de l'ordre de 61 000 personnes environ, soit près de 10 % des effectifs (les salariés de plus de 50 ans représentant au total 145 000 salariés, soit 24 % des effectifs). Dans une phase dans laquelle les partenaires sociaux constatent une diminution des effectifs de la branche, ils souhaitent que la plus grande attention soit portée aux salariés qui pourraient présenter une plus grande vulnérabilité sur le marché du travail.

Les objectifs sont par conséquent les suivants :

- recruter au moins 1 600 salariés âgés de 50 ans et plus en CDI, dont au moins 160 salariés âgés de 55 ans et plus, au sein de la branche au terme du présent accord ;
- maintenir à 4 % minimum la part de salariés âgés de 57 ans et plus dans la branche au terme du présent accord.

Article 5.2

Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

Afin de répondre à l'objectif de maintien dans l'emploi, les parties signataires entendent faire du maintien dans l'emploi des seniors un objectif quantitatif mais aussi qualitatif.

Ainsi, les entreprises qui appliquent le présent accord doivent mettre en place un « entretien senior ». Cet entretien est un outil central d'information, d'échange et d'orientation dans l'emploi pour les 57 ans et plus.

Cet entretien spécifique est distinct de l'entretien de deuxième partie de carrière tel que prévu par l'article L. 6321-1 du code du travail et l'article 11.3.1.1 de la convention collective nationale. Il est systématiquement proposé par l'employeur à partir du 55^e anniversaire du salarié de manière à anticiper et déterminer les besoins spécifiques des seniors en matière de formation, de gestion des carrières, d'accompagnement particulier, et à favoriser la gestion de carrières professionnelles plus longues (notamment dues à l'allongement de l'espérance de vie et de la durée de cotisation retraite).

Cet entretien aura lieu à partir de 55 ans si le salarié l'accepte. Si tel n'est pas le cas, il se tiendra au plus tard au cours du premier trimestre de l'année du 57^e anniversaire du salarié.

Cet entretien devra nécessairement comporter un volet lié à l'éventuelle pénibilité rencontrée dans le poste et un volet relatif à la définition de la durée du travail de l'intéressé.

Les entreprises sont également invitées à s'appuyer sur les outils de GPEC institués dans la branche par l'accord du 13 novembre 2008 (avenant n° 28 à la convention collective nationale), et en particulier les mesures qu'il prévoit en matière de bilan de compétences.

Article 5.3

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite au sein des entreprises de 50 à 300 salariés

Informar les salariés des conséquences de la poursuite d'activité au-delà de l'âge légal du départ à la retraite

A compter de l'atteinte de l'âge d'ouverture des droits à une pension de retraite, tout salarié peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite. Cet âge est fixé en principe à 60 ans pour les assurés sociaux nés avant le 1^{er} juillet 1951 et à 62 ans pour ceux nés à compter du 1^{er} janvier 1955. L'âge légal de départ à la retraite évolue de manière croissante entre ces deux dates.

Le diagnostic fait par les partenaires sociaux sur le taux d'emploi des seniors les conduit à vouloir informer les salariés des conséquences soit de l'arrêt, soit d'une poursuite d'activité au-delà de l'âge auquel ils pourraient faire valoir leurs droits à la retraite en fonction de leur date de naissance.

La CPNEFP sera chargée d'élaborer un document, à destination des employeurs et des salariés, présentant les mesures existant en la matière (en particulier, dispositifs de surcote et de retraite progressive) et comportant des exemples chiffrés, adaptés aux métiers de la branche, d'impacts de poursuite de l'activité au-delà de l'âge auquel ils pourraient cesser celle-ci.

Enfin, les salariés en passe de liquider leurs droits à la retraite pourront demander à utiliser leur compte personnel de formation/DIF pour suivre une formation spécifique afin de préparer la transition entre vie active et retraite.

Faciliter le maintien dans l'emploi par la réduction individuelle de la durée du travail

Les salariés âgés d'au moins 58 ans peuvent bénéficier, d'un commun accord avec l'employeur, d'une réduction de leur durée de travail, dans le cadre d'un passage à temps partiel choisi de fin de carrière sur la semaine, ou, le cas échéant, sur le mois ou sur l'année. Tout salarié de plus de 58 ans ayant présenté une telle demande est prioritaire dans l'attribution d'un emploi à temps partiel ressortissant à sa catégorie.

Le compte épargne-temps constitue un outil particulièrement adapté pour faciliter la transition entre activité et retraite, dans l'hypothèse d'une utilisation des droits acquis pour le financement soit d'un congé de fin de carrière, soit d'un maintien total ou partiel de la rémunération dans le cadre d'une réduction individuelle de la durée du travail.

Afin d'en permettre plus aisément la mobilisation dans cette optique, ses règles d'utilisation prévues par la convention collective nationale sont assouplies :

- d'une part, la règle figurant à l'article 5.17.2, selon laquelle les droits accumulés ne peuvent être utilisés que pour des périodes d'absence de 4 semaines continues, n'est pas opposable au salarié souhaitant utiliser tout ou partie de ses droits afin de maintenir tout ou partie de son salaire antérieur dans le cadre d'un temps partiel choisi de fin de carrière ;
- d'autre part, le plafond prévu à l'article 5.17.2 de la convention collective nationale, de 10 % de l'effectif simultanément absent au titre de l'utilisation du compte épargne-temps, n'est pas opposable au salarié utilisant son compte dans ce cadre.

Si le salarié ayant bénéficié de cette mesure demande, par la suite, à reprendre son activité à temps plein du fait d'une diminution importante des ressources du ménage (suite, notamment, à son divorce, à la maladie ou au décès de son conjoint...), il bénéficie d'une priorité dans l'attribution d'un emploi à temps plein ressortissant à sa catégorie.

Article 5.4

Mesures favorables au recrutement des salariés de plus de 50 ans

Il est rappelé que l'âge ne peut légalement constituer un motif de non-embauche d'un candidat à un emploi.

Au-delà de ce principe, il convient de souligner le bénéfice que l'entreprise peut retirer d'une diversité, y compris en matière d'âge, dans le recrutement de ses collaborateurs, afin de bénéficier de l'apport d'expériences professionnelles et personnelles riches et variées, constituant un réel atout pour sa compétitivité globale.

Par conséquent, les capacités professionnelles des candidats à un poste doivent être appréciées en veillant à éviter tout présupposé lié à l'âge.

Par ailleurs, s'agissant des travailleurs dont les qualifications ne correspondraient pas ou plus aux caractéristiques des postes à pourvoir, le contrat de professionnalisation constitue une voie privilégiée de retour à l'emploi ou de changement professionnel. Afin d'en faciliter la conclusion au bénéfice de salariés seniors, à compter du 1^{er} janvier 2014, le montant de prise en charge du FORCO pour les contrats de professionnalisation à durée indéterminée conclus avec des travailleurs âgés d'au moins 50 ans sera majoré de 25 % par rapport au taux de prise en charge de droit commun.

Cette mesure fera l'objet de l'information la plus large auprès des entreprises de la branche.

La commission de suivi de l'accord, sur la base des données qui lui seront transmises par l'observatoire prospectif du commerce, fixera des objectifs de progression du nombre de contrats de professionnalisation conclus avec des salariés de plus de 50 ans.

Article 5.5

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Le fait que la proportion du plan consacrée à la formation des salariés seniors puisse être inférieure à leur proportion dans l'effectif ne constitue pas en soi un indice de discrimination. En effet, les salariés les plus expérimentés ont plus rarement besoin que les salariés les plus jeunes d'un complément de qualification pour exercer les missions qui leur sont confiées.

Toutefois, l'objectif d'augmentation du taux d'emploi des salariés seniors implique de reconnaître que la carrière peut continuer à se construire à tout âge. Il est donc nécessaire de veiller à ce que les évolutions technologiques ou organisationnelles ne dévalorisent pas l'expérience des salariés et ne leur imposent pas des contraintes auxquelles ils ne pourraient faire face. L'investissement formation ne saurait donc être réservé aux collaborateurs de moins de 50 ans.

Les formations suivies par les salariés de plus de 50 ans donneront lieu à un chapitre spécifique du panorama de branche.

De plus, afin de faciliter le développement des compétences des salariés âgés de 55 ans et plus, à compter du 1^{er} janvier 2014, le forfait horaire applicable aux périodes de professionnalisation les concernant sera majoré de 25 % par rapport au taux de droit commun.

Cette mesure fera l'objet de l'information la plus large auprès des entreprises de la branche.

La commission de suivi de l'accord, sur la base des données qui lui seront transmises par l'observatoire prospectif du commerce, examinera le nombre et la progression du nombre de périodes de professionnalisation conclues avec des salariés de plus de 50 ans.

VI. – Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Les partenaires sociaux de la branche ont entendu, par la conclusion de l'accord de branche du 25 janvier 2012 relatif à la prévention de la pénibilité dans le cadre de l'article L. 138-28 du code de la sécurité sociale, mener une politique volontariste en ce domaine.

Afin de définir et de mettre en œuvre une politique de prévention, un module complémentaire au logiciel Spectra a été créé pour permettre l'édition de fiches d'exposition afin de prendre la mesure des facteurs de pénibilité au sein de la branche.

Les parties conviennent d'engager les développements nécessaires de ce logiciel afin de rendre compte régulièrement :

- des facteurs de pénibilité et d'usure identifiés ;
- du nombre de postes « pénibles » adaptés ;
- de la diminution de la durée d'exposition à des postes identifiés comme « pénibles ».

Par ailleurs, afin de prendre en compte la situation des salariés ayant été exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité durant au moins 15 ans, les parties conviennent, autant que les besoins du service le permettent, d'accorder aux intéressés un accès prioritaire au temps partiel choisi sur la semaine, ou, le cas échéant, le mois ou l'année.

Tout salarié remplissant la condition de durée d'exposition et présentant une telle demande sera par conséquent prioritaire dans l'attribution d'emploi à temps partiel ressortissant à sa catégorie.

Au sein des entreprises appliquant le présent accord, pour tout salarié exposé depuis au moins 15 ans à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, âgé d'au moins 60 ans et demandant à réduire sa durée du travail, le passage à temps partiel est de droit. L'intéressé est affecté sur un poste ressortissant à sa catégorie d'emploi lorsque l'organisation du travail ne permet pas le passage à temps partiel sur le poste occupé.

VII. – Transmission des savoirs et des compétences

Les parties signataires engagent les entreprises à développer le tutorat. La capacité tutorale intègre différents facteurs à la fois personnels et tenant aux caractéristiques de l'expérience ; il n'existe donc pas de lien automatique entre l'âge d'un salarié et le rôle de tuteur, qui peut être exercé à tout âge. Néanmoins, il est également essentiel de promouvoir la transmission des savoirs entre les générations. Les salariés seniors ont souvent acquis une expérience pouvant utilement profiter aux plus jeunes ou moins expérimentés. Entreprises et collègues de travail ne sauraient donc, dans leur propre intérêt, en négliger l'apport. En conséquence, l'entretien de deuxième partie de carrière permettra de proposer aux salariés aux compétences techniques et pédagogiques indispensables d'exercer un rôle de tuteur, ou de parrainage, de salariés nouvellement embauchés ou nommés dans de nouvelles fonctions, ou, le cas échéant, d'envisager des missions de formation.

Le rôle de tuteur repose sur le volontariat. Il s'exerce dans les conditions définies à l'article 12.15.1 de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Les parties signataires encouragent par ailleurs les entreprises à développer toute action en faveur de la coopération intergénérationnelle, telle que prévue à l'article 4 de l'ANI du 11 juillet 2011. Ainsi, elles pourront mettre en place des binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise.

Enfin, les parties signataires encouragent les entreprises à organiser la pluralité des âges au sein des équipes de travail.

VIII. – Prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures en faveur de la mixité

Par la conclusion de l'accord du 12 juin 2008, la branche s'est engagée à prendre des mesures concrètes visant à garantir l'égalité professionnelle et à adopter des mesures permettant la suppression des écarts.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux demandent aux entreprises de tout mettre en œuvre pour :

- garantir l'égalité dans l'embauche ;
- supprimer les éventuels écarts salariaux ;
- améliorer l'accès à la formation professionnelle et la validation des acquis quel que soit le sexe ;
- prendre en compte les obligations familiales dans la définition de la durée et de l'organisation du travail ;
- favoriser les évolutions professionnelles pour tous.

Par ailleurs, afin de favoriser la mixité des emplois, les reportages « clips métiers » réalisés par la profession afin de présenter les métiers aux jeunes, et mis notamment à disposition de l'ensemble des CIO au sein des établissements scolaires, s'attacheront pour ceux particulièrement féminisés ou ceux qui, au contraire, sont occupés en grande partie par des hommes à présenter des cas contraires.

Enfin, les mesures prévues par le présent accord en faveur de l'insertion durable des jeunes ou du recrutement et du maintien dans l'emploi des salariés âgés pourront être mises en œuvre au profit des travailleurs handicapés, et ce quel que soit leur âge, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés.

IX. – Diffusion des pratiques d'entreprise

A l'issue de la première année d'application du présent accord, puis à l'issue de chacune des autres, il sera procédé à l'information de la commission de suivi des initiatives favorables les plus marquantes prises par les entreprises en vue, le cas échéant, de leur donner la plus large diffusion.

Afin de faciliter cette diffusion, chaque organisation membre de la commission de suivi s'efforcera d'informer des initiatives et pratiques dont elle aura eu connaissance.

X. – Aides aux très petites entreprises (TPE) et aux petites et moyennes entreprises (PME)

Il est rappelé que les outils développés par la branche sont mis à la disposition de toutes les entreprises concernées, quelle que soit leur taille.

En outre, les organismes professionnels emploi-formation sont appelés à développer toute action pertinente s'inscrivant dans cet objet.

Aussi, il sera demandé au FORCO d'accompagner, à leur demande, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés n'appartenant pas à un groupe, et participant régulièrement aux enquêtes de l'observatoire, dans la réalisation du diagnostic prévu par les textes.

XI. – Modalités de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord de branche

Article 11.1

Modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables à l'insertion des jeunes et de la réalisation de l'objectif chiffré

A partir de 2014, le questionnaire de recueil des données destiné à élaborer le rapport annuel de branche consacrera un volet spécifique à l'emploi des jeunes comportant, notamment :

- le nombre d'embauches de salariés de moins de 26 ans et la ventilation de ces embauches par type de contrat de travail ;
- le nombre de transformations de CDD en CDI de salariés de moins de 26 ans ;
- le nombre de référents désignés dans les entreprises mettant en œuvre le présent accord ;

- le nombre d’entretiens menés par année avec les jeunes embauchés dans les entreprises mettant en œuvre le présent accord ;
- le niveau de classification à l’entrée dans l’entreprise des jeunes embauchés.

Article 11.2

Modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables au maintien dans l’emploi et au recrutement des salariés âgés et de la réalisation de l’objectif chiffré

A compter de 2014 (données 2013), le rapport de branche consacrera un volet à l’emploi des seniors, comportant :

- les effectifs par tranches d’âge 40-45 ans, 45-50 ans, 50-55 ans, 55-60 ans, 60-65 ans, 65-70 ans, plus de 70 ans ;
- la ventilation de ces effectifs selon les types d’établissement, la catégorie professionnelle, le sexe ;
- le nombre de contrats de professionnalisation conclus avec des salariés de plus de 50 ans (contrats à durée indéterminée, contrats à durée déterminée de moins de 12 mois et d’au moins 12 mois), selon la catégorie, le sexe, le type d’établissement ;
- les données relatives aux périodes de professionnalisation au bénéfice des salariés de 45 à 50 ans, de 50 à 55 ans et de plus de 55 ans ;
- le nombre d’embauches dans les tranches d’âge 45-50 ans, 50-55 ans, plus de 55 ans, avec la ventilation par catégorie, par sexe et type d’établissement ;
- l’âge moyen des départs de salariés de plus de 55 ans.

A partir de 2014, le questionnaire de recueil des données adressé aux entreprises en vue de l’élaboration du rapport de branche recensera :

- le nombre de propositions d’entretien senior et de demandes à l’initiative des salariés ;
- le nombre et la proportion d’entretiens senior menés chez les salariés âgés de 57 ans et plus ;
- le nombre de passages à temps partiel choisi des salariés âgés de 58 ans et plus.

Le rapport retracera ensuite l’évolution de ces résultats sur la durée d’application du présent accord et, lorsque les données en étaient déjà disponibles, par rapport aux années antérieures.

Article 11.3

Communication des diagnostics

Afin de mesurer l’effet des mesures, et de s’assurer de l’atteinte des objectifs, prévues par le présent accord, les entreprises adhérentes à la FCD, quel que soit leur effectif, sont invitées à transmettre leurs diagnostics à l’observatoire prospectif du commerce.

Article 11.4

Commission de suivi

Il est constitué une commission de suivi, destinée à analyser l’application du présent accord et chargée, le cas échéant, d’identifier les obstacles à l’atteinte de ses objectifs.

Au vu des résultats, elle évaluera la pertinence des indicateurs et pourra, si nécessaire, les modifier ou en ajouter.

Composée de deux représentants par organisation syndicale signataire et d’autant de membres patronaux, la commission de suivi se réunit au moins une fois par an pendant la durée d’application du présent accord et informe la commission paritaire de ses travaux.

XII. – Dispositions finales

Article 12.1

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en application le lendemain du jour de la publication de son arrêté d’extension au *Journal officiel*.

A compter de cette date, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord tel que visé à l'article 1.1 pourront prétendre à l'aide financière de l'Etat de 4 000 € telle que prévue aux articles L. 5121-7 et suivants du code du travail.

Article 12.2

Publicité

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 12.3

Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 16 juillet 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FCD.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FGTAATAS FO.

ANNEXE I
TEXTES DE RÉFÉRENCE

Article L. 5121-6 du code du travail

« Le contrat de génération a pour objectifs :

1. De faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée ;
2. De favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
3. D'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Il est mis en œuvre, en fonction de la taille des entreprises, dans les conditions prévues à la présente section.

