

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° 2014/06 DU 1^{ER} MARS 2014

	<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	148

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/06

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Architecture (entreprises [Nord - Pas-de-Calais]) : accord du 6 décembre 2013 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2014.....	5
Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) : accord du 24 octobre 2013 relatif au contrat de génération.....	7
Ateliers et chantiers d'insertion : avenant n° 12 du 8 octobre 2013 relatif au dialogue social	18
Automobile (services) : avenant n° 7 du 17 décembre 2013 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif aux statuts du CESA.....	20
Automobile (services) : avenant n° 68 du 17 décembre 2013 relatif à la dénomination des institutions paritaires membres d'IRP AUTO.....	22
Automobile (services [Rennes]) : avenant du 16 décembre 2013 relatif au travail du dimanche pour l'année 2014	24
Bâtiment (Drôme-Ardèche [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 6 décembre 2013 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2014	26
Bâtiment (Ile-de-France hors Seine-et-Marne [ETAM]) : avenant n° 6 du 2 décembre 2013 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2014.....	28
Bâtiment (région parisienne [ouvriers]) : avenant n° 30 du 2 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2014	30
Bâtiment (région parisienne [ouvriers]) : avenant n° 31 du 2 décembre 2013 relatif aux indemnités de repas	32
Conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement : avenant n° 16 du 9 décembre 2013 relatif à la garantie frais de santé	33
Conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) : avenant n° 17 du 3 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2014	39
Eaux et boissons sans alcool (production) : avenant n° 7 du 21 novembre 2013 à l'accord du 5 décembre 2001 relatif à la prévoyance	41
Formation (organismes) : accord du 18 décembre 2013 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2014	46

Immobilier : accord du 18 décembre 2013 modifiant l'annexe II « Salaires » de la convention	49
Importation-exportation (entreprises) : avenant du 18 décembre 2013 à l'avenant du 22 mai 2007 à l'avenant n° 3 à l'accord du 19 décembre 1994 portant adhésion à FORCO	51
Laitière (industrie) : accord du 4 décembre 2013 relatif aux salaires minima mensuels pour l'année 2014.....	52
Laitière (industrie) : avenant n° 17 du 4 décembre 2013 à l'annexe I <i>ter</i> relatif aux primes d'ancienneté au 1 ^{er} janvier 2014	59
Laitière (industrie) : avenant n° 17 <i>bis</i> du 4 décembre 2013 à l'annexe I <i>ter</i> relatif aux primes d'ancienneté au 1 ^{er} juillet 2014.....	63
Laitière (industrie) : avenant n° 32 du 4 décembre 2013 à l'annexe I <i>bis</i> relatif aux ressources annuelles minimales au 1 ^{er} janvier 2014.....	68
Laitière (industrie) : avenant n° 32 <i>bis</i> du 4 décembre 2013 à l'annexe I <i>bis</i> relatif aux ressources annuelles minimales au 1 ^{er} juillet 2014.....	71
Laitière (industrie) : avenant n° 44 du 4 décembre 2013 à l'annexe I relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2014.....	74
Médicaux (cabinets) : adhésion par lettre du 30 janvier 2014 de l'UNSA santé sociaux à la convention	77
Métallurgie (Bas-Rhin) : accord du 10 décembre 2013 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2014.....	78
Métallurgie (Haute-Vienne et Creuse) : accord du 13 décembre 2013 relatif aux salaires et aux primes au 1 ^{er} janvier 2014	81
Métallurgie (Ille-et-Vilaine et Morbihan) : avenant du 20 décembre 2013 modifiant l'avenant « Mensuels » de la convention.....	83
Navigation (personnel sédentaire) : avenant n° 1 du 18 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle	86
Parapharmaceutique (fabrication et commerce) : accord du 13 novembre 2013 relatif au contrat de génération.....	88
Presse magazine (cadres) : convention collective du 28 novembre 2013	101
Presse magazine (employés) : convention collective du 28 novembre 2013	117
Travaux publics : avenant n° 2 du 26 novembre 2013 à l'accord du 8 décembre 2009 relatif à l'ordre des tuteurs	133
Travaux publics (Champagne-Ardenne [ouvriers]) : accord du 11 décembre 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2014	134
Travaux publics (Champagne-Ardenne [ETAM]) : accord du 11 décembre 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2014.....	136
Travaux publics (Champagne-Ardenne [ouvriers, ETAM]) : accord du 11 décembre 2013 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2014	138
Travaux publics (Drôme-Ardèche [ouvriers]) : accord du 6 décembre 2013 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2014.....	140

Travaux publics (Limousin [ouvriers]) : accord du 13 décembre 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2014	142
Travaux publics (Limousin [ETAM]) : accord du 13 décembre 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2014	144
Travaux publics (Limousin [ouvriers, ETAM]) : accord du 13 décembre 2013 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2014.....	146

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2013

RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2014
(NORD - PAS-DE-CALAIS)

NOR : ASET1450132M

IDCC : 2332

Entre :

L'UNSA,

D'une part, et

La FG FO construction ;

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,35 € pour l'ensemble des départements de la région Nord - Pas-de-Calais, à compter du 1^{er} janvier 2014, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimal pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Lille, le 6 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110

Convention collective nationale

**IDCC : 2247. – ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES
ET/OU DE RÉASSURANCES**

**ACCORD DU 24 OCTOBRE 2013
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION**

NOR : ASET1450138M
IDCC : 2247

PRÉAMBULE

L'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 et la loi du 1^{er} mars 2013 relatifs au contrat de génération ont pour objet d'apporter des réponses à l'enjeu fondamental que représente l'emploi des jeunes et des salariés âgés.

En cela, le contrat de génération porte une ambition forte : il vise à la fois à lutter contre la précarité de l'emploi des jeunes et à sécuriser la poursuite de l'activité professionnelle des salariés âgés.

Notre société rencontre de nombreux changements sur les plans économique, démographique, technologique ou climatique, qui modifient inévitablement l'environnement et les méthodes de travail des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances. En effet, l'apparition de nouveaux risques, le développement des nouvelles technologies et des nouveaux canaux de distribution, l'accroissement accru de la concurrence, les évolutions de la réglementation sont autant de mutations auxquelles les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances doivent faire face.

Dès lors, celles-ci doivent être en mesure d'apporter des solutions en termes de compétences et de qualifications alors que certaines d'entre elles connaissent un vieillissement important de leur pyramide des âges. L'alliance des âges au sein des entreprises de courtage apparaît donc comme une nécessité. Chaque génération a à apprendre de celles qui la suivent et de celles qui la précèdent.

C'est à l'aune de ces constats que les partenaires sociaux souhaitent décliner le dispositif « contrat de génération » au niveau de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Par le présent accord, les parties signataires désirent assurer la transmission des savoirs et des compétences au cœur des entreprises de notre branche professionnelle et entendent répondre ainsi au triple objectif du contrat de génération : améliorer l'accès des jeunes à un emploi en CDI, maintenir l'emploi des salariés âgés et permettre la transmission des savoirs et des compétences. En cela, les signataires expriment leur conviction quant à la réussite du contrat de génération.

En outre, cette démarche innovante démontre une nouvelle fois la volonté des partenaires sociaux de mettre l'emploi au cœur du dialogue social. Convaincus que les jeunes représentent l'avenir de notre profession, les partenaires sociaux souhaitent les intégrer durablement dans l'emploi par la transmission des compétences clés de leurs aînés dont le maintien dans l'emploi est le corollaire.

Dans un contexte économique et social difficile, les parties signataires réaffirment par le présent accord leur volonté d'accroître l'attractivité des entreprises de la branche du courtage d'assurances

et/ou de réassurances et d'accompagner leur développement en alliant sécurisation des parcours professionnels et compétitivité.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord vise les sociétés ainsi que leurs salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés de courtage d'assurances et/ou de réassurances (IDCC : 2247).

Article 2

Objet

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

Il participe à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances, tel que décliné dans l'accord du 3 mars 2009.

Enfin, il s'inscrit dans le prolongement de l'accord du 14 mars 2013 relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences dans la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Article 3

Durée

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

Durant cette période, en cas d'évolution de la situation économique et sociale du secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances, résultant notamment de modifications législatives ou réglementaires, les parties signataires conviennent de réexaminer ensemble les dispositions du présent accord.

Article 4

Entrée en vigueur. – Dépôt légal. – Extension

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

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

Article 5

Dispositions applicables aux entreprises de 50 salariés à moins de 300 salariés n'appartenant pas à un groupe

L'extension intégrale du présent accord permettra aux entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés de bénéficier d'une aide dès lors qu'elles remplissent les conditions prévues aux articles L. 5121-8 et L. 5121-17.