Le contrat de génération est applicable aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux établissements publics à caractère industriel et commercial mentionnés à l'article L. 5121-9. »

Article L. 5121-7 du code du travail

« Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, dont l'effectif est inférieur à 50 salariés bénéficient d'une aide dès lors qu'elles remplissent les conditions prévues aux I à V de l'article L. 5121-17. »

Article L. 5121-8 du code du travail

« Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés bénéficient d'une aide dès lors qu'elles remplissent les conditions prévues à l'article L. 5121-17 et qu'en outre :

1. Elles sont couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe respectant les articles L. 5121-10 et L. 5121-11. Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les accords peuvent être conclus dans les conditions prévues aux articles L. 2232-21 et L. 2232-24 ;
2. A défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux ou dans lesquelles une négociation a été engagée dans les conditions prévues à l'article L. 2232-21, l'employeur a élaboré un plan d'action dans les conditions prévues à l'article L. 5121-12 ;
3. A défaut d'accord collectif ou de plan d'action, elles sont couvertes par un accord de branche étendu conclu dans les conditions prévues aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11. »

Article L. 5121-9 du code du travail

« Les entreprises employant au moins 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, employant au moins 300 salariés, ainsi que les établissements publics à caractère industriel et commercial employant au moins 300 salariés sont soumis à une pénalité, dans les conditions prévues à l'article L. 5121-14, lorsqu'ils ne sont pas couverts par un accord collectif d'entreprise ou de groupe conclu dans les conditions prévues aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11 et lorsque, à défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, l'employeur n'a pas élaboré un plan d'action dans les conditions prévues à l'article L. 5121-12. »

Article L. 5121-11 du code du travail

« L'accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche est applicable pour une durée maximale de 3 ans. Il comporte :

1. Des engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, de l'emploi des salariés âgés et de la transmission des savoirs et des compétences. Ces engagements sont associés à des objectifs et, le cas échéant, des indicateurs chiffrés, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat. L'accord collectif comporte des objectifs chiffrés en matière d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée ainsi que d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés. Il précise les modalités d'intégration, d'accompagnement et d'accès des jeunes, en particulier les moins qualifiés, des salariés âgés et des référents au plan de formation mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 ainsi que les modalités retenues pour la mise en œuvre de la transmission des savoirs et des compétences ;

2. Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements mentionnés au 1 ainsi que les modalités de suivi et d'évaluation de leur réalisation ;

3. Les modalités de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés.

L'accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche comporte des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et la prévention de la pénibilité.

Il assure, dans le cadre de son objet mentionné à l'article L. 5121-6, la réalisation des objectifs :

a) D'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de mixité des emplois ;

b) D'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

L'accord de branche comporte des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges.

Un décret en Conseil d'Etat précise les autres domaines d'action dans lesquels des engagements peuvent être prévus par l'accord collectif. »

Article R. 5121-26 du code du travail

« Les effectifs mentionnés aux articles L. 5121-7 à L. 5121-9 sont appréciés au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois.

Pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents, conformément aux dispositions des articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54.

Pour une entreprise créée au cours de l'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création. Au titre de l'année suivante, l'effectif de cette entreprise est apprécié dans les conditions définies aux deux premiers alinéas du présent article en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année. »

Article D. 5121-27 du code du travail

« Le diagnostic prévu à l'article L. 5121-10 comporte des éléments relatifs :

1. A la pyramide des âges ;
2. Aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leurs places respectives dans l'entreprise, le groupe ou la branche sur les 3 dernières années disponibles ;
3. Aux prévisions de départ à la retraite ;
4. Aux perspectives de recrutement ;

5. Aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise, le groupe ou la branche, dites "compétences clés" ;

6. Aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées, le cas échéant, dans les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent.

Le diagnostic s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur le bilan des mesures prises dans le cadre des accords ou plans d'action portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, lorsqu'ils existent. Il identifie notamment les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée. »

Article R. 5121-28 du code du travail

« En s'appuyant sur le diagnostic établi, les accords collectifs d'entreprise, de groupe ou de branche et les plans d'action comportent, au titre du 1° de l'article L. 5121-11, les éléments suivants :

1. Les tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés par les engagements souscrits par l'employeur ;

2. S'agissant des engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes :

a) Les objectifs chiffrés de l'entreprise, du groupe ou de la branche en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée ;

b) Les modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise, qui comprennent au minimum la mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise, la désignation d'un référent, la description des fonctions de celui-ci et éventuellement l'organisation de sa charge de travail ;

c) Les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune ;

d) Les perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires ;

e) Le cas échéant, la mobilisation d'outils existant dans l'entreprise permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi, tels que les difficultés de transport ou de garde d'enfants ;

3. S'agissant des engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés :

a) Les objectifs chiffrés de l'entreprise, du groupe ou de la branche en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;

b) Des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;

c) Les actions pertinentes dans au moins deux des cinq domaines suivants :

- recrutement de salariés âgés dans l'entreprise, le groupe ou la branche ;
- anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ;
- organisation de la coopération intergénérationnelle ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;

4. L'accord ou le plan d'action définit des actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes. Il peut également préciser les modalités de transmission des compétences en direction des salariés âgés. Il veille à garantir la transmission des compétences et savoirs techniques les plus sensibles pour l'entreprise en s'appuyant sur les "compétences clés" identifiées dans le diagnostic.

Les modalités de transmission des compétences prévues par l'accord collectif ou le plan d'action peuvent comprendre notamment :

- a) La mise en place de binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise ;
- b) L'organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail.

Les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, de mixité des emplois et de prévention de la pénibilité s'appuient sur les engagements souscrits par l'employeur dans le cadre des accords ou plans d'action mentionnés aux articles L. 2242-5 et L. 2242-5-1 du présent code et L. 138-29 du code de la sécurité sociale. »

Article R. 5121-30 du code du travail

Le diagnostic mentionné au VI de l'article L. 5121-17 est transmis par l'entreprise couverte par un accord de branche étendu à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

ANNEXE II

CALENDRIER PRÉVISIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS PRÉVUES PAR L'AVENANT N° 47 RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

CALENDRIER		
Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi		
Article 4.2. Promotion des métiers auprès des élèves des collèges et lycées	Ouverture des grandes surfaces aux élèves d'établissements du secondaire dans le cadre de sessions de découverte	En continu, durant toute la durée de l'accord
Article 4.3. Suppression des obstacles à l'accueil de stagiaires mineurs	Partenariat de la CPNEFP avec l'éducation nationale afin de favoriser l'intégration des élèves mineurs dans les entreprises	En continu, durant toute la durée de l'accord
	Recensement par la CPNEFP des bonnes pratiques éventuellement mises en place au sein d'autres branches	En continu, durant toute la durée de l'accord
Article 4.4. Développement de la POE collective	Promotion auprès du FPSPP de ce dispositif qui permet la découverte des métiers phares de la grande distribution par des jeunes sans qualification	Immédiatement puis annuellement sur la base des décisions annuelles du FPSPP
Articles 4.5 et 4.6. Promotion des métiers auprès des jeunes et des jeunes demandeurs d'emploi	Réalisation d'une étude sur les trajectoires professionnelles et la promotion sociale au sein de la branche	Immédiatement
	Diffusion des résultats de celle-ci auprès des jeunes et des acteurs de l'orientation et de l'insertion	En continu, durant toute la durée de l'accord
	Soutien à la création d'une « maison de la distribution », espace dédié aux emplois du commerce et de la distribution, par la mission locale pour l'emploi de Paris, afin d'assurer la promotion des métiers du secteur auprès des jeunes demandeurs d'emploi	A compter de l'entrée en vigueur du présent accord

CALENDRIER			
Article 4.7. Accompagnement des entreprises dans la communication métiers et les procédures d'insertion des jeunes	Création par la CPNEFP et diffusion auprès des entreprises d'un « guide d'accueil dans l'emploi », support de présentation du secteur et de ses métiers et des droits et garanties dont bénéficient les jeunes embauchés. Il comporte notamment des informations : – sur les dispositifs d'aides au logement existants ; – sur les garanties du régime de prévoyance de la branche	Mars 2014	
Article 4.8. Développement de l'alternance	Dans le cadre de la CPNEFP, suivi de l'effectif moyen annuel des contrats en alternance avec un objectif de croissance Soutien du dispositif de péréquation au profit des formations en alternance et plus particulièrement en faveur des publics les moins qualifiés	Evaluation annuelle En continu, durant toute la durée de l'accord	
Article 4.9. Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise et d'un entretien de suivi	Dans le cadre de la CPNEFP, élaboration d'un document de présentation des attributions du référent et des modalités d'accueil des jeunes embauchés	A compter de l'entrée en vigueur du présent accord	
Engagements en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des salariés âgés			
Article 5.2. Mise en place d'un « entretien senior » au profit des plus de 55 ans afin d'anticiper et d'appréhender leurs problématiques spécifiques	Suivi par la CPNEFP : – du nombre d'entretiens senior proposés par les employeurs appliquant l'accord de branche aux salariés de plus de 55 ans ou sollicités par les salariés de plus de 55 ans ; – du nombre et de la proportion d'entretiens menés avec des salariés de plus de 57 ans	Evaluation annuelle par la commission de suivi de l'accord	
Article 5.3. Informer les salariés des conséquences d'une éventuelle poursuite d'activité	Elaboration par la CPNEFP d'un support d'information à l'attention des salariés en âge de faire valoir leurs droits à la retraite	A compter de l'entrée en vigueur du présent accord	
Article 5.4. Favoriser le recrutement de salariés âgés de 50 ans et plus	Prise en charge plus favorable par le FORCO des contrats de professionnalisation conclus avec des salariés âgés de 50 ans et plus	A compter de l'entrée en vigueur du présent accord	
Article 5.5. Développement des compétences et accès à la formation	Prise en charge plus favorable par le FORCO des actions de développement des compétences réalisées dans le cadre des périodes de professionnalisation	A compter de l'entrée en vigueur du présent accord	

CALENDRIER		
Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité		
Article 6. Prévention et suivi de la pénibilité Mise en place d'un suivi de la pénibilité	Développement d'un outil permettant d'analyser les facteurs de pénibilité au sein de la branche, de dénombrer les postes pénibles et de suivre les mesures de prévention des situations de pénibilité	A partir de janvier 2014 : suivi annuel dans le cadre de la commission santé et sécurité au travail
Priorité accordée aux seniors exposés à des situations de travail pénible pendant au moins 15 ans en cas de demandes de réduction d'horaires	Valorisation et suivi par la branche de la mise en place par les entreprises de ces mesures	A compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord : suivi annuel dans le cadre de la commission santé et sécurité au travail et de la commission de suivi du présent accord
Accès de droit au temps partiel des salariés exposés pendant au moins 15 ans et ayant atteint l'âge de 60 ans		
Transmission des savoirs et des compétences		
Article 7. Transmission des savoirs et des compétences	Développement de la coopération intergénérationnelle et de la formation des tuteurs	En continu, pendant toute la durée d'application de l'accord
Dispositions spécifiques afin d'accompagner les TPE et les PME dans la gestion active des âges		
Article 10. Aide à la réalisation du diagnostic préalable	Accompagnement des entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés dans l'élaboration de leur diagnostic	A partir de janvier 2014 et pendant toute la durée de l'accord

Brochure n° 3224

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 6 DU 22 OCTOBRE 2013
À L'AVENANT N° 15 DU 3 SEPTEMBRE 2008 RELATIF AU REMBOURSEMENT
COMPLÉMENTAIRE DE FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1351161M
IDCC : 1286

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en commission paritaire et ont décidé de placer la gestion du risque santé au cœur de leur priorité en accentuant, notamment, les actions et démarches liées à la prévention. En effet, l'interdépendance entre la prévention et les garanties frais de soins de santé renforce la nécessité de mettre en place des actions de prévention spécifiques à la branche.

Cette approche permet de renforcer la nécessaire solidarité entre l'ensemble des salariés du secteur en les accompagnant tout au long de leur parcours professionnel.

Les partenaires sociaux ont également décidé d'instaurer un fonds d'action sociale au sein du régime complémentaire de frais de soins de santé de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Article 1^{er}

Un article 12 *bis* est inséré dans le régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé des salariés prévu par l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 à la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie. Cet article est rédigé comme suit :

« Article 12 *bis*

Fonds de prévention santé

Il est créé un fonds de prévention santé destiné au financement des actions de la branche en matière de prévention et gestion du risque santé.

La commission paritaire nationale décidera des actions à mener dans le domaine de la prévention santé. »

Article 2

Un article 12 *ter* est inséré dans le régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé des salariés prévu par l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 à la convention collective nationale

des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie. Cet article est rédigé comme suit :

« Article 12 *ter*

Fonds d'action sociale

Il est créé un fonds d'action sociale ayant pour objet le versement d'aides à caractère exceptionnel aux salariés les plus défavorisés ou les plus en détresse selon les critères que la commission définit.

Les aides à caractère exceptionnel interviennent pour compléter les dépenses médicales au-delà des prises en charge de la sécurité sociale et éventuellement du régime complémentaire de frais de soins de santé issu de l'avenant n° 15 à la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 3 septembre 2008, sans pouvoir excéder les frais réels exposés par les salariés et dans les conditions et limites prévues par la réglementation sur les contrats de frais de santé responsables.

Les aides possèdent le caractère de secours, c'est-à-dire exceptionnel, individuel, en fonction des besoins du salarié et sans condition d'ancienneté, de position hiérarchique, d'assiduité. »

Article 3

Date d'effet

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

Article 4

Dépôt. – Extension

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

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

Fait à Paris, le 22 octobre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNDC.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FNAF CGT ;

FNAA CFE-CGC.

Brochure n° 3224

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 7 DU 22 OCTOBRE 2013

À L'AVENANT N° 15 DU 3 SEPTEMBRE 2008 RELATIF AU REMBOURSEMENT
COMPLÉMENTAIRE DE FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1351162M
IDCC : 1286

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en commission paritaire et ont décidé de modifier et d'améliorer le régime remboursement de frais de soins de santé des salariés.

Le présent avenant a pour effet de modifier partiellement et compléter l'avenant n° 15 de la convention collective nationale de détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Article 1^{er}

*Modification de l'article 4 bis « Portabilité des droits du régime de remboursement
complémentaire de frais de soins de santé » de l'avenant n° 15*

L'article 4 *bis* « Portabilité des droits du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé » de l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 est modifié comme suit :

« Article 4 *bis*

1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et pour lequel les droits à couverture complémentaire au titre du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé à la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie ont été ouverts pendant l'exécution de son contrat de travail, bénéficie du maintien des garanties de ce régime.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. La renonciation du salarié est définitive et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Le dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1^{er} janvier 2010.

2. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

3. Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 5 du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé.

4. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

5. Révision du dispositif de portabilité

Le présent dispositif de portabilité est susceptible d'évoluer en cas des modifications de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant. »

Article 2

Modification de l'article 5 « Cotisations » de l'avenant n° 15

Sont insérées les dispositions suivantes :

« Les salariés relevant de la législation accidents du travail/maladies professionnelles du régime de base de la sécurité sociale bénéficieront de la gratuité de la cotisation du présent régime frais de soins de santé pendant 12 mois après 6 mois d'arrêt de travail.

Cette gratuité interviendra le premier jour du mois qui suit les 6 mois d'arrêt de travail.

Toute reprise de travail ou toute cessation de contrat de travail met fin au bénéfice de la gratuité à compter du premier jour du mois qui suit la reprise d'activité ou la rupture du contrat de travail (sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 4 *bis* "Portabilité des droits du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé").

Cependant, tout salarié qui reprend le travail moins de 6 mois après la date d'arrêt initiale conserve le bénéfice des jours d'arrêt écoulés pour le calcul de la franchise de 6 mois ouvrant droit à la

gratuité, si le nouvel arrêt de travail est qualifié par la sécurité sociale de rechute de l'arrêt de travail initial pris en charge au titre de la législation accidents du travail/maladies professionnelles.

Tout salarié qui reprend le travail après avoir bénéficié partiellement de la gratuité conserve son droit à gratuité en cas de rechute au sens de la législation de la sécurité sociale accidents du travail/maladies professionnelles dans la limite des mois gratuits restant à courir.

Exemple : si le salarié a bénéficié de 4 mois de gratuité et que son nouvel arrêt est qualifié de rechute de son accident du travail initial, il pourra bénéficier, sans attendre 6 mois, de la gratuité dans la limite de 8 mois. »

Article 3

Modification de l'annexe à l'avenant n° 15 relatif à la mise en place d'un régime de frais de soins de santé (tableau de garanties)

Sont couverts selon les conditions du régime conventionnel tous les actes et frais de soins de santé ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individuel sécurité sociale, relevant des postes de garanties détaillées ci-dessous.

Pendant la période de garantie, les exclusions et les limitations de garanties ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les prises en charge minimales prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

POSTE	NIVEAU DE COUVERTURE Y COMPRIS LES PRESTATIONS du régime de base sécurité sociale et/ou d'éventuels organismes complémentaires
Hospitalisation médicale et chirurgicale. – Maternité	
Frais de séjour	200 % de la BR
Honoraires : actes de chirurgie (ADC), actes d'anesthésie (ADA), autres honoraires	235 % de la BR
Chambre particulière en secteur conventionné	60 € par jour limité à 20 jours par année civile
Forfait hospitalier engagé	100 % des frais réels dans la limite de la législation en vigueur
Frais d'accompagnement (enfant à charge de moins de 16 ans sur présentation d'un justificatif)	25 € par jour limité à 20 jours par année civile
Transport (accepté par la sécurité sociale)	100 % de la BR
Actes médicaux	
Généralistes	150 % de la BR
Spécialistes	170 % de la BR
Actes de chirurgie (ADC), actes techniques médicaux (ATM)	150 % de la BR
Actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie (ADE)	100 % de la BR
Auxiliaires médicaux	100 % de la BR
Analyses	100 % de la BR
Actes médicaux non remboursés par la sécurité sociale	
Chirurgie réfractive (les 2 yeux)	Crédit de 150 € par bénéficiaire et par année civile
Pharmacie (acceptée par la sécurité sociale)	
Pharmacie	100 % du TFR

POSTE	NIVEAU DE COUVERTURE Y COMPRIS LES PRESTATIONS du régime de base sécurité sociale et/ou d'éventuels organismes complémentaires
Dentaire	
Soins dentaires	100 % de la BR
Inlay simple et onlay	360 % de la BR (**)
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	360 % de la BR (**)
Inlay core et inlay à clavettes	220 % de la BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale	250 % de la BR
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	300 % de la BR
Orthodontie refusée par la sécurité sociale	200 % de la BR
Actes dentaires hors nomenclature	
Parodontologie	Crédit de 200 € par bénéficiaire et par année civile
Implants dentaires	Crédit de 200 € par bénéficiaire et par année civile (**)
Prothèses non dentaires (acceptées par la sécurité sociale)	
Prothèses auditives	RSS + crédit global de 600 € par bénéficiaire par année civile
Orthopédie et autres prothèses	
Optique (*)	
Monture + verres	Limité à un équipement par an et par bénéficiaire
Monture	RSS + forfait de 100 €
Verres unifocaux simples ⁽¹⁾	RSS + forfait de 70 € par verre
Verres unifocaux complexes ⁽²⁾	RSS + forfait de 85 € par verre
Verres multifocaux ou progressifs simples ⁽³⁾	RSS + forfait de 110 € par verre
Verres multifocaux ou progressifs complexes ⁽⁴⁾	RSS + forfait de 140 € par verre
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	RSS + crédit de 220 € par bénéficiaire et par année civile
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit de 220 € par bénéficiaire et par année civile
Maternité	
Forfait par enfant déclaré	100 €
Actes hors nomenclature	
Acupuncture, chiropractie et ostéopathie (intervention par des praticiens inscrits auprès d'une association agréée)	Prise en charge de 50 € par consultation avec un maximum de 4 prises en charge par année civile
Prévention (décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 et de ses arrêtés subséquents)	
Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), sous réserve que l'acte soit effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risque carieux et avant le 14 ^e anniversaire	100 % de la BR

POSTE	NIVEAU DE COUVERTURE Y COMPRIS LES PRESTATIONS du régime de base sécurité sociale et/ou d'éventuels organismes complémentaires
<p>Détartrage annuel complet sus et sous-gingival effectué en 2 séances maximum (SC12)</p> <p>Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AM024), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans</p> <p>Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351)</p> <p>Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> – audiométrie tonale ou vocale (CDQP010) – audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015) – audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011) – audiométrie tonale et vocale (CDQP012) – audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie (CDQP002) <p>L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans</p> <p>Les vaccinations suivantes, seules ou combinées :</p> <ul style="list-style-type: none"> – vaccination diphtérie, tétanos et poliomyélite, quel que soit l'âge – vaccination de la coqueluche et de l'hépatite B avant 14 ans – vaccination du BCG avant 6 ans – vaccination de la rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant – vaccination de l'<i>haemophilus influenzae</i> B – vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois 	<p>100 % de la BR</p>
<p>BR : base de remboursement de la sécurité sociale. TFR : tarif forfaitaire de responsabilité. RSS : remboursement sécurité sociale. (*) Détail du poste optique : (1) Verres unifocaux simples : LPP 22 61874 – 22 42457 – 22 00393 – 22 70413 – 22 03240 – 22 87916 – 22 59966 – 22 26412. (2) Verres unifocaux complexes : LPP 22 43540 – 22 87441 – 22 43304 – 22 91088 – 22 73854 – 22 48320 – 22 83953 – 22 19381 – 22 38941 – 22 68385 – 22 45036 – 22 06800 – 22 82793 – 22 63459 – 22 80660 – 22 65330 – 22 35776 – 22 95896 – 22 84527 – 22 54868 – 22 12976 – 22 52668 – 22 88519 – 22 99523. (3) Verres multifocaux simples : LPP 22 59245 – 22 64045 – 22 40671 – 22 82221 – 22 90396 – 22 91183 – 22 27038 – 22 99180. (4) Verres multifocaux complexes : LPP 22 38792 – 22 02452 – 22 34239 – 22 59660 – 22 45384 – 22 95198 – 22 02239 – 22 52042. (**) Dans le cadre du fonds de prévention santé, à compter du 1^{er} janvier 2014 et jusqu'au 31 décembre 2014, il est prévu une augmentation du niveau de couverture des postes suivants lorsque les besoins de soins ont été identifiés lors de la campagne de dépistage bucco-dentaire soit : – inlay simple et onlay : 460 % BR (y compris les prestations du régime de base sécurité sociale et/ou d'éventuels organismes complémentaires) ; – prothèses remboursées par la sécurité sociale : 460 % BR (y compris les prestations du régime de base sécurité sociale et/ou d'éventuels organismes complémentaires) ; – implants dentaires : crédit de 1 000 € par bénéficiaire et par année civile. Ces niveaux se substituent, pendant l'année 2014, à ceux figurant au tableau de garanties ci-dessus.</p>	

Article 4

Date d'effet

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2014.

Article 5

Dépôt. – Extension

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

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

Fait à Paris, le 22 octobre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNDC.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FNAACFE-CGC.

Convention collective départementale
IDCC : 934. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
MÉCANIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Indre)
(4 avril 1977)

(Etendue par arrêté du 27 avril 1979,
Journal officiel du 19 mai 1979)

ACCORD DU 4 NOVEMBRE 2013
RELATIF À LA VALEUR DU POINT ET AUX RÉMUNÉRATIONS
MINIMALES HIÉRARCHIQUES AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2013

NOR : ASET1351154M
IDCC : 934

Entre :

L'UIMM Indre,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point, base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 5,30 €, à compter du 1^{er} septembre 2013.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont établies par les barèmes annexés.

Article 2

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenues en multipliant la valeur du point par le coefficient attribué au salarié en application de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification. Elles servent de base au calcul de la prime d'ancienneté. Elles servent également de base de calcul de la prime de panier dans les conditions prévues par la convention collective territoriale.

Article 3

Cet accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Châteauroux, le 4 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Valeur du point : 5,30 €.

Applicable au 1^{er} septembre 2013 pour 35 heures.

(En euros.)

NIV.	CLAS.	COEF.	OUVRIERS		MAÎTRISE	MAÎTRISE D'ATELIER		ADMINISTRATIFS et techniciens
			Départ	National + 5 % (105)		Départ	National + 7 % (107)	
I	O1	140	742,00	779,10				742,00
	O2	145	768,50	806,93				768,50
	O3	155	821,50	862,58				821,50
II	P1	170	901,00	946,05				901,00
		180		-				954,00
	P2	190	1 007,00	1 057,35				1 007,00
III	P3	215	1 139,50	1 196,48	1 139,50	1 139,50	1 219,27	1 139,50
		225		-				1 192,50
	TA1	240	1 272,00	1 335,60	1 272,00	1 272,00	1 361,04	1 272,00
IV	TA2	255	1 351,50	1 419,08	1 351,50	1 351,50	1 446,11	1 351,50
	TA3	270	1 431,00	1 502,55				1 431,00
					1 510,50			
	TA4	285	1 510,50	1 586,03	1 510,50	1 510,50	1 616,24	1 510,50

NIV.	CLAS.	COEF.	OUVRIERS		MAÎTRISE	MAÎTRISE DATELIER		ADMINISTRATIFS et techniciens
			Départ	National + 5 % (105)		Départ	National + 7 % (107)	
V		305			1 616,50	1 616,50	1 729,66	1 616,50
		335			1 775,50	1 775,50	1 899,79	1 775,50
		365			1 934,50	1 934,50	2 069,92	1 934,50
		395			2 093,50	2 093,50	2 240,05	2 093,50
Seules sont à prendre en considération les valeurs en caractère gras.								

Primes d'ancienneté

Valeur du point : 5,30 €.

Applicables au 1^{er} septembre 2013 pour 35 heures.

Ouvriers

(En euros.)

NIV.	CLAS.	COEF.	RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
I	O1	140	779,10	23,37	31,16	38,96	46,75	54,54	62,33	70,12	77,91	85,70	93,49	101,28	109,07	116,87
	O2	145	806,93	24,21	32,28	40,35	48,42	56,48	64,55	72,62	80,69	88,76	96,83	104,90	112,97	121,04
	O3	155	862,58	25,88	34,50	43,13	51,75	60,38	69,01	77,63	86,26	94,88	103,51	112,13	120,76	129,39
II	P1	170	946,05	28,38	37,84	47,30	56,76	66,22	75,68	85,14	94,61	104,07	113,53	122,99	132,45	141,91
	P2	180														
III		190	1 057,35	31,72	42,29	52,87	63,44	74,01	84,59	95,16	105,74	116,31	126,88	137,46	148,03	158,60
	P3	215	1 196,48	35,89	47,86	59,82	71,79	83,75	95,72	107,68	119,65	131,61	143,58	155,54	167,51	179,47
	TA1	225														
IV		240	1 335,60	40,07	53,42	66,78	80,14	93,49	106,85	120,20	133,56	146,92	160,27	173,63	186,98	200,34
	TA2	255	1 419,08	42,57	56,76	70,95	85,14	99,34	113,53	127,72	141,91	156,10	170,29	184,48	198,67	212,86
	TA3	270	1 502,55	45,08	60,10	75,13	90,15	105,18	120,20	135,23	150,26	165,28	180,31	195,33	210,36	225,38
	TA4	285	1 586,03	47,58	63,44	79,30	95,16	111,02	126,88	142,74	158,60	174,46	190,32	206,18	222,04	237,90
V		305														
		335														
		365														
		395														

Administratifs, techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

NIV.	CLASS.	COEFF.	RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
I	O1	140	742,00	22,26	29,68	37,10	44,52	51,94	59,36	66,78	74,20	81,62	89,04	96,46	103,88	111,30
	O2	145	768,50	23,06	30,74	38,43	46,11	53,80	61,48	69,17	76,85	84,54	92,22	99,91	107,59	115,28
	O3	155	821,50	24,65	32,86	41,08	49,29	57,51	65,72	73,94	82,15	90,37	98,58	106,80	115,01	123,23
II	P1	170	901,00	27,03	36,04	45,05	54,06	63,07	72,08	81,09	90,10	99,11	108,12	117,13	126,14	135,15
	P2	180	954,00	28,62	38,16	47,70	57,24	66,78	76,32	85,86	95,40	104,94	114,48	124,02	133,56	143,10
		190	1 007,00	30,21	40,28	50,35	60,42	70,49	80,56	90,63	100,70	110,77	120,84	130,91	140,98	151,05
III	P3	215	1 139,50	34,19	45,58	56,98	68,37	79,77	91,16	102,56	113,95	125,35	136,74	148,14	159,53	170,93
	TA1	225	1 192,50	35,78	47,70	59,63	71,55	83,48	95,40	107,33	119,25	131,18	143,10	155,03	166,95	178,88
		240	1 272,00	38,16	50,88	63,60	76,32	89,04	101,76	114,48	127,20	139,92	152,64	165,36	178,08	190,80
IV	TA2	255	1 351,50	40,55	54,06	67,58	81,09	94,61	108,12	121,64	135,15	148,67	162,18	175,70	189,21	202,73
	TA3	270	1 431,00	42,93	57,24	71,55	85,86	100,17	114,48	128,79	143,10	157,41	171,72	186,03	200,34	214,65
	TA4	285	1 510,50	45,32	60,42	75,53	90,63	105,74	120,84	135,95	151,05	166,16	181,26	196,37	211,47	226,58
V		305	1 616,50	48,50	64,66	80,83	96,99	113,16	129,32	145,49	161,65	177,82	193,98	210,15	226,31	242,48
		335	1 775,50	53,27	71,02	88,78	106,53	124,29	142,04	159,80	177,55	195,31	213,06	230,82	248,57	266,33
		365	1 934,50	58,04	77,38	96,73	116,07	135,42	154,76	174,11	193,45	212,80	232,14	251,49	270,83	290,18
		395	2 093,50	62,81	83,74	104,68	125,61	146,55	167,48	188,42	209,35	230,29	251,22	272,16	293,09	314,03

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

NIV.	CLASS.	COEFF.	RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
I	O1	140														
	O2	145														
	O3	155														
II	P1	170														
		180														
	P2	190														
III	P3	215	1 219,27	36,58	48,77	60,96	73,16	85,35	97,54	109,73	121,93	134,12	146,31	158,50	170,70	182,89
		225														
	TA1	240	1 361,04	40,83	54,44	68,05	81,66	95,27	108,88	122,49	136,10	149,71	163,32	176,94	190,55	204,16
IV	TA2	255	1 446,11	43,38	57,84	72,31	86,77	101,23	115,69	130,15	144,61	159,07	173,53	187,99	202,45	216,92
	TA3	270														
	TA4	285	1 616,24	48,49	64,65	80,81	96,97	113,14	129,30	145,46	161,62	177,79	193,95	210,11	226,27	242,44
V		305	1 729,66	51,89	69,19	86,48	103,78	121,08	138,37	155,67	172,97	190,26	207,56	224,86	242,15	259,45
		335	1 899,79	56,99	75,99	94,99	113,99	132,98	151,98	170,98	189,98	208,98	227,97	246,97	265,97	284,97
		365	2 069,92	62,10	82,80	103,50	124,19	144,89	165,59	186,29	206,99	227,69	248,39	269,09	289,79	310,49
		395	2 240,05	67,20	89,60	112,00	134,40	156,80	179,20	201,60	224,00	246,40	268,81	291,21	313,61	336,01

Convention collective départementale

**IDCC : 934. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
MÉCANIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Indre)**

(4 avril 1977)

(Etendue par arrêté du 27 avril 1979,
Journal officiel du 19 mai 1979)

**ACCORD DU 4 NOVEMBRE 2013
RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS
AU 1^{ER} JANVIER 2013**

NOR : ASET1351155M

IDCC : 934

Entre :

L'UIMM Indre,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les taux effectifs garantis annuels sont fixés conformément à l'accord du 21 février 1991 et à la convention territoriale comme suit.

Article 2

Le barème détermine le minimum garanti annuel en dessous duquel ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement pour un horaire mentionné de 151,67 heures.

Taux effectifs garantis annuels au 1^{er} janvier 2013

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
I	O1	140	17 288
	O2	145	17 304
	O3	155	17 369

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
II	P1	170	17 404
		180	17 435
	P2	190	17 501
III	P3	215	17 548
		225	17 570
	TA1	240	17 615
IV	TA2	255	18 727
	TA3	270	19 850
	TA4	285	21 123
V		305	22 899
		335	25 152
		365	27 400
		395	29 713

Article 3

Les taux effectifs garantis annuels ne servent pas de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Article 4

Cet accord taux effectifs garantis est applicable à compter du 1^{er} janvier 2013.

Article 5

Cet avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Châteauroux, le 4 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3228

Convention collective nationale

**IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE
DE LA RÉCUPÉRATION**

**ACCORD DU 30 SEPTEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} NOVEMBRE 2013**

NOR : ASET1351157M

IDCC : 637

Entre :

La FEDEREC,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La FGMM CFDT DCA 59-62 ;

La FGT SNED CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. – Barème des salaires minimaux conventionnels

Les minima conventionnels issus de l'accord du 20 septembre 2012 sont revalorisés de 1,2 % et sont donc modifiés selon l'annexe I ci-après.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1^{er} novembre 2013.

Pour vérifier que le niveau des garanties dudit barème est atteint, les entreprises devront s'assurer du respect de l'article 60.2 de la convention collective des industries et commerce de la récupération, relatif au salaire minimal professionnel.

II. – Modalités d'application et impérativité de l'accord

Les parties s'engagent à se revoir en mars 2014 pour discuter de la possibilité de modifier l'article 67 *bis* relatif à la prime de vacances conventionnelle, en fonction de la situation économique générale.

L'ensemble des dispositions du présent accord est impératif. Il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés.

III. – 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.

Fait à Paris, le 30 septembre 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des salaires minimaux conventionnels applicable au 1^{er} novembre 2013

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON			
	A	B	C	D
I	1 468,03	1 473,38	1 484,08	
II	1 494,80	1 505,50	1 521,56	
III	1 530,75	1 555,98	1 599,35	
IV	1 635,53	1 686,99	1 739,95	
V	1 814,23	1 920,26	2 026,30	
VI		2 116,34	2 291,32	2 678,36
VII		2 778,75	2 893,66	3 029,46

Brochure n° 3228

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

ACCORD DU 30 SEPTEMBRE 2013
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : *ASET1351158M*
IDCC : 637

PRÉAMBULE

Le contrat de génération constitue l'un des dispositifs majeurs de la bataille pour l'emploi menée par le gouvernement. Dans un contexte où la situation de l'emploi est difficile, il a pour objet de faciliter l'insertion durable des jeunes, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences essentielle à la compétitivité des entreprises.

Le contrat de génération, créé par la loi du 1^{er} mars 2013, constitue aujourd'hui l'un des principaux leviers de la politique de l'emploi.

Dans un contexte marqué par un très fort renouvellement des générations, anticiper ce renouvellement est une nécessité économique et sociale pour les entreprises.

En 2009, la branche s'est engagée avec ses partenaires sociaux dans une réflexion sur les seniors qui a abouti à un accord du 13 octobre 2009.

Les parties au présent accord ont souhaité poursuivre la démarche entamée en 2009 et se mobiliser autour du dispositif contrat de génération qu'elles considèrent comme déterminant pour la transmission des compétences.

Les parties signataires rappellent que les entreprises d'au moins 300 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés sont soumises par l'article L. 5121-9 du code du travail à une pénalité lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe portant sur le contrat de génération ou, à défaut d'accord, par un plan d'actions.

Par souci de cohérence avec les priorités d'action déterminées au niveau de la branche, elles demandent à ces entreprises, en fonction du contexte qui leur est propre de prendre en compte dans leur négociation sur le contrat de génération et les plans d'actions qu'elles sont conduites à élaborer, les domaines d'action et les indicateurs, visés par le présent accord.

Pour atteindre ces résultats, les parties signataires décident de prendre des engagements :

- en faveur de l'insertion durable des jeunes ;
- de l'emploi des salariés âgés ;
- de la transmission des savoirs et des compétences.

Le contrat de génération est l'occasion d'un diagnostic, joint au présent accord, qui porte sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération (brochure n° 3228).