Ces conditions, ainsi que les mesures mises en place par la branche pour favoriser la mise en œuvre du contrat de génération, en particulier à destination des TPE-PME, sont détaillées au titre VI du présent accord.

Article 6

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre les engagements prévus par l'accord dans les 6 mois à compter de sa signature.

Article 7

Publicité

Une large information sera mise en place à destination des salariés et des entreprises visées par le présent accord. La publicité de l'accord sera assurée par tous moyens (mises en ligne...) par les signataires.

Article 8

Suivi

La commission paritaire de branche examinera les projets de support prévus aux articles 13.2, 13.3.1, 13.3.2 et relatifs :

- à l'évaluation de stage ;
- à la mise en œuvre du parcours d'accueil et de l'entretien de suivi pour les jeunes ;
- aux modalités de désignation d'un référent et à la teneur de son activité.

La commission paritaire de branche suivra annuellement l'intégralité des dispositions du présent accord et notamment le nombre de jeunes embauchés en CDI dans le cadre du dispositif du contrat de génération ainsi que le nombre de seniors maintenus dans l'emploi. Les services du ministère du travail seront sollicités pour obtenir ces données.

Elle établit le bilan qualitatif et quantitatif, à échéance de l'accord transmis à la direction générale du travail.

TITRE II

DIAGNOSTIC PRÉALABLE

Article 9

Réalisation du diagnostic de branche

Le présent accord est construit sur la base d'un diagnostic préalable dont la réalisation a été confiée à l'observatoire prospectif des métiers et des compétences de la branche du courtage d'assurances au sein d'AGEFOS PME. Ce diagnostic préalable est annexé au présent accord.

Article 10

Contenu du diagnostic de branche

Le diagnostic préalable réalisé par la branche vise à répondre à l'ensemble des points mentionnés par les textes en vigueur.

Il comporte notamment des éléments relatifs :

- aux effectifs globaux des sociétés de courtage d'assurances et/ou de réassurances ;
- à la pyramide des âges ;
- aux caractéristiques des jeunes et des seniors et à l'évolution de leur place respective (répartition par genre, par type de contrat) dans la branche sur les 3 dernières années disponibles ;
- aux conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité ;
- aux prévisions de départ à la retraite ;
- aux perspectives d'embauche ;
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- aux compétences clés dans la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Préalablement à la négociation de l'accord, le diagnostic a fait l'objet de présentations et d'échanges entre les partenaires sociaux dans le cadre de la CPNEFP de la branche des sociétés de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Article 11

Aide à la réalisation du diagnostic pour les entreprises de 50 salariés à 299 salariés

Afin d'aider les entreprises de 50 à 299 salariés à réaliser le diagnostic préalable nécessaire pour leur permettre de bénéficier de « l'aide contrat de génération », les signataires demandent à la section paritaire professionnelle (SPP) de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances au sein d'AGEFOS PME de prévoir la prise en charge des coûts de diagnostic en complément, à hauteur de 2 000 € par entreprise, du financement de « l'appui conseil contrat de génération » mis en œuvre par les DIRECCTE. Les modalités de cette prise en charge sont déterminées par la SPP de la branche, dans le respect des textes en vigueur et des dispositions prises par les instances d'AGEFOS PME et dans la limite des fonds disponibles au titre de l'agrément « plan de formation entreprises de 50 salariés et plus ».

TITRE III

ENGAGEMENTS 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 ou de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

En 2010, les jeunes représentaient 15 % des salariés des sociétés de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Article 12

Engagements de la branche en faveur de l'insertion durable des jeunes

12.1. Embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée

12.1.1. Objectifs de la branche

Dans un contexte économique difficile, la branche se fixe comme objectif une embauche de 300 jeunes en contrat à durée indéterminée (CDI) 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.

12.1.2. Indicateurs chiffrés

Afin d'apprécier l'évolution de l'embauche des jeunes en contrat 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 sociétés de courtage d'assurance et/ou de réassurance ;
- le nombre de jeunes recrutés en CDI dans le cadre du dispositif du contrat de génération.

12.2. Information des jeunes sur les dispositifs de branche

Les jeunes entrants seront informés de l'intitulé de la convention collective et bénéficieront notamment d'une information complète sur les dispositifs professionnels de santé et de prévoyance.