Les entreprises de plus de 300 salariés couvertes par un accord ou un plan d'actions pourront, par souci de cohérence avec les priorités d'action déterminées au niveau de la branche, s'inspirer des modalités du présent accord ; elles seront incitées à utiliser les différents outils définis ci-dessous créés au niveau de la branche.

Article 2

Objet de l'accord

Le présent accord répond, par des engagements adaptés à la situation de la branche professionnelle, au triple objectif que se sont fixé les partenaires sociaux dans l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 :

- faciliter l'intégration des jeunes à un emploi en CDI ;
- favoriser et maintenir l'emploi des salariés âgés ;
- assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Article 3

Diagnostic préalable

Le diagnostic, réalisé par l'observatoire de l'OPCA, à la demande de la CPNEFP, porte sur :

- la pyramide des âges ;
- les caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans la branche ;
- les prévisions de départ à la retraite ;
- les perspectives de recrutement ;
- les compétences clés de la branche ;
- les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité.

Article 4

Bénéficiaires des contrats de génération

Les salariés concernés par le contrat de génération se définissent comme suit.

Les « jeunes » : les « jeunes » sont les actifs de moins de 26 ans.

Les « salariés âgés » :

Sont considérés comme « salariés âgés » :

- les salariés embauchés à partir de 55 ans ;
- les salariés en poste d'au moins 57 ans ;
- les salariés reconnus travailleurs handicapés à partir de 55 ans.

Article 5

Mesures prises au niveau de la branche

Article 5.1

Insertion durable des jeunes dans la branche

a) Objectifs chiffrés de la branche en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée

Sur la base du panorama 2012 FORCO (données 2011) au 31 décembre 2011, les moins de 26 ans représentent 7,8 % des effectifs de la branche.

Objectif : à l'issue de l'accord, avoir fait progresser la part des moins de 26 ans à 10 % des effectifs globaux, soit 2 450 salariés.

b) Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Intégration :

Avec le maintien dans l'emploi des seniors et la transmission des compétences, l'objectif du contrat de génération est l'insertion durable d'un jeune, ce qui passe par un processus d'intégration réussi.

Objectif : pour y parvenir, la branche souhaite pouvoir mettre à disposition des entreprises et des jeunes un modèle de livret d'accueil afin de faciliter le parcours d'accueil des jeunes embauchés. Ce livret pourra être adapté aux spécificités des entreprises afin de permettre une meilleure connaissance de la vie en interne.

Les parties signataires recommandent aux entreprises d'intégrer dans ce livret un certain nombre de données utiles aux salariés dans l'exercice quotidien de ses fonctions.

A titre d'exemple :

- la présentation de l'entreprise, ses locaux, ses activités ;
- des consignes élémentaires de sécurité/santé au travail en matière de sécurité et d'environnement ;
- les coordonnées des institutions représentatives du personnel ;
- une information sur l'intitulé de la convention collective et des principaux accords collectifs applicables et sur le lieu où ils peuvent être consultés ainsi que de l'existence d'un règlement intérieur.

Le démarrage de l'action est prévu début 2014.

Par ailleurs, les parties rappellent l'existence du site www.actionlogement.fr qu'elles estiment être un véritable outil d'accompagnement des jeunes dans la recherche d'un logement. Les services ressources humaines des entreprises ou les personnes dédiées à la gestion du personnel s'engagent à communiquer l'existence de ce site auprès des jeunes salariés.

Ceux-ci s'engagent également à faciliter la compréhension des jeunes, intégrant la branche, sur les services et produits liés au logement (type LOCAPASS, SECURIPASS...), afin de faciliter ainsi leur prise de fonction.

Enfin, les parties rappellent que les visites de site sont des vecteurs de réussite d'intégration des jeunes et s'engagent par conséquent à favoriser celles-ci dès que l'organisation de l'entreprise le permet.

Formation :

Afin d'apporter aux jeunes en recherche d'emploi les compétences attendues par les entreprises, la branche a identifié les métiers porteurs et les a fait valider par l'OPCA afin de les rendre éligibles à la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) : action collective ou individuelle (financement assuré par des fonds mutualisés).

Les parties au présent accord incitent les entreprises à veiller à ce que les jeunes embauchés, au même titre que les autres salariés, bénéficient d'un accès aux actions de formation qu'elles mettent en œuvre.

Accompagnement :

Afin d'assurer la bonne intégration du jeune et l'efficacité de la méthode de transmission des compétences, un salarié référent sera désigné dans l'entreprise afin d'accompagner le jeune dès son entrée.

Le référent ne pourra accompagner que trois jeunes maximum à la fois. Le rôle du salarié référent ne doit pas être confondu avec le rôle du tuteur.

Il peut toutefois être le manager ou le responsable hiérarchique direct du salarié concerné.

Sa mission sera fondée sur le volontariat et ne pourra être inférieure à 2 semaines.

Lors de l'entretien de désignation puis périodiquement et au minimum lors de l'entretien annuel sera évoquée cette mission du salarié référent et son impact sur la charge de travail du salarié concerné.

Par ailleurs, si les objectifs du référent sont remplis, ils pourront être pris en compte dans son évaluation de fin d'année.

c) Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et le salarié référent portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences par le jeune

La branche mettra à disposition des entreprises un modèle de grille d'entretien spécifique pour le jeune, à compléter par l'entreprise en fonction de ses caractéristiques. L'entreprise pourra y mentionner la programmation des entretiens de suivi et leurs modalités, les savoir-faire et les compétences à maîtriser, la programmation du planning d'acquisition, le bilan des acquis lors de chaque rencontre.

Délai : début 2014.

d) Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages ainsi que modalités d'accueil des alternants et stagiaires

Les parties au présent accord réaffirment leur attachement aux formations en alternance, en ce qu'elles constituent un vecteur positif d'adaptation des compétences des jeunes à celles dont les entreprises ont besoin et un moyen efficace de leur intégration dans l'entreprise.

Afin d'optimiser le développement de la professionnalisation, la branche s'engage à renforcer l'axe de travail prévu dans le cadre de l'ADEC signé en juin 2011 relatif au développement d'une offre et d'un réseau de formation. Cet axe fera l'objet d'une attention particulière et d'une valorisation auprès des entreprises.

BRANCHE DU RECYCLAGE	2011	2012
Contrats de professionnalisation	114	146
Périodes de professionnalisation	881	669

Dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique renforcée autour des certifications et de la professionnalisation, les parties se fixent comme objectif un accroissement de ces dispositifs en entreprise qui pourrait se traduire par une augmentation cumulée du nombre de contrats et périodes de professionnalisation à hauteur de 30 % à l'issue de la période triennale, par rapport aux chiffres de 2012 (source Panorama de la branche 2012, FORCO).

Perspectives de développement de l'alternance et modalités d'accueil des alternants

1. Développement de l'alternance

La branche considère que le recours à l'alternance représente une opportunité pour les métiers du recyclage qui nécessite d'acquérir un véritable savoir-faire associé à des compétences théoriques.

C'est pourquoi, les parties incitent les entreprises à augmenter le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation notamment en favorisant la communication autour des formations proposées vers les entreprises.

2. Modalités d'accueil des alternants

La branche rappelle être en cours de réflexion sur l'accompagnement de la mobilité géographique des alternants via le fonds social de la branche. Dans ce cadre, des partenariats avec des organismes nationaux ou territoriaux en matière de logement et de transport pourraient être développés.

Modalités de recours aux stages et accueil des stagiaires

De façon à promouvoir une offre qualitative de stages, la branche demande aux entreprises qui accueillent des stagiaires de mettre à l'ordre du jour de l'une des réunions de managers, une fois par an, la question des stages et les propositions de postes ouverts aux stagiaires avec les missions qui pourraient leur être proposées.

La branche s'engage à sensibiliser les entreprises sur les conditions d'accueil du stagiaire en leur rappelant que lors de l'entrée du jeune, un temps doit être réservé à la présentation de l'entreprise et du service qu'il va intégrer.

Les entreprises sont incitées à attribuer aux stagiaires les mêmes avantages que les salariés.

Par ailleurs, afin de favoriser l'intégration des jeunes à l'issue des stages, les entreprises leur donneront la meilleure lisibilité possible sur les métiers exercés en interne et leurs possibilités d'évolution.

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, chacun des stagiaires présents dans l'entreprise, ou à venir, se verra remettre le livret d'accueil de l'entreprise ou proposé par la branche.

Par ailleurs, suite au constat du manque d'attractivité et du déficit d'image et pour faciliter l'accès à l'emploi et aux stages, la branche a mis en place un portail internet www.federec.org dédié à l'information du grand public et particulièrement des jeunes, sur les métiers, les formations (initiales, continues, CQP, titres professionnels...) et les emplois de la profession.

Article 5.2

Engagement en faveur de l'emploi des salariés âgés

En fonction des résultats du diagnostic préalable, les parties signataires du présent accord s'engagent sur les objectifs suivants :

a) Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

L'engagement de la profession, en matière d'embauche, porte sur les CDD et les CDI. Au 31 décembre 2011, les salariés âgés de plus de 55 ans représentent 10,6 % des effectifs, soit 2 596 salariés.

Les parties au présent accord ont pour perspective un objectif d'emploi de salariés de 55 ans et plus représentant 12 % des effectifs au 31 décembre 2016 (soit 2 940 salariés). Cet objectif englobe le maintien des salariés âgés dans l'emploi ainsi que l'embauche de salariés de 55 ans et plus.

Concernant les perspectives de recrutement des salariés âgés, les parties au présent accord jugent réaliste un objectif d'embauche de 300 salariés de 55 ans et plus en contrat à durée indéterminée, pendant la durée de l'accord.

b) Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail

Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité

Les parties signataires soulignent que la formation permet une adaptation aux évolutions du métier et une plus grande professionnalisation, éléments indispensables aujourd'hui pour répondre aux besoins de qualité et de compétitivité, et réduire les facteurs de pénibilité.

Le maintien dans une activité professionnelle, en priorité au sein de l'entreprise, et l'éventuelle progression des salariés vers d'autres collègues (techniciens, agents de maîtrise notamment) et/ou d'autres métiers de l'entreprise sont en effet conditionnés :

- par l'adaptation du salarié aux évolutions techniques, technologiques, organisationnelles ;
- par l'évolution professionnelle, changement de poste que l'entreprise, si elle en a la possibilité, peut essayer de mettre en œuvre pour le salarié s'il en a ou acquiert les capacités et connaissances nécessaires ;

- à la réflexion du salarié sur ses attentes en matière d'emploi pour la fin de sa carrière professionnelle et/ou par rapport aux changements physiques qu'il perçoit ou imagine ;
- par l'évolution aux postes et le transfert des acquis par le tutorat.

Les parties signataires rappellent que la formation tout au long de la vie est essentielle et qu'il est important tant pour l'entreprise que pour le salarié de poursuivre le développement de ses compétences à tout âge.

Elles soulignent qu'un salarié s'engage plus facilement dans les processus d'adaptation et de développement de ses connaissances s'il a déjà suivi des formations une fois entré dans la vie active.

Afin de permettre aux salariés des entreprises d'évoluer plus facilement, les parties signataires soulignent la nécessité d'anticiper les évolutions de carrière.

C'est pourquoi, la branche demande aux entreprises d'apporter une vigilance toute particulière aux postes présentant des contraintes particulières accentuées par le phénomène de vieillissement.

En conséquence, elle préconise notamment une priorité au changement d'affectation : lorsque des salariés âgés sont affectés à des postes qui ont une pénibilité supérieure à la moyenne identifiée dans l'entreprise, ils bénéficient, sous réserve d'une validation des aptitudes requises, d'une priorité d'affectation aux postes de qualification équivalente ne relevant pas de cette catégorie.

c) Actions dans les domaines suivants

1. Dans le domaine de l'anticipation des évolutions professionnelles et de la gestion active des âges

La branche s'engage à sensibiliser les entreprises sur l'ensemble des dispositifs et financements relatifs à l'évolution professionnelle dans la perspective d'assurer la plus grande compatibilité de leur futur parcours professionnel avec l'évolution de leurs capacités physiques.

La branche mettra en place un modèle de grille d'entretien de seconde partie de carrière. Ce modèle devrait être mis à disposition à échéance du 1^{er} janvier 2014.

L'entretien professionnel dont celui de seconde partie de carrière constitue une composante d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Il a notamment pour objet de faire le point sur :

- la situation du salarié au regard de l'évolution des métiers et de ses perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- les compétences du salarié et ses besoins en formation ;
- les perspectives de son déroulement de carrière en fonction de ses compétences, de ses souhaits et des possibilités de l'entreprise ;
- un éventuel aménagement des conditions d'emploi.

Il apparaît que la part des salariés ayant atteint l'âge de 45 ans qui sollicitent un entretien de seconde partie de carrière demeure très faible. Ce constat peut résulter d'un manque d'information aussi bien des salariés que des entreprises relatif à l'entretien de seconde partie de carrière.

La branche s'engage à communiquer auprès des entreprises de sorte qu'elles proposent à tous les salariés un entretien de seconde partie de carrière (communication une à deux fois par an).

2. Organisation de la coopération intergénérationnelle

La branche mettra à disposition des entreprises un document spécifique destiné à faciliter la mise en place de la coopération intergénérationnelle.

Celui-ci aura pour objectif d'apporter des réponses aux questions que peuvent se poser les entreprises sur la cohésion d'équipes intergénérationnelles, sur la transmission des savoirs, sur la qualité des relations de travail, etc.

Echéance : 1^{er} janvier 2014.

3. Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Les salariés, grâce à un accès privilégié à l'information dans ce domaine, doivent être en mesure de réfléchir à leur parcours professionnel et à prendre une décision en toute objectivité et connaissance de cause.

Les employeurs s'engagent à diffuser l'information auprès des personnes en charge du personnel.

Par ailleurs, l'entreprise, selon des modalités qui lui sont propres, met à disposition des salariés, de 55 ans et plus, des informations sur le groupement d'intérêt public (GIP info retraite) qui regroupe les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires. Les signataires du présent accord invitent les entreprises à faciliter l'accès aux sites internet du GIP, tels que le site www.info-retraite.fr et le simulateur de retraite M@rel sur le site www.marel.fr.

Les entreprises s'efforceront de proposer des dispositifs d'aménagement du temps de travail, par le recours au temps partiel des salariés ayant atteint un certain âge, dès lors que l'organisation de l'entreprise le permet.

Les entreprises ayant mis en place un CET sont incitées à l'utiliser afin de favoriser des aménagements du temps de travail des salariés concernés.

Article 5.3

Transmission des savoirs et des compétences

La mise en place d'outils permettant la transmission de savoirs et de compétences est stratégique et indispensable à la pérennité des entreprises de la branche.

En conséquence, la branche a souhaité mettre en place deux outils spécifiques :

- « l'échange de savoirs et de compétences du senior vers le jeune, du jeune vers le senior », ainsi que les clés pour constituer un binôme gagnant-gagnant ;
- le passeport emploi-formation permettant aux salariés de capitaliser les savoirs et formations acquis tout au long de sa vie professionnelle.

Indépendamment du transfert des compétences qu'il opère, le recours au tutorat est de nature à faciliter les coopérations entre générations et à permettre l'assimilation de la culture de l'entreprise. Un tel dispositif participe également à la valorisation des compétences détenues par les seniors.

Les modalités d'organisation du tutorat et l'identification des besoins correspondants notamment budgétaires seront abordées lors des discussions de branche afin de favoriser son développement.

Les outils de l'OPCA créés dans ce domaine pourront être valorisés auprès des entreprises afin d'atteindre le développement souhaité par la branche.

Article 5.4

Outils d'aide à la gestion des âges

L'accord de branche comporte en outre des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges.

La branche souhaite mobiliser les interlocuteurs de l'OPCA pour accompagner les PME dans un dispositif de GPEC.

Il est rappelé que les outils développés par la branche sont mis à la disposition de toutes les entreprises concernées, quelle que soit leur taille. En outre, les professionnels emploi-formation sont appelés à développer toute action pertinente s'inscrivant dans cet objet.

Ainsi, l'observatoire de l'évolution des métiers accompagne, à leur demande, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés n'appartenant pas à un groupe, et participant régulièrement aux enquêtes de l'observatoire, dans la réalisation du diagnostic prévu par les textes. Afin, notamment, de réaliser la pyramide des âges, d'identifier les compétences clés, et les prévisions de départ à la retraite, les TPE

et PME peuvent recourir au diagnostic GPEC. Ce diagnostic est pris en charge par l'OPCA, dans les conditions définies par son conseil d'administration.

Les modalités de cette prise en charge sont déterminées par la SPP et CPNEFP de la branche, dans le respect des textes en vigueur et des dispositions prises par les instances de l'OPCA en la matière.

Article 5.5

Egalité professionnelle et mixité des emplois

Lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi des salariés seniors, la branche s'engage à favoriser et développer la mixité des emplois.

Article 6

Mise en œuvre de l'accord de branche

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre

Les différentes mesures prévues par le présent accord devront être mises en œuvre soit à la date expressément fixée par les parties signataires pour certaines des mesures, soit dans le délai de 3 ans que couvre l'accord.

Modalités de communication interne et externe de l'accord

Le texte du présent accord devra faire l'objet d'un affichage dans les entreprises de plus de 50 salariés et de moins de 300 salariés n'appartenant pas à un groupe de plus de 300 salariés et qui bénéficient des aides.

Article 7

Effets particuliers de l'accord pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés et n'appartenant pas à un groupe de plus de 300 salariés

A compter de la date d'extension du présent accord ces entreprises pourront bénéficier d'une aide financière sous condition de respecter les dispositions prévues aux articles L. 5121-8 et L. 5121-17 du code du travail.

Article 8

Evaluation de l'accord de branche

Modalités de suivi de l'accord et d'évaluation des résultats

Les parties signataires souhaitent qu'un suivi paritaire de l'accord soit mis en place afin de faire le point sur les modalités et objectifs prévus par le présent texte.

La branche transmettra chaque année au ministre chargé de l'emploi un document d'évaluation conforme aux dispositions prévues par le décret, sur la mise en œuvre de l'accord.

Article 9

Date d'application et durée

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter de sa signature.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. A l'issue, il cessera automatiquement de produire effet.

Article 10

Dépôt. – Extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 30 septembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEDEREC.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

FNST CGT ;

FGMM CFDT DCA 59-62 ;

FGT SNED CFTC.