12.3. Information des jeunes dans leur accès au logement

Les partenaires sociaux souhaitent sensibiliser les entreprises au logement des jeunes et les invitent à être attentives aux difficultés de logement que ceux-ci pourraient rencontrer. Ils les incitent à mettre à leur disposition toute information utile.

En parallèle, la branche veillera à la diffusion (par voie électronique) aux entreprises de tout document d'information adapté mis à sa disposition par Action Logement.

Le rôle d'Action Logement est de faciliter l'accès ou le maintien dans le logement des salariés aux revenus modestes ou intermédiaires. Elle offre à ce titre aux jeunes des dispositifs d'accès à des logements, des services financiers sécurisant l'accès ou le maintien dans le logement et un prêt pour l'accession à la propriété.

Article 13

Engagements de la branche en faveur de la formation des jeunes

13.1. Faciliter l'accès des jeunes aux formations en alternance

Les formations en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) représentaient 686 recrutements en 2010. Cette modalité d'insertion permet à des jeunes d'intégrer les entreprises du secteur du courtage d'assurances. Elle favorise également l'accès des jeunes à un contrat de travail à durée indéterminée au sein du secteur.

13.1.1. Objectif de la branche

La branche se fixe comme objectif de mieux faire connaître les dispositifs de formation en alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation). Des actions de communication, entre autres via l'OPCA choisi par la branche, seront déployées en direction des entreprises ainsi que des jeunes – en particulier les moins qualifiés – et des relais d'information.

13.1.2. Indicateur chiffré

Le suivi de cet objectif sera effectué sur la base du nombre d'actions réalisées en 2012 par AGEFOS PME.

13.2. Contribuer à améliorer la qualité des stages

Les stages sont effectués dans le respect des dispositions légales, avec une attention particulière portée à la qualité des stages proposés.

A cette fin, la branche mettra à disposition des entreprises, dans le cadre de la mise en place du présent accord, la « charte des stages étudiants en entreprise », par laquelle les entreprises s'engagent à :

- proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
- accueillir l'étudiant et lui donner une mission en rapport avec les objectifs pédagogiques du stage ;
- désigner un responsable de stage dont la tâche sera :
 - de guider et conseiller l'étudiant ;
 - de l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise ;
 - de favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires ;
 - de l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
 - d'assurer un suivi régulier de ses travaux ;
 - d'évaluer la qualité du travail effectué ;
 - de le conseiller sur son projet professionnel ;
- rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra accompagner les futurs curriculum vitae de l'étudiant.

Par ailleurs, un exemple de document d'évaluation de stage sera proposé aux entreprises par la branche.

13.3. Contribuer à un accueil de qualité des jeunes dans les entreprises de la branche

13.3.1. Mise en place d'un parcours d'accueil et d'un entretien de suivi

Les entreprises mettent en place, pour les jeunes embauchés, un parcours d'entrée dans l'entreprise afin de leur permettre de s'approprier rapidement les éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise.

Elles organisent également 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.

Les modalités de mise en œuvre du parcours d'accueil et de l'entretien de suivi sont déterminées au niveau de chaque entreprise. Des documents d'aide à la mise en place du parcours d'accueil et à la tenue de l'entretien de suivi seront élaborés par la branche professionnelle. Ces supports seront proposés par la branche, dans un délai de 6 mois à compter de la signature du présent accord, afin d'accompagner les TPE-PME dans cette démarche.

13.3.2. Désignation et missions d'un salarié « référent »

Dès son arrivée, les entreprises sont invitées à présenter au jeune un salarié « référent » qui facilitera son intégration en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste et ses collègues. Le référent est un salarié volontaire. Il se distingue du tuteur. Il est choisi par l'employeur sur la base du volontariat, lorsque l'effectif et l'organisation de l'entreprise le permettent.

Le salarié « référent » a pour mission :

- d'accueillir le jeune, de le guider, de le renseigner ;
- de présenter son environnement de travail ;
- de présenter le jeune, sa place et ses activités aux autres membres du personnel de son service.

Un support précisant les modalités de désignation du référent et la teneur de son activité sera proposé par la branche, afin d'accompagner les TPE-PME dans cette démarche.

13.3.3. Intégration, accompagnement et renforcement de l'accessibilité des jeunes par la formation professionnelle

En 2012, les jeunes de moins de 25 ans ont représenté 8 % des stagiaires de la formation professionnelle dans la branche du courtage d'assurances.

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 de l'entreprise.

Ils incitent les entreprises à veiller à une intégration, à un accompagnement et à un accès homogène aux formations ouvertes dans ce cadre en tenant compte notamment, de l'âge des jeunes salariés et de leur sexe.

TITRE IV

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

Sont considérés comme salariés âgés (désignés dans le présent accord par le terme « seniors ») les salariés de 55 ans et plus, en cas d'embauche de seniors. A défaut, sont considérés comme seniors les salariés de 57 ans et plus ainsi que les salariés d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Article 14

Recrutement et maintien dans l'emploi des seniors

14.1. Objectif chiffré

La branche s'engage à la poursuite des recrutements de salariés ayant au moins 55 ans et au maintien dans l'emploi de seniors de 57 ans et plus.

En corollaire de l'objectif visé à l'article 12.1.1 du présent accord, l'embauche de 300 jeunes en contrat à durée indéterminée (CDI) entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2015 correspond au maintien dans l'emploi d'un nombre équivalent de salariés seniors, soit 300 salariés.

14.2. Indicateur chiffré

Les parties signataires conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche, d'une part, le nombre de salariés seniors maintenus dans l'emploi et, d'autre part, le pourcentage de seniors de 57 ans et plus dans les effectifs globaux.

Article 15

Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

15.1. Informer régulièrement les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances de l'évolution de la population de la branche

Une diffusion spécifique des informations et données fournies annuellement par l'observatoire prospectif des métiers et des compétences de la branche du courtage au sein d'AGEFOS PME sur la place des seniors dans la branche sera faite auprès des entreprises de la branche.

15.2. Objectif chiffré

La branche se fixe comme objectif chiffré la réalisation de trois communications aux entreprises de la branche sur ce sujet pendant la durée de l'accord.

15.3. Entretien de seconde partie de carrière

Les parties signataires du présent accord rappellent les dispositions relatives à l'entretien de seconde partie de carrière inscrites à l'article 21 de l'accord de branche du 9 janvier 2012 (étendu par arrêté du 10 août 2012, *Journal officiel* du 19 août 2012) sur la formation professionnelle ainsi que le support élaboré paritairement (exemple de document d'entretien de seconde partie de carrière) qui constitue l'annexe VI dudit accord.

Article 16

Organisation de la coopération intergénérationnelle

Les parties signataires encouragent les entreprises à développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle, telle que prévue à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011.

Il s'agit de développer des binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes, sur la base du volontariat.

Ce type de dispositif croisé présente l'intérêt de créer du lien dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus tant par le jeune que par le salarié expérimenté.

Article 17

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

En 2012, les salariés âgés de 45 ans et plus ont représenté 24 % des stagiaires de la formation professionnelle dans la branche du courtage d'assurances.

17.1. Favoriser l'accès des seniors à la formation professionnelle et développer la reconnaissance des qualifications

Les parties signataires incitent les entreprises à développer des actions d'information et de formation en vue du transfert de compétences à l'attention des nouvelles générations.

Des actions de communication et de sensibilisation seront effectuées auprès des TPE-PME, visant à faciliter l'accès des seniors au plan de formation de l'entreprise et à développer la reconnaissance de leurs qualifications, notamment par le biais de la validation des acquis de l'expérience (VAE) et des certificats de qualification professionnelle (CQP).

17.2. Objectif chiffré

La branche se fixe comme objectif le maintien du taux d'accès à la formation des salariés seniors.

17.3. Indicateur de suivi de l'action

Les partenaires sociaux conviennent de suivre annuellement le taux d'accès à la formation des seniors ainsi que l'évolution du nombre de ces salariés bénéficiant d'une action de VAE ou d'accès à un CQP (sources : observatoire prospectif des métiers et des compétences de la branche du courtage d'assurances au sein d'AGEFOS PME, AGEFOS PME).

Article 18

Amélioration des conditions de travail des seniors et prévention de la pénibilité

Afin de participer à l'amélioration des conditions de travail des seniors et prévenir la pénibilité, les parties signataires incitent les entreprises à renforcer leurs actions de prévention des risques professionnels.

Ces actions peuvent prendre la forme d'actions de communication et de sensibilisation sur les risques professionnels, sur les postures à adopter, de mises en place de modules de formation des managers et des acteurs de la prévention sur la connaissance et la prévention des risques.

Article 19

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

Les parties signataires du présent accord s'engagent à recenser les accords d'entreprise conclus dans la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances sur ces thèmes et à identifier les bonnes pratiques qui y sont inscrites. Les parties signataires du présent accord communiqueront librement sur ces bonnes pratiques.