Brochure n° 3228

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

AVENANT N° 8 DU 30 SEPTEMBRE 2013
À L'ACCORD DU 9 AVRIL 2008 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1351160M
IDCC : 637

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de modifier les taux de cotisations ainsi que la structure des cotisations prévus à l'article 17.1 l'annexe I de l'accord de prévoyance du 9 avril 2008. Avec comme objectif le retour à l'équilibre des comptes de résultats. Il est précisé que l'objet du régime de prévoyance ainsi que son économie générale ne sont pas modifiés.

Article 1^{er}

L'article 17.1 « Taux de cotisation » est modifié comme suit :

« La cotisation normalement appelée pour les garanties décès, invalidité absolue et définitive et allocation obsèques est égale à 0,32 % du salaire brut, dont 0,16 % est pris en charge par l'employeur.

Les partenaires sociaux conviennent d'appliquer un taux d'appel de 75 % sur le taux de cotisation de ces garanties. Ainsi, la cotisation appelée auprès des entreprises pour les garanties décès, invalidité absolue et définitive et allocation obsèques est égale à 0,24 % du salaire brut, dont 0,12 % financé par l'employeur.

Le taux d'appel appliqué pourra être modifié ou supprimé sur simple décision des partenaires sociaux matérialisée par un avenant.

Le total des cotisations des garanties rente éducation et rente handicap est égal à 0,16 % du salaire brut (soit 0,13 % pour la rente éducation et 0,03 % pour la rente handicap), dont 0,08 % est pris en charge par l'employeur.

La cotisation "Frais de santé" des salariés est égale à :

- 43 € par mois pour le salarié seul ;
- 79 € par mois pour le salarié et un ayant droit (conjoint ou un enfant à charge) ;
- 109 € par mois pour le salarié et sa famille (conjoint et enfants à charge),

dont 25,80 € sont pris en charge par l'employeur.

Les cotisations évolueront le 1^{er} janvier de chaque année en fonction de l'évolution du plafond annuel de la sécurité sociale.

La cotisation “Frais de santé” pour les anciens salariés et bénéficiaires visés par l’article 10.3 “Disposition particulières concernant le maintien d’une garantie frais de santé” est égale à :

- 64,50 € par mois pour le bénéficiaire seul ;
- 118,50 € par mois pour le salarié et un ayant droit (conjoint ou un enfant à charge) ;
- 163,50 € par mois pour le bénéficiaire et sa famille. »

Article 2

L’annexe I à l’accord de prévoyance « Garanties frais de santé des salariés et ayants droit bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle » est modifiée comme suit :

- « La cotisation “Frais de santé” des salariés relevant du régime local Alsace-Moselle est égale à :
- 22 € par mois pour le salarié seul ;
 - 40 € par mois pour le salarié et un ayant droit (conjoint ou un enfant à charge) ;
 - 55 € par mois pour le salarié et sa famille (conjoint et enfants à charge),

dont 13,20 € sont pris en charge par l’employeur.

Les cotisations évolueront le 1^{er} janvier de chaque année en fonction de l’évolution du plafond annuel de la sécurité sociale.

La cotisation “Frais de santé” pour les anciens salariés relevant du régime local Alsace-Moselle et visés par l’article 10.3 de l’accord “Dispositions particulières concernant le maintien d’une garantie frais de santé” est égale à :

- 33 € par mois pour le salarié seul ;
- 60 € par mois pour le salarié et un ayant droit (conjoint ou un enfant à charge) ;
- 82,50 € par mois pour le salarié et sa famille (conjoint et enfants à charge). »

Article 3

L’article 10.5 « Tableau des garanties (hors Alsace-Moselle) » est modifié comme suit.

« Garanties santé

Les prestations de ce tableau sont exprimées en complément du régime de base.

NATURE DES GARANTIES	MONTANT DES PRESTATIONS
Hospitalisation médicale et chirurgicale	
Etablissements conventionnés	100 % des frais réels ⁽¹⁾
Etablissements non conventionnés	90 % des frais réels ⁽¹⁾
Chambre particulière (y compris maternité)	Frais réels dans la limite de 3 % du PMSS par jour
Forfait journalier hospitalier	Frais réels
Participation forfaitaire sur les actes lourds	Pris en charge
Lit d’accompagnement d’un enfant de moins de 16 ans	Forfait égal à 1,76 % du PMSS par jour d’hospitalisation
Médecine	
Consultations, visites (généraliste, spécialiste, professeur) : secteur conventionné ou non conventionné	100 % de la base de remboursement sécurité sociale (BR ou TC)
Auxiliaires médicaux	40 % de base de remboursement sécurité sociale (BR ou TC)
Analyses et travaux de laboratoire	40 % de base de remboursement sécurité sociale (BR ou TC)
Electroradiologie et radiothérapie	30 % de base de remboursement sécurité sociale (BR ou TC)

NATURE DES GARANTIES	MONTANT DES PRESTATIONS
Orthopédie, prothèses médicales (hors auditives)	40 % de base de remboursement sécurité sociale (BR ou TC)
Frais de transport remboursés par la sécurité sociale	35 % de base de remboursement sécurité sociale (BR ou TC)
Actes de spécialité, petite chirurgie et forfait de cures thermales	30 % de base de remboursement sécurité sociale (BR ou TC)
Soins de cures thermales	35 % de base de remboursement sécurité sociale (BR ou TC)
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	Vignettes blanches 35 % BR / vignettes bleues 70 % BR vignettes orange 15 % BR
Optique	
Enfant moins de 18 ans	100 % du ticket modérateur plus un forfait égal à 8 % du PMSS par an et par personne couverte par le régime
Verres, montures, lentilles remboursées ou non par la sécurité sociale	
Adultes	100 % du ticket modérateur plus un forfait égal à 5 % du PMSS par an et par personne couverte par le régime
Verres, montures, lentilles remboursées ou non par la sécurité sociale	
Dentaire	
Soins dentaires	100 % du ticket modérateur
Parodontologie, prophylaxie bucco-dentaire	100 % du ticket modérateur
Prothèses dentaires remboursées ou non par la sécurité sociale (prothèses dentaires fixes esthétiques, prothèses dentaires fixes métalliques, prothèses dentaires amovibles, actes divers de prothèses dentaires)	Forfait 15 % du PMSS par an et par personne
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale (orthodontie dento-faciale)	200 % de base de remboursement sécurité sociale (BR ou TC)
Actes de prévention ⁽²⁾	
Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum (remboursement sur les bases des soins dentaires : SC12)	100 % du ticket modérateur
Dépistage de l'hépatite B	100 % du ticket modérateur
Maternité et adoption	
Soins médicaux et frais d'hospitalisation liés à la maternité dans la limite des frais réels justifiés non déjà remboursés sur les autres postes (y compris amniocentèse, fécondation <i>in vitro</i>)	Frais réels dans la limite de 10 % du PMSS (limite doublée quand il s'agit de naissance gémellaire) Doublée quand il s'agit de naissance gémellaire

(1) Sous déduction des prestations de la sécurité sociale.

(2) Actes choisis dans une liste publiée par l'arrêté du 8 juin 2006, en application de l'article R. 871-2-II du code de la sécurité sociale.

Base de remboursement SS (BR) : tarif servant de base au remboursement de la sécurité sociale. Il est déterminé par accord entre les professionnels de santé et le régime de base de la sécurité sociale.

Ticket modérateur (TM) : part restant à la charge de l'assuré social compte tenu de la différence entre la base de remboursement de la sécurité sociale et le montant remboursé par la sécurité sociale.

Plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Article 4

Formalités administratives

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

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} janvier 2014.

Fait à Paris, le 30 septembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEDEREC.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FGT SNED CFTC.

Brochure n° 3031

Convention collective nationale
IDCC : 897. – SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL
INTERENTREPRISES

ACCORD DU 26 SEPTEMBRE 2013
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1351163M
IDCC : 897

PRÉAMBULE

La loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération a pour objectif d'apporter des réponses à l'enjeu fondamental que constitue l'emploi des jeunes et des seniors.

Néanmoins, les partenaires sociaux réaffirment que, si le taux d'emploi des seniors, en France, est, notamment après 60 ans, parmi les plus faibles d'Europe, les constats établis au sein de la branche représentant les services de santé au travail interentreprises sont différents, la proportion de seniors étant particulièrement importante dans lesdits services, du fait, en particulier, de la démographie médicale.

Ils soulignent, en outre, que les médecins du travail de cette branche constituent une catégorie marquée par la démographie médicale, et qu'ils doivent en conséquence faire l'objet de mesures particulières.

Ils considèrent que les autres professionnels doivent également faire l'objet de mesures particulières.

L'ensemble des emplois existant au sein de la branche représentant les services de santé au travail interentreprises est, de fait, concerné par la problématique du recrutement, du maintien dans l'emploi des seniors et des conditions de collaboration intergénérationnelle entre salariés.

Les partenaires sociaux tiennent à réaffirmer leur attachement au maintien dans l'emploi et à l'insertion professionnelle des seniors, garantis notamment par l'amélioration des conditions de travail.

Ils souhaitent, en outre, améliorer l'accès des jeunes à un emploi en CDI et assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Enfin, le présent accord s'inscrit dans la continuité de l'accord du 24 septembre 2009 portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des seniors.

PARTIE 1

CADRE GÉNÉRAL

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des services de santé au travail interentreprises.

Article 2

Objet de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation de la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération. Il vise à définir les actions concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi pour l'accès à un CDI, à favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors et à favoriser la transmission des savoirs et des compétences.

Par ailleurs, cet accord participe à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les SSTI de la branche et à la mixité des emplois. Il confirme également l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

PARTIE 2

DIAGNOSTIC PRÉALABLE

Article 3

Réalisation du diagnostic de branche

Les partenaires sociaux rappellent que le présent accord se fonde sur un diagnostic préalable, réalisé notamment grâce aux données issues du rapport de branche réalisé par le CISME. Ce diagnostic est annexé au présent accord.

Article 4

Contenu du diagnostic de branche

Le diagnostic préalable porte sur les éléments suivants :

- la pyramide des âges, en distinguant les médecins du travail des autres membres du personnel ;
- les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et l'évolution de leur place respective dans les SSTI, sur les 3 dernières années disponibles :
 - profil des jeunes de moins de 26 ans ;
 - profil des seniors de 55 ans et plus ;
 - profil des médecins du travail ;
- les prévisions de départ à la retraite ;
- les perspectives de recrutement ;
- les compétences clés dans les SSTI ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les éléments connus de pénibilité pouvant exister, le cas échéant, au sein de la branche, et les conclusions qui peuvent être tirées à partir de ces éléments.

Le diagnostic évalue également la mise en œuvre des engagements pris antérieurement par la branche concernant l'emploi des seniors.

PARTIE 3

ENGAGEMENT EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS L'EMPLOI

Le terme « jeunes » désigne les jeunes de moins de 26 ans et les moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Article 5

Engagement de la branche en faveur de l'insertion des jeunes

Article 5.1

Instaurer un accueil de qualité des jeunes dans les SSTI

Les SSTI mettent en place, pour les jeunes embauchés, un parcours d'accueil, afin de leur permettre de mieux appréhender l'environnement et ainsi une bonne intégration dans le service.

En effet, le parcours d'accueil permet aux jeunes embauchés, de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans le service. Le parcours d'entrée dans le service comporte, notamment, la remise d'un livret d'accueil (présentation du service, de ses activités, des consignes de sécurité, des locaux, des institutions représentatives du personnel...).

Article 5.2

Embauche des jeunes en contrat à durée indéterminée

Article 5.2.1

Objectifs de la branche

La branche s'efforcera d'atteindre un objectif d'au moins 2,5 % d'embauches de jeunes en contrats à durée indéterminée entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2015. Ces recrutements correspondent au maintien dans l'emploi d'un nombre équivalent de salariés seniors.

Article 5.2.2

Indicateurs chiffrés

Afin d'apprécier l'évolution de l'embauche des jeunes en contrats à durée indéterminée pendant la durée de l'accord, les partenaires sociaux conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche :

- la part des jeunes dans les effectifs globaux des SSTI ;
- le nombre de jeunes recrutés en CDI.

Article 6

Engagement de la branche en faveur de la formation des jeunes

Article 6.1

Faciliter l'accès des jeunes aux formations en alternance

La formation en alternance s'inscrit dans une logique de recrutement et concerne tous les diplômes et toutes les catégories professionnelles.

Article 6.2

Objectif de la branche

La branche se fixe comme objectif de mieux connaître les dispositifs de formations en alternance et de les diffuser auprès des SSTI.

La branche encourage les SSTI à accueillir en priorité des jeunes de moins de 26 ans.

Article 6.3

Indicateur chiffré

Le suivi de cet objectif sera assuré chaque année.

Article 6.4

Améliorer la qualité des stages

Les stages sont effectués dans le respect des dispositions légales et réglementaires, en apportant une attention particulière à la qualité des stages proposés et à leur adéquation aux études suivies par le stagiaire.

Article 6.5

Désignation d'un salarié référent

Dès son arrivée, le SSTI présente au jeune un salarié dit référent qui sera en charge de faciliter son intégration en lui permettant de mieux connaître son environnement de travail. Le salarié référent participe ainsi à l'intégration du jeune et l'aide à s'approprier les règles de fonctionnement et les pratiques du SSTI. Le référent présente au jeune le projet de service, répond à ses questions, l'aide à faire connaissance avec les équipes, à connaître le fonctionnement du SSTI.

Le référent est désigné par l'employeur parmi les volontaires.

Le rôle du référent est différent de celui de tuteur (obligatoire pour les contrats de professionnalisation).

Article 6.6

Accessibilité des jeunes à la formation professionnelle continue

Les partenaires sociaux rappellent que l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré, notamment, à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation du SSTI.

Ils invitent les SSTI à veiller à une intégration et à un accès homogène aux formations ouvertes dans ce cadre, quelle que soit la classification des emplois.

PARTIE 4

ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

Les partenaires sociaux rappellent que les objectifs sont notamment de :

- valoriser les compétences des salariés ayant le plus d'expérience professionnelle, et de les accompagner dans la seconde partie de leur carrière ;
- veiller aux conditions de travail des salariés tout au long de leur vie professionnelle dans le SSTI ;
- maintenir dans l'emploi les salariés âgés de 55 ans et plus, sans pour autant pénaliser le taux d'emploi des salariés plus jeunes.

Article 7

Amélioration des conditions de travail

Article 7.1

Objectif de la branche

Les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés de 55 ans et plus.

Ils souhaitent que l'adoption d'une politique de prévention des risques professionnels adaptée permette d'éviter ou de réduire, à terme, les difficultés de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Article 7.2

Indicateurs chiffrés

Les partenaires sociaux veilleront à la mise en place de la disposition suivante :

- le SSTI propose aux salariés âgés de 45 ans et plus un entretien professionnel, au cours duquel seront abordées les conditions de travail.

Dans le cadre de ce domaine d'action, les partenaires sociaux se fixent comme objectif qu'au terme du présent accord :

- l'ensemble des salariés de 45 ans et plus se soient vu proposer un entretien professionnel, au cours duquel ont été abordées les conditions de travail.

Enfin, est associé à cet objectif l'indicateur suivant :

- proportion de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'un entretien professionnel, au cours duquel ont été abordées les conditions de travail.

Annuellement, chaque SSTI recueille :

- le nombre de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'un entretien professionnel au cours duquel ont été abordées les conditions de travail.

Ces données sont transmises chaque année au CISME. Elles figurent dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail et permettent, d'une part, de s'assurer de l'atteinte des objectifs fixés, d'autre part, d'analyser la pertinence des actions menées.

Article 8

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

Article 8.1

Objectif de la branche

Les partenaires sociaux encouragent l'adoption de mesures visant à permettre un aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite pour les salariés âgés de 55 ans et plus.

Article 8.2

Indicateurs chiffrés

A cette fin, les parties signataires veillent à la mise en place des dispositions suivantes :

- proposition d'un bilan retraite tel que défini par l'article 18 de l'ANI du 13 décembre 2005 ⁽¹⁾ ;
- les salariés âgés de 55 ans et plus qui le souhaitent, bénéficieront en accord avec leur employeur, d'aménagements de leurs horaires de travail, y compris sous forme de temps partiel, organisés sur la semaine, le mois ou l'année.

Les SSTI s'efforceront de limiter l'impact de ces aménagements d'horaires sur les droits à retraite à taux plein des intéressés (art. 19 de l'ANI du 13 décembre 2005, art. R. 231-0-3 du code de la sécurité sociale).

Les statistiques sur l'augmentation annuelle des bilans retraite seront intégrées au rapport de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail.

Article 9

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Article 9.1

Objectif de la branche

Les partenaires sociaux entendent favoriser la transmission des savoirs et des compétences par et/ou pour les salariés âgés de 55 ans et plus, ainsi que les mesures visant à développer le tutorat dans le SSTI.

(1) Article 18 de l'ANI du 13 décembre 2005 : « Au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale auxquels il a cotisé et ses caisses de retraite complémentaire, à titre strictement personnel et dont il est le seul propriétaire, le salarié de 55 ans et plus peut, à sa demande, faire le point avec son responsable hiérarchique des modalités de sa fin de carrière, à l'occasion de l'entretien professionnel. »

Article 9.2

Indicateurs chiffrés

Les partenaires sociaux veillent à la mise en place des dispositions suivantes :

- développement au niveau de la branche d’une collaboration avec les universités pour élaborer une charte du tutorat, incluant les modalités de formation des tuteurs ;
- développement et formation au tutorat au bénéfice des salariés de 55 ans et plus, dans le cadre de cette charte du tutorat.

Pour favoriser la transmission des savoirs et des compétences et développer le tutorat des salariés de 55 ans et plus, les partenaires sociaux se fixent comme objectifs :

- de parvenir dans un délai de 2 ans à l’élaboration de la charte visée ci-dessus ;
- qu’au terme du présent accord, 15 % des missions de tutorat mises en œuvre dans le SSTI soient proposées à des salariés de 55 ans et plus.

Est associé à l’objectif chiffré l’indicateur suivant :

- proportion de missions de tutorat assurées par des salariés de 55 ans et plus.

Annuellement, chaque SSTI recueille :

- le nombre de missions de tutorat proposées à des salariés âgés de 55 ans et plus ;
- le nombre total de missions de tutorat assurées dans le SSTI.

Ces données sont transmises chaque année au CISME.

Elles figurent dans le rapport annuel de branche prévu à l’article D. 2241-1 du code du travail et permettent, d’une part, de s’assurer de l’atteinte des objectifs fixés, d’autre part, d’analyser la pertinence des actions menées.

PARTIE 5

ENGAGEMENT EN FAVEUR DE LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES

Les partenaires sociaux souhaitent que soit assurée la transmission des savoirs et des compétences.

A cette fin, ils attirent plus particulièrement l’attention des SSTI sur les dispositions relatives à la désignation d’un référent et au développement de binômes d’échanges de compétences entre salariés, dans le cadre de la coopération intergénérationnelle.

Par ailleurs, un tuteur ayant reçu une formation adaptée, en lien avec l’université, est affecté à chaque étudiant en médecine et, notamment, aux internes accueillis dans les SSTI.

En tout état de cause, le tutorat s’inscrit dans les dispositions de l’article 22.1 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

Pour favoriser la transmission des savoirs et des compétences et développer le tutorat des salariés âgés de moins de 55 ans, les partenaires sociaux se fixent comme objectif :

- qu’au terme du présent accord, au minimum 15 % des missions de tutorat mises en œuvre dans le SSTI soient proposées à des salariés de moins de 55 ans.

Est associé aux objectifs chiffrés l’indicateur suivant :

- proportion de missions de tutorat assurées par des salariés de moins de 55 ans.

Annuellement, chaque SSTI recueille :

- le nombre de missions de tutorat proposé à des salariés âgés de moins de 55 ans ;
- le nombre total de missions de tutorat assuré dans le SSTI.

Ces données sont transmises chaque année au CISME. Elles figurent dans le rapport annuel de branche prévu à l’article D. 2241-1 du code du travail et permettent, d’une part, de s’assurer de l’atteinte des objectifs fixés, d’autre part, d’analyser la pertinence des actions menées.

PARTIE 6
DISPOSITIONS FINALES

Article 10

Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Article 11

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension.

Article 12

Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord, selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

Article 13

Dépôt et extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail. Le CISME accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent accord.

Article 14

Dispositions applicables aux SSTI de 50 salariés à moins de 300 salariés

L'extension du présent accord permettra aux SSTI, dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, de bénéficier d'une aide, dès lors qu'ils remplissent les conditions prévues aux articles L. 5121-8 et L. 5121-17 du code du travail.

Fait à Paris, le 26 septembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CISME.

Syndicats de salariés :

SNPST ;

FFSAS CFE-CGC.

Brochure n° 3031

Convention collective nationale
IDCC : 897. – SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL
INTERENTREPRISES

ACCORD DU 26 SEPTEMBRE 2013
RELATIF À LA RÉVISION DE LA CONVENTION

NOR : ASET1351164M
IDCC : 897

PRÉAMBULE

Dans les suites de la conclusion de l'accord du 20 juin 2013 portant révision partielle de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, les partenaires sociaux confirment leur volonté de poursuivre l'actualisation de cette convention.

Conformément à l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, le présent accord a pour objectif de :

- préciser les articles ou les titres de la convention collective soumis à révision ;
- fixer un calendrier de négociations ;
- définir les moyens nécessaires pour y parvenir.

Article 1^{er}

Objet de l'accord

Dans le prolongement de l'accord de méthode conclu le 11 décembre 2012, l'objet du présent accord est de se doter d'une méthode permettant de réviser partiellement la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

Article 2

Champ de la révision

Au regard de l'objectif fixé par le présent accord, et conformément à l'accord de méthode du 11 décembre 2012, les partenaires sociaux considèrent que les sujets suivants doivent faire l'objet d'une négociation :

1. La durée du travail visée au titre II, article 14, de la convention collective nationale.

Sont également concernés l'accord du 21 octobre 1982 sur la réduction de la durée du travail et les congés payés intervenu dans le cadre de la convention nationale du 20 juillet 1976 et l'accord-cadre du 24 janvier 2002 sur l'organisation et la durée du travail effectif intervenu dans le cadre de la convention précitée).

2. La situation des seniors visée par l'accord du 24 septembre 2009 portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des seniors.

3. La formation tout au long de la vie visée au titre I^{er}, article 9, de la convention collective nationale et l'accord du 17 octobre 2011 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, et son avenant du 11 septembre 2012.

4. La situation des travailleurs handicapés : disposition à créer, le cas échéant.

5. La prévoyance visée au titre III, article 19, de la convention collective nationale et les frais de santé : des dispositions sont à créer, le cas échéant.

6. La retraite : des dispositions sont à créer, le cas échéant.

7. Les conditions de négociations et d'interprétation de la convention collective nationale visées au titre V, articles 27, 28 et 29, et l'accord du 12 janvier 2012 portant sur les modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche.

8. Le droit syndical visé au titre I^{er}, articles 5 et 6, de la convention collective nationale.

9. Les règles de la parité hommes-femmes : des dispositions sont à créer, le cas échéant.

Les partenaires sociaux décident d'ajouter, à ces différents sujets, la négociation portant sur les dispositions obsolètes de la convention collective nationale.

Article 3

Organisation des réunions

Sans remettre en cause l'accord relatif aux modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de la branche représentant les services de santé au travail interentreprises conclu le 12 janvier 2012, les partenaires sociaux souhaitent augmenter le temps de la négociation.

Deux journées par mois seront donc consacrées à la négociation collective.

Les organisations syndicales bénéficient, en sus, d'un temps de préparation selon les deux alternatives suivantes :

- soit elles augmentent leur délégation jusqu'à 4 membres et bénéficient alors de 1 journée préparatoire ;
- soit elles sont composées de 3 représentants et bénéficient de 2 journées préparatoires.

Il est rappelé que le temps passé aux réunions (préparatoires, plénières) par les représentants désignés dans les conditions fixées aux points 3.1 et 3.4 de l'accord relatif aux modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de la branche représentant les services de santé au travail interentreprises précité est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel pour ceux qui sont salariés des services de santé au travail interentreprises. Il n'est pas imputable sur les crédits d'heures dont ils bénéficient dans leurs services pour l'exercice des mandats de représentation du personnel et de représentation syndicale.

De même, il est rappelé que les frais des représentants des organisations syndicales sont remboursés par le CISME dans les conditions fixées par l'article 5.3 de l'accord relatif aux modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de la branche représentant les services de santé au travail interentreprises précité.

Les partenaires sociaux décident, en outre, d'organiser des groupes de travail dans les conditions ci-après définies :

- ces groupes de travail n'auront aucune compétence de négociation, mais seront chargés de rassembler tout élément utile à la négociation (documents...) ;
- les trois premiers groupes de travail préparatoires aux CPNB des mois d'octobre, de novembre et de décembre se tiendront par conférence téléphonique et porteront sur la formation professionnelle, la durée du travail et le droit syndical. Aux termes de ces trois premiers groupes de travail, les partenaires sociaux dresseront un bilan afin de juger de l'opportunité de poursuivre des réunions par conférence téléphonique.

Ils précisent que la réunion des groupes de travail doit nécessairement précéder la CPNB qui aborde le sujet traité. Lesdits groupes seront constitués comme suit :

- un représentant par organisation syndicale ;
- un représentant de la délégation patronale désigné comme rapporteur ;
- un membre permanent du pôle juridique du CISME ;
- le cas échéant, le président de la délégation patronale.

Le temps passé à ces groupes de travail par les représentants des organisations syndicales est rémunéré dans les mêmes conditions que celui passé aux réunions préparatoires et plénières.

Article 4

Calendrier des négociations

Les partenaires sociaux se fixent un délai de 10 mois à compter de la signature du présent accord pour négocier les sujets listés à l'article 2 ci-avant et dont le calendrier est le suivant :

- les 30 et 31 octobre 2013 : séances plénières dédiées à la formation professionnelle tout au long de la vie et aux conditions de négociation et d'interprétation de la convention collective nationale ;
- les 20 et 21 novembre 2013 : séances plénières dédiées à la formation professionnelle tout au long de la vie et à la durée du travail ;
- les 18 et 19 décembre 2013 : séances plénières dédiées au droit syndical, aux salaires, aux frais de repas et aux frais de déplacement, à la prévoyance et aux frais de santé ;
- les 29 et 30 janvier 2014 : séances plénières dédiées à la prévoyance et aux frais de santé, aux salaires, aux frais de repas et aux frais de déplacement, aux travailleurs handicapés ;
- les 26 et 27 février 2014 : séances plénières dédiées à la retraite complémentaire et à l'égalité professionnelle femmes-hommes ;
- les 26 et 27 mars 2014 : séances plénières dédiées à la prévoyance et aux frais de santé, à la retraite complémentaire ;
- les 16 et 17 avril 2014 : séances plénières dédiées à la durée du travail et aux travailleurs handicapés ;
- les 21 et 22 mai 2014 : séances plénières dédiées au droit syndical et à la retraite complémentaire ;
- les 25 et 26 juin 2014 : séances plénières dédiées aux dispositions obsolètes de la convention collective nationale ;
- les 23 et 24 juillet 2014 : séances plénières dédiées à la finalisation des modifications souhaitées.

Article 5

Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 10 mois à compter de sa signature. Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de cette période.

Toutefois, si les partenaires sociaux estiment qu'il est nécessaire de prolonger les négociations par une ou plusieurs séances plénières, ils en décideront par avenant au présent accord.

Fait à Paris, le 26 septembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CISME.

Syndicats de salariés :

SNPST ;

FNSS CFDT ;

FFSAS CFE-CGC ;

FNSCS CFTC.

Brochure n° 3031

Convention collective nationale
IDCC : 897. – SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL
INTERENTREPRISES

AVENANT N° 2 DU 26 SEPTEMBRE 2013
RELATIF AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1351165M
IDCC : 897

La commission paritaire nationale de branche s'est réunie le 26 septembre 2013 aux fins de réexaminer le montant et la durée de la contribution des SSTI au titre de la formation professionnelle prévue à l'article 3.1 de l'accord du 17 octobre 2011 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Après en avoir délibéré, la commission paritaire nationale de branche décide de modifier, comme suit, l'article 3.1 précité.

« Article 3.1

*Montant et durée de la contribution des SSTI
au titre de la formation professionnelle continue*

Pour 2013, les SSTI s'engagent à consacrer à la formation professionnelle continue 2,4 % au moins de la masse salariale, dont 1,7 % au titre du plan de formation, 0,5 % au titre de la professionnalisation et du DIF et 0,2 % au titre du CIF. Cette dernière clé de répartition pourra être reconduite pour une nouvelle durée à déterminer d'un commun accord.

Par ailleurs, le CISME réitère son engagement à employer tous moyens de sensibilisation des SSTI, afin que l'ensemble des services maintienne l'effort de formation dans l'esprit de la convention. »

Fait à Paris, le 26 septembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CISME.

Syndicats de salariés :

FNSS CFDT ;

FFSAS CFE-CGC ;

FEC FO.

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

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

AVENANT DU 29 OCTOBRE 2013
À L'ACCORD DU 4 FÉVRIER 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1351159M
IDCC : 1404

Il a été exposé ce qui suit relativement à la possibilité de renouveler une fois le contrat de professionnalisation à durée déterminée dans le cadre de l'article L. 6325-7 du code du travail.

Cet article prévoit en effet :

« Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

1° Le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;

2° Le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation. »

Or, si l'article 2.3 tel qu'issu de l'avenant du 14 décembre 2011, intitulé « Nature et durée du contrat », prévoit la possibilité d'un renouvellement dans les conditions prévues à l'article L. 6325-7 du code du travail, la durée maximale de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée déterminée demeure fixée à 24 mois renouvellement compris, la même durée de 24 mois maximum s'appliquant également à l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée.

Article 1^{er}

Afin de prendre en compte les possibilités ouvertes par l'article L. 6325-7 du code du travail, il est décidé :

– de compléter l'article 2.3, alinéa 1, en modifiant ainsi la 3^e phrase :

« Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois avec une durée totale supérieure à 24 mois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-7 du code du travail pour la durée nécessaire à la préparation de la qualification supérieure ou complémentaire ou pour permettre d'obtenir la qualification visée dans les cas prévus au 2° de l'article L. 6325-7 du code du travail. » ;

– de supprimer « renouvellement compris » au 2^e alinéa de l'article 2.3 ;

- de compléter l’alinéa 2 de l’article 2.3 en ajoutant à la fin de cet alinéa la phrase suivante :
« Toutefois, en cas de renouvellement pour une des raisons définies par l’article L. 6325-7 du code du travail, la durée de l’action de professionnalisation peut excéder 24 mois en application de ce renouvellement. La durée de l’avenant de renouvellement est fixée par la période rendue nécessaire pour l’obtention de la qualification supérieure ou complémentaire ou pour l’obtention de la qualification visée dans les cas prévus au 2° de l’article L. 6325-7. » ;
- l’article 2.4 « Durée des actions de formation », alinéa 2, est complété ainsi :
« La durée mentionnée à l’article précédent peut dépasser 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation en cas d’utilisation des possibilités ouvertes par l’article L. 6325-7 du code du travail. »

Article 2

Champ d’application

Le champ d’application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l’article 1^{er} du chapitre I^{er} de la convention collective modifiée.

Article 3

Clauses transitoires

Le présent avenant complète la liste du document 1 « Liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l’avenant portant révision de la convention collective » de l’avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

Article 4

Clauses finales

L’avenant a un caractère impératif.

Le présent avenant est applicable à la date de sa signature.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d’exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu’au secrétariat-greffe du conseil des prud’hommes de Paris.

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

Fait à Paris, le 29 octobre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FTM CGT.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/48

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Centres équestres (personnel) : avenant n° 84 du 11 avril 2013	84
Entreprises d'horticulture et de pépinières (Allier [salariés non cadres]) : avenant n° 2 du 4 juillet 2013	94
Entreprises forestières, sylvicoles et scieries agricoles (Centre) : avenant n° 58 du 25 mars 2013	96
Exploitations agricoles (Allier [salariés non cadres]) : avenant n° 2 du 26 juin 2013.....	98
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés et de viticulture (Charente-Maritime) : avenant n° 23 du 24 septembre 2013....	100
Exploitations de polyculture et d'élevage (Manche [salariés non cadres]) : avenant n° 1 du 17 septembre 2013	101
Exploitations de polyculture et d'élevage (Nord) : avenant n° 157 du 8 octobre 2013.....	106
Exploitations de polyculture, d'élevage et CUMA (Aube) : avenant n° 74 du 5 février 2013	108
Exploitations de polyculture et d'élevage, exploitations horticoles, maraîchères et pépinières (Mayenne) : accord du 20 juin 2013	110
Exploitations et entreprises agricoles et CUMA (Pays de la Loire et ouest de la France [salariés non cadres]) : avenant n° 2 du 11 juillet 2013.....	113

Brochure n° 3603

Convention collective nationale
IDCC : 7012. – PERSONNEL DES CENTRES ÉQUESTRES

AVENANT N° 84 DU 11 AVRIL 2013

NOR : AGRS1397211M
IDCC : 7012

Entre :

Le GHN ;

Le SNETE,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 12 A est modifié comme suit :

a) Le paragraphe « Période d'essai » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Période d'essai »

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

La période d'essai, sa durée et son renouvellement doivent être prévus dans le contrat de travail.

1. Durée de la période d'essai

La période d'essai a une durée maximale fixée à :

– 2 mois pour les coefficients 100 à 109 ;

– 3 mois pour les coefficients 111 à 167 sans délégation de pouvoir ;

– 4 mois pour le coefficient 167 lorsque le salarié a une délégation de pouvoir et le coefficient 193.

En cas d'absence du salarié, la période d'essai est prolongée d'une durée équivalente à l'absence, sauf si cette absence est due à la demande de l'employeur.

2. Renouvellement de la période d'essai

Le renouvellement de cette période d'essai est possible 1 fois pour au maximum une durée équivalente.

L'employeur devra faire savoir au salarié, avant l'expiration de la première période, s'il entend se prévaloir de la faculté de renouveler l'essai.

L'accord écrit du salarié dans le contrat de travail doit être obtenu pour renouveler la période d'essai.

3. Délai de prévenance de la rupture de la période d'essai

Lorsque l'employeur met fin au contrat pendant la période d'essai, il doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ dans l'entreprise	DÉLAI MINIMUM DE PRÉVENANCE du salarié
Moins de 8 jours de présence	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures
Plus de 1 mois	2 semaines
Au moins 3 mois de présence	1 mois

Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la durée de la période d'essai, renouvellement inclus. Ce délai de prévenance est inclus dans la période d'essai. La rupture de la période d'essai doit tenir compte du délai de prévenance.

Le délai de prévenance court à compter de la date de présentation de la lettre recommandée ou de la lettre remise en main propre ou à compter de la date à laquelle l'employeur ou le salarié a eu connaissance de la rupture de la période d'essai.

Lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture, celui-ci doit respecter un préavis de 48 heures.

Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Les parties n'ont pas à motiver leur décision de rompre, aucune procédure particulière ne doit être respectée.

Recommandation :

Une lettre recommandée avec avis de réception ou une remise en main propre contre décharge au salarié ou à l'employeur en double exemplaire avec mention de la date de remise est utile à titre de preuve. »

b) L'alinéa 4 du paragraphe « Prime d'ancienneté » est remplacé par les dispositions suivantes :

« La prime d'ancienneté est calculée sur le salaire réel, hors primes et heures supplémentaires, dans les conditions suivantes :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 1 % par année supplémentaire jusqu'à 10 ans d'ancienneté. »

Article 2

Le paragraphe b de l'article 12 B est modifié comme suit.

a) Le paragraphe « Période d'essai » est supprimé et remplacé par :

« Période d'essai

Se référer à l'article 12 A. »

b) L'alinéa 4 du paragraphe « Prime d'ancienneté » est remplacé par les dispositions suivantes :

« La prime d'ancienneté est calculée sur le salaire conventionnel, hors primes et heures supplémentaires, dans les conditions suivantes :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 1 % par année supplémentaire jusqu'à 10 ans d'ancienneté. »

Article 3

Les dispositions de l'article 12 C sont supprimées et remplacées comme suit :

« 1. Cas de recours au CDD

Le recours au contrat à durée déterminée n'est possible que dans les cas prévus par le code du travail.