TITRE V

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES ET AIDES AUX PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

Article 20

Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

S'engager en faveur de l'insertion des jeunes et en faveur de l'emploi des seniors n'a de véritable sens que si un lien particulier existe entre jeunes et seniors et leur permet de transmettre, de recueillir et finalement de progresser en permanence.

Jamais cette notion de transmission des savoirs et des compétences n'a été aussi présente dans les textes légaux ou réglementaires qui émaillent le paysage de l'emploi et de la formation.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux décident de donner toute la dimension qui s'impose à cette transmission des savoirs et des compétences.

Pour cela, ils attirent tout particulièrement l'attention des sociétés sur les dispositions relatives à la désignation d'un référent en leur sein (art. 13.3.2) et au développement de binômes d'échanges de compétences entre salariés, dans le cadre de la coopération intergénérationnelle.

Concernant le tutorat, ils rappellent les engagements de la branche pris à l'article 7 de l'accord du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle et l'existence d'un espace spécifique sur le site internet d'AGEFOS PME décrivant le mécanisme de tutorat et ses éventuelles modalités de prise en charge financière.

En outre, les partenaires sociaux solliciteront AGEFOS PME afin que soit mis gratuitement à disposition des entreprises de la branche le logiciel d'accompagnement tutoral développé au sein du précédent OPCA auquel elle était rattachée.

Il est également précisé que l'entretien annuel est l'occasion, pour les salariés concernés, de faire un point spécifique sur cette activité.

Au niveau de la branche, la CPNEFP détermine chaque année les conditions de prise en charge des frais liés au tutorat.

Articles 21

Aides aux très petites entreprises (TPE) et aux petites et moyennes entreprises (PME)

Il est rappelé que les outils développés par la branche, visés aux articles 12.3, 13.2, 13.3.1 et 13.3.2 du présent accord, sont mis à la disposition de toutes les entreprises concernées, quelle que soit leur taille.

En outre, les signataires du présent accord et les organismes professionnels d'emploi-formation sont appelés à développer toute action pertinente s'inscrivant dans cet objet.

TITRE VI

MESURES LÉGALES, RÉGLEMENTAIRES ET CONVENTIONNELLES APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE 50 À MOINS DE 300 SALARIÉS N'APPARTENANT PAS À UN GROUPE POUR LA MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT DE GÉNÉRATION

THÈMES	DISPOSITIONS APPLICABLES
Modalités de mise en œuvre	Accord de branche étendu applicable à défaut de négociation d'un accord collectif d'entreprise, attesté par un procès-verbal de désaccord, et d'élaboration d'un plan d'actions (art. L. 5121-8 du code du travail)
Modalités d'attribution de l'aide	<p>Embaucher en CDI à temps plein et maintenir dans l'emploi pendant la durée de l'aide un jeune âgé de moins de 26 ans ou un jeune de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Possibilité de temps partiel avec l'accord du jeune et si son parcours ou sa situation le justifie, sans être inférieur à 4/5 de la durée hebdomadaire de travail à temps plein</p> <p>Maintenir dans l'emploi en CDI pendant la durée de l'aide et jusqu'à son départ à la retraite :</p> <ul style="list-style-type: none"> – un salarié âgé d'au moins 57 ans – ou un salarié âgé d'au moins 55 ans au moment de son embauche – ou un salarié âgé d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé <p>Ne pas avoir procédé, dans les 6 mois de l'embauche du jeune, à un licenciement pour motif économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche, ou à une rupture conventionnelle homologuée, ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur le poste pour lequel est prévue l'embauche</p>