Cas particulier du CDD à caractère saisonnier :

Ont un caractère saisonnier les tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs et ne correspondant pas à une activité normale et régulière de l'établissement.

Dans les établissements équestres sont notamment considérés comme saisonniers les emplois limités à la durée des périodes de vacances scolaires liés aux activités spécifiques de ces périodes.

2. Durée du contrat

En ce qui concerne la durée du contrat à durée déterminée, il convient de se référer aux dispositions du code du travail.

3. Indemnité de fin de contrat : conditions d'attribution, montant et versement

A l'échéance du terme, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat, sauf dans les cas prévus par la loi.

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est égal à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié.

Cette indemnité sera versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figurera sur le bulletin de paie.

Cette indemnité est réduite à 6 % si le salarié a bénéficié d'une formation professionnelle en dehors du temps de travail effectif, telle qu'une action de développement des compétences (exemple : obtention d'un diplôme d'Etat ou d'un titre reconnu par la présente convention collective ou par la CPNE-EE), ou d'un bilan de compétences.

Pour que cette réduction soit applicable, l'employeur doit proposer de manière individuelle au salarié concerné un accès à la formation professionnelle. »

Article 4

Le b de l'article 13.2 est modifié comme suit :

« b) En cas d'accident ou de maladie de la vie privée après 1 an d'ancienneté et jusqu'à 4 ans d'ancienneté (telle que définie à l'article 49 de la convention), il percevra à compter du huitième jour un salaire entier jusqu'à concurrence de 3 mois pour accident et de 2 mois pour maladie. »

Article 5

Il est ajouté un article 14.2 ainsi rédigé :

« Article 14.2

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

A l'occasion d'une naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle peuvent bénéficier d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours en cas de naissances multiples.

Ce congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance ou à l'arrivée de l'enfant.

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé doit avertir son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé. Il doit également préciser la date de son retour.

Le contrat de travail est suspendu pendant cette période.

Au terme du congé de paternité, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Ce congé peut se cumuler avec le congé prévu à l'article 40.2. »

Article 6

Le titre de la section 2 « Avantages en nature » du chapitre VII devient « Avantages en nature et cheval en pension ».

Article 7

L'article 20 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 20

Nourriture

L'évaluation forfaitaire journalière de la nourriture est fixée d'un commun accord avec, au minimum, la valeur déterminée selon le barème fiscal en cours. »

Article 8

L'article 21 est modifié comme suit :

a) La phrase : « L'indemnité d'occupation que les employeurs sont autorisés à retenir sur la rémunération des salariés est fixée en annexe I » est supprimée et remplacée par la phrase : « L'indemnité d'occupation minimum que les employeurs sont autorisés à retenir sur la rémunération des salariés est fixée dans la grille des salaires. »

b) La phrase : « Le prix de la consommation de l'eau et du courant électrique est à la charge du salarié, sous réserve que celui-ci dispose de compteurs particuliers » est complétée par les mots : « ou divisionnaires ».

Article 9

L'article 22 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 22

Conditions particulières du salarié détenteur d'un équidé à usage personnel

I. – Le cheval du salarié est admis dans l'établissement hors cadre d'un avantage en nature.

Compte tenu de la particularité de l'emploi dans les centres équestres, un salarié peut être amené à mettre un cheval en pension dans l'établissement où il travaille.

L'employeur peut accepter la présence du cheval du salarié et y mettre fin dans les conditions habituelles de l'établissement. Un préavis de 1 mois minimum pour mettre fin à l'hébergement du cheval devra alors être respecté.

Dans la mesure où le tarif pratiqué ne correspond pas à une réduction de plus de 30 % du prix public de pension, la pension du cheval ne constitue pas un avantage en nature.

II. – Le cheval du salarié est admis dans l'établissement dans le cadre d'un avantage en nature.

Lorsque les conditions de la prise en pension sont inscrites dans le contrat de travail ou dans un avenant, cette négociation prend le caractère d'un avantage en nature.

1. Valeur mensuelle de la pension de l'équidé dans le cas d'un avantage en nature

L'indemnité d'occupation que l'employeur est autorisé à retenir sur la rémunération du salarié est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Sa valeur minimale correspond à 50 % du prix public HT ou, quand il est plus faible, au prix de revient de l'hébergement pour l'établissement.

2. Usage de l'équidé

L'utilisation du cheval personnel n'est pas autorisée pendant le temps de travail sauf accord particulier de l'employeur. Toute utilisation d'un équidé dans un but lucratif est interdite. »

Article 10

L'article 25 est complété par l'alinéa suivant :

« L'employeur doit conserver un double des bulletins de paie du salarié pendant 5 ans. »

Article 11

L'article 26 est supprimé dans son intégralité.

Article 12

Le chapitre VIII « Durée du travail. – Repos hebdomadaires et jours fériés. – Heures supplémentaires » est supprimé. (Se reporter à l'annexe V sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.)

Article 13

Les dispositions du premier alinéa de l'article 31 sont supprimées et remplacées par la phrase : « Le droit aux congés payés est ouvert pour tout salarié travaillant dans l'entreprise. »

Article 14

A la fin du troisième alinéa de l'article 43.1, les mots « à moins d'accord entre les parties » sont supprimés.

Article 15

L'article 43.2 est modifié comme suit :

Au 1 *b*, dernier alinéa, les mots « un jour franc » sont remplacés par « 2 jours ouvrables ».

Au 2 *b*, avant-dernier alinéa, les mots « un jour franc » sont remplacés par « 2 jours ouvrables ».

Article 16

L'article 45.1 est modifié comme suit :

« ASSEDIC » est remplacé par « Pôle emploi » à la fois dans le titre de l'article et dans le texte.

Article 17

Le 6 « Reclassement professionnel » de l'article 48 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 6. Reclassement, formation professionnelle

A l'issue de son congé de formation, le salarié est réintégré dans son poste ou, si celui-ci n'est plus disponible, à un poste équivalent.

Sauf s'il s'y engage par écrit, l'employeur n'est pas tenu de prendre en compte la qualification ou les connaissances acquises par le salarié au cours du congé de formation.

Le salarié doit remettre à l'employeur une attestation mensuelle d'assiduité à la formation.

Le salarié qui n'a pas présenté sa démission dans les délais avant la fin du congé de formation doit reprendre son travail. »

Article 18

Au second alinéa de l'article 49, à la suite des mots : « de la durée des contrats antérieurs » sont ajoutés les mots : « y compris les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ».

Article 19

L'article 53 est modifié comme suit :

Au I, alinéa 2, les mots : « s'il a atteint ou dépassé l'âge de 60 ans » sont remplacés par : « s'il a atteint ou dépassé l'âge légal de la retraite ».

Les dispositions du II sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La mise à la retraite par l'employeur ne constitue pas un licenciement.

Toute disposition contractuelle prévoyant la rupture de plein droit du contrat de travail du salarié en raison de son âge ou de son droit à bénéficier d'une pension vieillesse est nulle.

L'employeur peut proposer la mise à la retraite d'un salarié dès qu'il a atteint l'âge défini par la loi suivant la procédure suivante :

- l'employeur interrogera par écrit le salarié dans un délai de 3 mois avant son anniversaire sur son intention de quitter volontairement l'entreprise ;
- si le salarié est d'accord, il pourra être mis en retraite ;
- si le salarié refuse dans un délai de 1 mois ou si l'employeur ne respecte pas les formalités requises, l'employeur sera dans l'impossibilité de mettre le salarié en retraite pendant l'année qui suit sa date d'anniversaire. Il pourra alors réitérer sa demande dans les mêmes conditions l'année suivante et ce jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

Lorsque le salarié est âgé de 70 ans ou s'il a donné son accord, il peut être mis à la retraite en respectant les dispositions suivantes :

- l'employeur peut notifier cette décision par écrit ;
- cette décision n'a pas à être motivée ;
- l'employeur peut se rétracter s'il obtient l'accord du salarié ;
- l'employeur devra respecter un délai de préavis prévu à l'article 43.1 de la convention pour chaque catégorie de personnel.

Le salarié mis à la retraite a droit à une indemnité fixée comme suit, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- personnel ayant moins de 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois par année d'ancienneté ;
- personnel ayant plus de 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois de salaire par année de présence pour les 10 premières années, plus 2/15 de mois de salaire pour chaque année suivante.

Le salaire de référence est le salaire moyen des 12 ou 3 derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Lorsque les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail peut s'analyser en un licenciement abusif, voir nul.

En cas de requalification, le salarié ne peut cumuler les avantages liés au départ à la retraite et ceux dus au titre du licenciement. »

Article 20

L'article 54, intitulé « Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur » et dont les dispositions ont été abrogées par l'avenant n° 66 du 19 février 1999, est supprimé dans son intégralité.

Article 21

L'article 59 est modifié comme suit :

a) Pour la fiche cavalier-soigneur, les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi est accessible au titulaire d'un CAPA, option palefrenier-soigneur ou option soigneur d'équidés, d'un BEPA activités hippiques, d'un brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (BAP AAT), d'un titre à finalité professionnelle animateur assistant d'équitation (TFP AAE), d'un certificat de qualification professionnelle animateur soigneur assistant (CQP ASA) ou de 2 années d'expérience professionnelle dans le métier de soigneur ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNE-EE). »

b) Pour la fiche animateur-soigneur, les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi nécessite l'acquisition de compétences et des aptitudes dans l'encadrement et l'animation de groupes d'enfants. Cet emploi est accessible au titulaire d'un brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (BAP AAT), d'un brevet d'animateur poney (BAP), d'un titre à finalité professionnelle animateur assistant d'équitation (TFP AAE), du diplôme d'accompagnateur de tourisme équestre (ATE) ou d'un certificat de qualification professionnelle animateur soigneur assistant (CQP ASA) ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNE-EE). »

c) Pour la fiche guide équestre :

Les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi est accessible au titulaire d'un certificat de qualification professionnelle organisateur de randonnées équestres (CQP ORE), d'un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport activités équestres mention "tourisme équestre" (BPJEPS TE) ou du diplôme d'accompagnateur de tourisme équestre (ATE) avec 5 années d'expérience. »

Les capacités équestres professionnelles sont modifiées par :

Capacité III (voir annexe III).

d) Pour la fiche enseignant-animateur, les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi est accessible au titulaire du BEES 1 activités équestres, d'un certificat de qualification professionnelle enseignant animateur d'équitation (CQP EAE) ou organisateur de randonnées équestres (CQP ORE) ou d'un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport activités équestres (BPJEPS AE). »

e) Pour la fiche enseignant, les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi est accessible au titulaire d'un BEES 1 activités équestres, d'un certificat de qualification professionnelle enseignant animateur d'équitation (CQP EAE) ou organisateur de randonnées équestres (CQP ORE) ou d'un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire

et du sport activités équestres (BPJEPS AE) avec 5 années d'expérience ou d'un BEES 2 activités équestres ou d'un diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DESJEPS) mention "équitation". »

f) Pour la fiche enseignant responsable pédagogique, les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi est accessible au titulaire d'un BEES 2 activités équestres ou d'un diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport mention "équitation" avec 5 années d'expérience ou d'un BEES 1 activités équestres, d'un certificat de qualification professionnelle enseignant animateur d'équitation (CQP EAE) ou d'un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport activités équestres (BPJEPS AE) avec 10 années d'expérience. »

Article 22

L'annexe I est modifiée comme suit :

La rubrique « Avantages en nature » est supprimée et remplacée par :

« Avantages en nature. – Logement :

Valeur minimale mensuelle du logement :

Logement individuel :

– pièce d'au moins 9 m² meublée, éclairée, chauffée : 5 heures.

Logement familial :

– logement nu, par pièce de 9 m² : 3 heures ;

– majoration pour dépendance couverte de 12 m² : 2 heures ;

– majoration pour jardin de 250 m² : 2 heures.

Les heures correspondent à la valeur horaire du Smic. »

Article 23

L'annexe V est modifiée comme suit :

a) Paragraphe I, article 2 :

Rubrique « Organisation de l'horaire de travail » :

La phrase : « Pour tout temps de reprise s'ajoute un temps de préparation, d'accueil et de rangement des équipements, estimé à 25 % » est supprimée et remplacée par : « Le temps de travail effectué et rémunéré d'un enseignant ou d'un animateur est au moins égal à 125 % du temps de reprise effectif. »

« Temps de reprise : temps d'enseignement, d'animation ou d'encadrement de la pratique équestre. »

b) Paragraphe I, article 3 :

Cet article est supprimé.

c) Paragraphe I, article 4 :

Les dispositions de la rubrique « Définition et paiement des heures supplémentaires » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire :

– de 25 % pour chacune des 8 premières heures (de la 36^e à la 43^e heure incluse) ;

– de 50 % à partir de la 44^e heure.

La rémunération des heures supplémentaires, ainsi que leur majoration, peut être remplacée par un repos compensateur.

En cas de modulation, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées :

- au-delà de 46 heures de travail par semaine ;
- au-delà de 1 607 heures de travail par an ;
- au-delà des limites fixées par l'accord. »

Les dispositions de la rubrique « Contingent d'heures supplémentaires » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« En cas de modulation sur l'année, le contingent d'heures supplémentaires est celui fixé selon la législation en vigueur (130 heures à la date de la signature de l'accord).

Hors modulation, le contingent d'heures supplémentaires est fixé selon la législation en vigueur (220 heures à la date de la signature de l'accord).

Ce contingent peut toutefois faire l'objet d'un dépassement après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe. En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informera l'inspection du travail. »

d) Paragraphe I, article 5 :

Le 1 du b « Convention de forfait de rémunération » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 1. Convention de forfait de rémunération

Forfait du directeur :

La durée maximale fixée à l'article 8.4 de l'avenant n° 12 du 29 mars 2000 à l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles est de 1 940 heures de travail effectuées, soit 42,5 heures par semaine (1 940/45,7).

Depuis 2003, 151,67 heures au tarif normal plus 32,5 heures majorées de 25 % équivalent à 192,29 heures normales arrondi à 192 heures.

Si un horaire de travail supérieur est maintenu, tout dépassement des 1 940 heures devrait donner lieu à des jours de repos supplémentaires.

Forfait du responsable pédagogique ayant accepté une délégation de pouvoir figurant au contrat de travail :

Le forfait incluant des heures supplémentaires devra être fixé sur une base minimale de :

Depuis 2003 : $35 + 3,75 \times 1,25 = 39,69 \times 52/12 = 171,99$ arrondies à 172 heures. »

Dans le 2 « Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail », le nombre de jours travaillés est remplacé par « 218 ».

e) Paragraphe I, article 7 :

L'alinéa 4 est supprimé et remplacé par la phrase suivante :

« Les salariés mineurs ne peuvent pas travailler les jours fériés. »

Au même article, « 1 600 heures » est remplacé par « 1 607 heures ».

f) Paragraphe III, article 1 b « Durée du travail » :

Au 3^e paragraphe, la phrase : « Selon les années, la durée annuelle pouvant varier de 1 590 à 1 605 heures, le législateur a fixé le seuil à 1 600 heures » est remplacée par : « Le législateur a fixé le seuil à 1 607 heures. »

g) Paragraphe V :

1. Il est ajouté le préambule suivant :

« Le présent article ne peut pas s'appliquer aux salariés à temps partiel (jurisprudence constante de la Cour de cassation). »

2. A l'article 1^{er}, les mots « dans les centres de vacances » sont remplacés par « dans les centres de vacances ou à l'occasion d'activités impliquant l'accueil des enfants à la journée ».

Article 24

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 11 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord départemental

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE
FRAIS DE SANTÉ DES SALARIÉS NON CADRES
DES ENTREPRISES DE L'HORTICULTURE ET DE LA PÉPINIÈRE
(Allier)**

(3 septembre 2009)

(Etendu par arrêté du 17 mars 2010,
Journal officiel du 30 mars 2010)

AVENANT N° 2 DU 4 JUILLET 2013

NOR : AGRS1397219M

Entre :

Le syndicat des producteurs de l'horticulture et des pépinières de l'Allier,

D'une part, et

Le SGA CFDT de l'Allier ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A l'article 3 « Salariés bénéficiaires », la première phrase est remplacée par :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à l'ensemble du personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention ;
- ayant 1 an d'ancienneté dans une même entreprise ;
- et relevant du champ d'application du présent accord. »

Article 2

A l'annexe I « Tableau garanties complémentaires santé », la ligne « Chambre particulière » du bloc « Hospitalisation » est modifiée comme suit :

	NIVEAU I Obligatoire	NIVEAU II Extension de garantie	NIVEAU III Extension de garantie
Chambre particulière	40 € par jour	52 € par jour × 60 jours et au-delà 40 € par jour	78 € par jour × 60 jours et au-delà 40 € par jour

Article 3

Le présent avenant, dont les parties demandent l'extension, entrera en vigueur au premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Moulins, le 4 juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8241. – ENTREPRISES FORESTIÈRES, SYLVICOLES
ET SCIERIES AGRICOLES**

(Centre)

(1^{er} juillet 1987)

(Etendue par arrêté du 29 janvier 1988,
Journal officiel du 9 février 1988)

AVENANT N° 58 DU 25 MARS 2013

NOR : *AGRS1397212M*

IDCC : 8241

Entre :

L'URCB ;

L'UR des syndicats de propriétaires forestiers sylviculteurs du Centre,

D'une part, et

La FNAF CGT ;

La FGA CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le 1^{er} alinéa du paragraphe « Cotisation » de l'article 65 « Régime de prévoyance. – Incapacité, invalidité, décès » de la convention est modifié comme suit :

« La gestion du régime de prévoyance est assurée par MUTEX. »

Article 2

Le 4^e alinéa du paragraphe « Adhésion » de l'article 65 « Régime de prévoyance. – Incapacité, invalidité, décès » est modifié comme suit :

« Tout employeur lié par la présente convention collective est tenu d'adhérer, pour l'ensemble des salariés concernés par les garanties énumérées dans le présent accord, à MUTEX. »

Article 3

Le 2^e alinéa du paragraphe « Garantie décès » de l'article 65 « Régime de prévoyance. – Incapacité, invalidité, décès » est modifié comme suit :

« La présente garantie assure le versement au(x) bénéficiaire(s), sans condition d'ancienneté, en cas de décès d'un salarié, d'un capital de 100 % du salaire perçu pendant les 4 trimestres civils précédents, majoré de 25 % par enfant à charge.

Les bénéficiaires sont la ou les personnes ayant fait l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part du salarié.

En l'absence de désignation expresse ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité ci-après :

1. Au conjoint survivant non séparé de corps par un jugement définitif passé en force de chose jugée, à défaut au concubin ou au partenaire de Pacs (ceux-ci ayant toujours cette qualité au jour du décès) ;
2. A défaut, aux descendants vivants ou représentés ;
3. A défaut, aux ascendants ;
4. A défaut, le capital garanti revient aux héritiers selon les règles de la dévolution successorale. »

Article 4

Le présent avenant prendra effet à compter du premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel aura été publié son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au pôle politique du travail de la DIRECCTE du Centre, 12, place de l'Etape, CS 85809, 45058 Orléans Cedex 1.

Fait à Blois, le 25 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord départemental
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Allier)
(3 septembre 2009)
(Etendu par arrêté du 11 mars 2010,
Journal officiel du 19 mars 2010)

AVENANT N° 2 DU 26 JUIN 2013

NOR : AGRS1397218M

Entre :

La FDSEA de l'Allier ;

Le syndicat des employeurs de main-d'œuvre de l'Allier ;

La fédération des entrepreneurs du territoire de l'Allier ;

La FD des CUMA de l'Allier,

D'une part, et

La FGA CFDT de l'Allier ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A l'article 3 « Salariés bénéficiaires », la première phrase est remplacée par :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à l'ensemble du personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention ;
- ayant 6 mois d'ancienneté dans une même entreprise ;
- et relevant du champ d'application du présent accord. »

Article 2

A l'annexe I « Tableau garanties complémentaires santé », la ligne « Chambre particulière » du bloc « Hospitalisation » est modifiée comme suit :

	NIVEAU I Obligatoire	NIVEAU II Extension de garantie	NIVEAU III Extension de garantie
Chambre particulière	40 € par jour	52 € par jour × 60 jours et au-delà 40 € par jour	78 € par jour × 60 jours et au-delà 40 € par jour

Article 3

Le présent avenant, dont les parties demandent l'extension, entrera en vigueur au premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Moulins, le 26 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9171. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE, D'ÉLEVAGE,
DE CULTURES SPÉCIALISÉES, D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS
ET DE VITICULTURE
(Charente-Maritime)
(4 juin 1996)**

(Etendue par arrêté du 10 janvier 1997,
Journal officiel du 18 janvier 1997)

AVENANT N° 23 DU 24 SEPTEMBRE 2013

NOR : AGRS1397214M
IDCC : 9171

Entre :

La FNSEA Charente-Maritime ;

Le syndicat professionnel des entreprises de travaux agricoles et forestiers de la Charente-Maritime,

D'une part, et

La FNAF CGT ;

La section interdépartementale du SNCEA CGC ;

La FGTA FO ;

Le SGA CFDT ;

La fédération agriculture CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 14 *bis* de l'annexe « Cadres » est abrogé.

Article 2

Le présent avenant, dont les parties demandent l'extension dans les mêmes conditions que celles de l'annexe « Cadres », est applicable à compter de sa date d'extension.

Fait à Saintes, le 24 septembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN AGRICULTURE
DES SALARIÉS NON CADRES
(Manche)
(28 juillet 2009)

(Etendu par arrêté du 7 décembre 2009,
Journal officiel du 15 décembre 2009)

AVENANT N° 1 DU 17 SEPTEMBRE 2013

NOR : AGRS1397215M

Entre :

La FDSEA de la Manche ;

La fédération des CUMA de Basse-Normandie, comité Manche,

D'une part, et

Le SGA CFDT 50 ;

L'UD des syndicats CFTC de la Manche ;

L'UD des syndicats FO de la Manche ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3

Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés non cadres ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et relevant du champ d'application du présent accord, à l'exclusion :

- des cadres ressortissant à la convention collective nationale du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadres en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP ressortissant à d'autres dispositions conventionnelles obligatoires ;
- des salariés non cadres définis ci-dessus ressortissant à un accord d'entreprise dans les conditions fixées à l'article 13 de l'accord.

Toutefois, les salariés nouvellement embauchés dans une entreprise relevant du champ d'application de l'accord et ayant acquis préalablement l'ancienneté requise dans une autre entreprise relevant du champ d'application de l'accord peuvent bénéficier des garanties dès lors que leur embauche intervient au plus tard dans les 4 mois suivant la fin de leur contrat de travail précédent.

Dans ce cadre, les salariés doivent en faire la demande écrite formelle au nouvel employeur.

Article 3.1

Affiliation

A compter de la date d'effet du présent accord, les entreprises doivent affilier les salariés bénéficiaires visés au présent article auprès de l'organisme assureur suivant l'article 4 de l'accord, par la signature d'un bulletin d'affiliation.

Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert 6 mois d'ancienneté.

Conformément aux dispositions légales, une notice d'information, délivrée par l'organisme assureur à l'employeur, sera remise par ce dernier à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime.

Article 3.2

Dispenses d'affiliation

Ont par ailleurs la possibilité de solliciter une dispense d'affiliation afin de ne pas souscrire au présent régime les salariés se trouvant dans un des cas ci-dessous :

- les salariés bénéficiant d'une assurance frais de santé en qualité d'ayant droit de leur conjoint, concubin ou partenaire d'un Pacs, en application d'un accord collectif obligatoire pour lui, peuvent demander à être exclus de l'assurance complémentaire frais de santé prévue au présent accord, dès lors qu'ils apportent un document attestant chaque année cette couverture obligatoire pour un niveau au moins équivalent.

Cette exclusion prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de diminution des prestations à un niveau inférieur à celui fixé dans le présent accord, de cessation du régime obligatoire ou à la demande du salarié. En cas d'exclusion, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'employeur ;

- les bénéficiaires de la CMU-C ainsi que de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ;
- les salariés bénéficiant d'une couverture obligatoire du fait d'une autre activité exercée simultanément peuvent également demander à être exclus de la présente assurance complémentaire ;
- les salariés à temps partiel ayant 6 mois d'ancienneté et plus dès lors que leur cotisation complémentaire santé est égale ou supérieure à 10 % de leur rémunération ;
- les salariés en contrat à durée déterminée, y compris les apprentis, ayant 6 mois d'ancienneté et moins de 12 mois d'ancienneté.

La demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition d'ancienneté de 6 mois d'ancienneté.

Au jour de l'entrée en vigueur du présent avenant, les salariés à temps partiel ou en contrat à durée déterminée ayant entre 6 mois et 12 mois d'ancienneté doivent faire leur demande d'exclusion par écrit adressée à l'employeur avant la fin du premier mois d'application de l'avenant.

En cas d'augmentation de la rémunération du salarié à temps partiel, notamment du fait de l'augmentation de sa durée de travail, si la cotisation représente moins de 10 % de celle-ci de façon pérenne, le salarié devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé.

Pour les salariés à employeurs multiples relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme désigné. Il s'agira de l'employeur chez lequel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord entre les employeurs et le salarié.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire chaque année les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur et il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

Dans les cas d'exclusion ou de dispense précités, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'employeur. »

Article 2

Le 1 de l'article 7 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 7.1. Montant de la cotisation

Le présent accord relève des articles L. 871-1 du code de la sécurité sociale et L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime.

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la conclusion du présent accord. Les cotisations pourront être revues, en fonction de l'équilibre du régime, en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie, à cette occasion.

Le taux global de la cotisation mensuelle du présent régime « complémentaire frais de santé », couvrant le seul salarié à titre obligatoire, est exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et est égal à 1,03 % du PMSS.

La cotisation obligatoire ainsi prévue est répartie à raison de :

- 20 % à la charge de l'employeur, dans la limite de 20 % de 1,03 % du PMSS ;
- le restant étant à la charge du salarié.

Le taux de la cotisation mensuelle couvrant l'extension famille facultative à la seule charge du salarié est exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Il est égal à 1,68 % du PMSS (sans le salarié). »

Article 3

L'article 10 est complété comme suit :

« 10.3. Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi (dispositions figurant pour information en annexe à l'avenant n° 1 du 17 septembre 2013).

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

Article 4

Les autres clauses de l'accord restent inchangées.

Article 5

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} janvier 2014, à l'exception des dispositions du 10.3 qui entreront en application à compter du 1^{er} juin 2014 conformément aux dispositions légales applicables prévoyant cette date pour l'application de ce dispositif de portabilité.

Fait à Saint-Lô, le 17 septembre 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Dispositions légales sur la portabilité

*(art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale,
issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013)*

« Art. L. 911-8. – Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail. »

Convention collective

IDCC : 9591. – **EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE**
(Nord)
(5 mai 1972)

(Etendue par arrêté du 19 février 1973,
Journal officiel du 9 mars 1973)

AVENANT N° 157 DU 8 OCTOBRE 2013

NOR : AGRS1397217M

IDCC : 9591

Entre :

La FDSEA du Nord ;

L'union syndicale des producteurs de grains et graines de semences des départements du Nord et du Pas-de-Calais,

D'une part, et

L'UD des syndicats agricoles FO ;

Le SGA CFDT 59 ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A l'article 29.1 « Classification des emplois ouvriers et employés », les dispositions relatives au niveau IV « Emploi hautement qualifié » sont modifiées ainsi qu'il suit :

1. A l'échelon 401, la phrase : « assurer en totalité la charge et la responsabilité d'un élevage » est remplacée par : « être en capacité d'assurer la charge et la responsabilité d'un troupeau d'élevage selon les directives du chef d'entreprise ou de son représentant ».

2. A l'échelon 402, les deux premières phrases sont ainsi modifiées :

« Emploi nécessitant une qualification et une expérience professionnelle comme au niveau I et comportant les tâches complémentaires suivantes :

- diagnostiquer, analyser et proposer des solutions ;
- surveiller le travail de l'entreprise selon les directives ;
- assurer la gestion des stocks. »

(Le reste est sans changement.)

Article 2

Les parties s'accordent pour reclasser les emplois de chef d'équipe, contremaître magasinier et technicien de culture expérimenté au niveau V, et au coefficient 501 ou 502 selon l'expérience professionnelle acquise.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale Nord - Lille de la DIRECCTE Nord - Pas-de-Calais.

Fait à Lille, le 8 octobre 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9101. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION
DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Aube)
(18 janvier 1977)

(Etendue par arrêté du 20 février 1978,
Journal officiel du 29 mars 1978)

AVENANT N° 74 DU 5 FÉVRIER 2013

NOR : *AGRS1397220M*
IDCC : 9101

Entre :

La FDSEA de l'Aube ;

La FD des CUMA de l'Aube ;

Le syndicat des maraîchers de l'Aube ;

Le syndicat aubois des pépiniéristes et des horticulteurs,

D'une part, et

Le syndicat départemental des ouvriers agricoles et forestiers de l'Aube CGT-FO ;

Le syndicat des salariés d'exploitations agricoles de l'Aube FGA CFDT ;

L'UD des syndicats CFTC de l'Aube ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a introduit des dispositions visant à relever, de manière progressive, l'âge de départ à la retraite.

Afin de prendre en compte les impacts de cette mesure sur le régime de prévoyance, il est ajouté à l'annexe V, article 2 « Régime de prévoyance obligatoire », paragraphe IV « Dispositions communes », un sous-paragraphe 1 *bis* intitulé « Prise en compte du recul de l'âge de départ à la retraite » rédigé ainsi qu'il suit :

« 1 *bis*. Prise en compte du recul de l'âge de départ à la retraite

Afin de prendre en compte les effets de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites sur la durée de service des prestations incapacité temporaire de travail et/ou invalidité, il est instauré une cotisation exceptionnelle et temporaire de 0,26 % des rémunérations brutes limitées à 4 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale, servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

Cette cotisation exceptionnelle et temporaire sera répartie entre l'employeur et le salarié dans les conditions suivantes :

- 60 % à la charge de l'employeur, soit une cotisation de 0,16 % ;
- 40 % à la charge du salarié, soit une cotisation de 0,10 %.

Cette cotisation sera prélevée pendant une durée de 24 mois.

A l'issue de cette période, la cotisation exceptionnelle et temporaire cessera de plein droit d'être appelée. »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1^{er} avril 2013, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* au plus tard le 15 mars 2013.

A défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} avril 2013, l'avenant sera applicable au premier jour du trimestre civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Troyes, le 5 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9531. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE
(Mayenne)
(15 février 1974)**

(Etendue par arrêté du 17 novembre 1975,
Journal officiel du 16 janvier 1976)

Convention collective

**IDCC : 9532. – EXPLOITATIONS HORTICOLES,
MARAÎCHÈRES ET DE PÉPINIÈRES
(Mayenne)
(8 avril 1974)**

(Etendue par arrêté du 9 avril 1975,
Journal officiel du 18 mai 1975)

ACCORD DU 20 JUIN 2013

NOR : AGRS1397216M
IDCC : 9531, 9532

PRÉAMBULE

Considérant la déclaration de constitution, parue au *Journal officiel* des associations du 19 janvier 1994, de l'association départementale pour l'emploi et la formation en agriculture de la Mayenne (ADEFA 53), dont le siège social est situé à la Maison des agriculteurs, parc technopôle Changé, BP 36135, 53061 Laval Cedex, ainsi que le dépôt des statuts à la préfecture de la Mayenne le 3 janvier 1994 ;

Considérant que cette association se donne pour objet de promouvoir, valoriser, adapter l'emploi dans les exploitations agricoles et de coordonner l'ensemble des actions s'y rapportant dans le département de la Mayenne ; que pour ce faire l'association favorisera la mise en œuvre de toutes mesures afférentes à l'emploi des salariés d'exploitations agricoles ;

Considérant que dans tous les domaines qui concernent la formation et l'emploi des salariés agricoles l'association se donne pour mission de :

- coordonner les études et les actions entreprises au plan départemental par les organisations professionnelles, les administrations, les organismes publics et privés concernés ;
- réunir et diffuser toutes les informations et documents disponibles ;
- entreprendre des études et des actions notamment pour mieux connaître les réalités du marché de l'emploi par la mise en place d'un observatoire départemental des formations, des qualifications et des emplois ;
- promouvoir tous moyens de nature à favoriser les contrats entre les entreprises et les salariés d'exploitations agricoles à la recherche d'un emploi, soit directement, soit en liaison avec tous les organismes de placement susceptibles d'y contribuer ;

- favoriser l’emploi de main-d’œuvre permanente ;
- valoriser le métier de salarié agricole et montrer que la profession agricole est en mesure d’offrir des métiers qualifiés et de qualité ;
- rechercher une meilleure adéquation des volets formation-qualification-emploi des salariés des exploitations agricoles ;

Considérant que la pérennité de l’association est liée à la mise en place d’un autofinancement constitué des cotisations assises sur la masse des salaires,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d’application

Le présent accord concerne les employeurs et salariés des exploitations de la Mayenne entrant dans le champ d’application des conventions collectives suivantes :

- polyculture et élevage de la Mayenne ;
- horticulture, maraîchage et pépinières de la Mayenne.

Article 2

Montant des cotisations

Les cotisations assises sur la masse des salaires sont appelées, à parts égales employeur-salarié, à hauteur de :

- 0,075 % contribution patronale ;
- 0,075 % contribution salariale.

Article 3

Recouvrement des cotisations

La caisse de mutualité sociale agricole de Mayenne-Orne-Sarthe est chargée, par convention passée par l’ADEFA 53, de recouvrer les cotisations.

Article 4

Entrée en vigueur, révision et dénonciation

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date de l’arrêté d’extension.

Le présent accord peut faire l’objet d’une révision ou d’une dénonciation partielle ou totale à la demande de l’une des parties, au moins 3 mois avant le terme de chaque année civile, par lettre recommandée avec demande d’avis de réception adressée, d’une part, aux autres parties signataires et, d’autre part, à l’unité territoriale de la Mayenne (UT 53) de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi (DIRECCTE) des Pays de la Loire.

Article 5

Extension

Les parties signataires demandent l’extension du présent accord à toutes les exploitations et entreprises situées dans le champ professionnel d’application, conformément aux dispositions de l’article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Laval, le 20 juin 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FDSEA de la Mayenne ;

Union horticole de la Mayenne.

Syndicats de salariés :

SGA CFDT ;

CFTC.

Accord professionnel

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES
(Pays de la Loire et ouest de la France)
(15 juillet 2009)**

(Etendu par arrêté du 6 avril 2010,
Journal officiel du 16 avril 2010)

AVENANT N° 2 DU 11 JUILLET 2013

NOR : AGRS1397213M

Entre :

La FRSEA des Pays de la Loire ;

Les EDT des Pays de la Loire ;

L'union des CUMA des Pays de la Loire,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de l'accord du 15 juillet 2009

Le premier paragraphe de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » est rédigé comme suit :

« 1. Détermination des salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié ayant 6 mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise et relevant du champ d'application du présent accord, à l'exclusion :

- des cadres et personnels ressortissant à la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadres en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP ressortissant à d'autres dispositions conventionnelles.

Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert 6 mois d'ancienneté.

En outre, les salariés nouvellement embauchés qui, au titre de leur précédent emploi dans une entreprise relevant du champ d'application du présent accord, étaient bénéficiaires de l'assurance complémentaire frais de santé instituée par l'article 4, ce dont ils devront justifier auprès du nouvel

employeur, jouissent d'un transfert de ce droit à l'assurance complémentaire frais de santé, opposable à ce nouvel employeur, dès lors que les deux circonstances suivantes sont réunies :

- leur embauche intervient dans les 3 mois suivant la fin du contrat de travail ;
- leur recrutement est effectué pour une durée d'au moins 6 mois. »

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014.

Article 3

Dépôt et extension

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

Fait à Angers, le 11 juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165130480-001213

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