THÈMES	DISPOSITIONS APPLICABLES
	Etre à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage
Diagnostic (art. 9, 10, 11)	<p>Le diagnostic comporte les éléments prévus par l'article D. 5121-27 du code du travail, relatifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> – à la pyramide des âges – aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur part respective dans l'entreprise 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 l'entreprise, dites « compétences clés » – aux conditions de travail des seniors et aux situations de pénibilité telles qu'identifiées, le cas échéant, dans l'accord ou plan d'action de l'entreprise, lorsqu'il existe <p>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 d'un accord ou d'un plan d'action portant sur la GPEC, lorsqu'il existe</p>
Information des jeunes sur les dispositifs de branche (art. 12.2)	Information complète sur les dispositifs professionnels de santé et de prévoyance
Information des jeunes dans leur accès au logement (art. 12.3)	Diffusion par la branche aux entreprises des documents d'information mis à disposition par Action Logement
Accès des jeunes aux formations en alternance (art. 13.1)	Actions de communication de la branche en direction des entreprises ainsi que des jeunes – en particulier les moins qualifiés – et des relais d'information
Qualité des stages (art. 13.2)	Un modèle de fiche de fin de stage est proposé aux entreprises par la branche
Mise en place d'un parcours et d'un entretien de suivi (art. 13.3.1)	Un support est proposé par la branche précisant les modalités de mise en œuvre du parcours d'accueil et de l'entretien de suivi
Désignation d'un référent (art. 13.3.2)	Un support est proposé par la branche précisant les modalités de désignation du référent et la teneur de son activité
Engagements en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors	
Information des entreprises sur l'évolution de la population de l'assurance (art. 15.1)	Communication spécifique sur l'emploi des seniors auprès des entreprises
Développement des compétences et accès à la formation (art. 17.3)	Actions de communication de la branche auprès des TPE-PME visant à faciliter l'accès des seniors au plan de formation de l'entreprise et à développer la reconnaissance de leurs qualifications, par le biais de la VAE et des CQP notamment
Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité (art. 14)	Recensement des accords d'entreprise par la branche et diffusion des meilleures pratiques
Aménagements des fins de carrière et transition entre activité et retraite (art. 18)	Recensement des accords d'entreprise par la branche et diffusion des meilleures pratiques
Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences et aides aux PME	
Transmission des savoirs et des compétences (art. 20)	Mise en œuvre d'un dispositif gratuit d'accompagnement tutoral de la branche

THÈMES	DISPOSITIONS APPLICABLES
	Point spécifique à l'occasion de l'entretien annuel Prise en charge des frais liés au tutorat par AGEFOS PME

Fait à Paris, le 24 octobre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CSCA.

Syndicats de salariés :

SNECAA CFE-CGC ;

FBA CFDT.

Brochure n° 3379

Convention collective nationale

IDCC : 3016. – ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION

AVENANT N° 12 DU 8 OCTOBRE 2013

RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1450170M

IDCC : 3016

Entre :

Le SYNESI,

D'une part, et

Le PSTE CFDT ;

La FPSE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. – Champ d'application

L'ensemble des accords collectifs conclus par le SYNESI et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit :

« Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non-cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'Etat au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national y compris les DOM. »

II. – Objet de la discussion

Les partenaires sociaux signataires de l'accord du 7 juillet 2010 réunis en commission paritaire nationale de négociation le 11 juin 2013 ont apporté des précisions aux articles 8 et 9.2 de la section 1, du titre II.

A l'article 8 « Congés de formation économique, sociale et de formation syndicale », de la section 1 « Dialogue social au niveau local », l'article L. 3142-8 du code du travail stipule que : « Le ou les congés de formation économique et sociale et de formation syndicale donnent lieu à une rémunération par les employeurs, dans les entreprises "d'au moins 10 salariés" dans des conditions prévues par voie réglementaire. »

La branche des ACI a souhaité compléter cet article de la façon suivante :

« Les dispositions relatives à l'article L. 3142-8 du code du travail s'appliqueront également dans les structures dont l'effectif est inférieur à 10 salariés.

Dans ces structures, le salaire des participants à ce congé sera maintenu à hauteur de 2 jours par an, dans la limite de 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours. »

A l'article 9.2 « Elections », l'article L. 2314-26 stipule que : « Les délégués du personnel sont élus pour 4 ans. Leur mandat est renouvelable. »

La branche des ACI a souhaité que la durée du mandat des représentants élus soit ramenée à « 3 ans ».

III. – Dépôt. – Durée. – Date d'application et extension

1. Dépôt

Le présent avenant est déposé en deux exemplaires, dont une version en support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès de la direction générale du travail.

2. Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

3. Date d'entrée en application

Le présent avenant entre en application à la date de signature par les partenaires sociaux, pour les adhérents de l'organisation patronale et au premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

4. Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 8 octobre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034

Convention collective nationale
IDCC : 1090. – **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motorcycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)

AVENANT N° 7 DU 17 DÉCEMBRE 2013
À L'ACCORD DU 16 NOVEMBRE 2000 RELATIF AUX STATUTS DU CESA

NOR : ASET1450137M
IDCC : 1090

Vu l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif au fonctionnement du paritarisme ainsi que ses avenants successifs, en dernier lieu l'avenant n° 5 du 21 décembre 2006 modifiant les statuts du centre d'études des services de l'automobile (CESA) ;

Vu le procès-verbal de l'assemblée générale du CESA en date du 4 juin 2013 ;

Vu l'avenant n° 68 du 17 décembre 2013 à la convention collective nationale ;

Vu l'article 8 des statuts du CESA,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 1^{er} « Constitution » est ainsi rédigé :

« Entre les organisations patronales et syndicales représentatives visées à l'article 4, il a été créé un centre d'études des services de l'automobile (CESA), association paritaire à but non lucratif régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, pour la promotion et le développement du dialogue paritaire au niveau de la branche.

Cette association, membre du groupe de protection sociale IRP AUTO et ci-après dénommée "l'Association", prend la dénomination suivante : "IRP AUTO CESA". »

Article 2

Aux articles 5 et 8 des statuts du CESA, les mots : « le CESA » sont remplacés par : « l'Association ».

Article 3

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais au dépôt légal du présent avenant. Une copie du récépissé de dépôt sera fournie à IRP AUTO CESA, en vue de procéder aux formalités de déclaration et de publication requises par les statuts.

Fait à Suresnes, le 17 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNPA ;
FNAA ;
FNCRM ;
GNESA ;
SNCTA.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
FGMM CFDT ;
FTM CGT.

Brochure n° 3034

Convention collective nationale

**IDCC : 1090. – SERVICES DE L'AUTOMOBILE
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motorcycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)**

**AVENANT N° 68 DU 17 DÉCEMBRE 2013
RELATIF À LA DÉNOMINATION DES INSTITUTIONS PARITAIRES
MEMBRES D'IRP AUTO**

NOR : ASET1450135M
IDCC : 1090

Vu le procès-verbal de l'assemblée générale de l'IRCRA en date du 9 juin 2011 ;
Vu le procès-verbal de l'assemblée générale de l'IRSACM en date du 23 juin 2011 ;
Vu le procès-verbal de l'assemblée générale de l'ADESSA en date du 4 juin 2013 ;
Vu le procès-verbal de l'assemblée générale du CESA en date du 4 juin 2013 ;
Vu le procès-verbal de l'assemblée générale de l'APASCA en date du 27 juin 2013,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dénominations des institutions paritaires du groupe IRP AUTO mentionnées dans les accords paritaires nationaux et dans la convention collective nationale des services de l'automobile, notamment dans ses articles 1.04 *bis*, 1.25, 1.25 *bis* et 1.27, sont modifiées comme suit :

- « IRCRA » devient : « IRP AUTO Retraite AGIRC ».
- « IRSACM » devient : « IRP AUTO Retraite ARRCO ».
- « ADESSA » devient : « IRP AUTO Epargne salariale ».
- « CESA » devient : « IRP AUTO CESA ».
- « APASCA » devient : « IRP AUTO APASCA ».

Article 2

Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Suresnes, le 17 décembre 2013.

Organisations patronales :

CNPA ;
FNAA ;
FNCRM ;
GNESA ;
SNCTA.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
FGMM CFDT ;
FTM CGT.

Brochure n° 3034

Convention collective nationale
IDCC : 1090. – **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motocycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)

AVENANT DU 16 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AU TRAVAIL DU DIMANCHE POUR L'ANNÉE 2014
(RENNES)
NOR : ASET1450133M
IDCC : 1090

Entre :

Le CNPA,

D'une part, et

La CFDT métallurgie ;

L'UD CFE-CGC ;

L'UD CGT-FO ;

L'UD CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Sur le territoire de la communauté d'agglomération de Rennes, le nombre maximal de dérogations à la règle du repos dominical à caractère collectif sollicitées, conformément à l'article L. 3132-26 du code du travail, pour l'emploi de vendeurs salariés dans les concessions, les filiales, les succursales relevant des codes NAF 50.1Z (commerce de véhicules automobiles) et 50.2Z (entretien et réparation de véhicules automobiles) est limité à trois par an.

Article 2

Pour l'année 2014, les organisations signataires se sont accordées sur la possibilité de trois dates d'ouverture dominicale collectives :

- deux dates fixes qui seront définies avant le 7 février 2014 ;
- une date libre, dont la demande d'ouverture sera communiquée dans un délai préalable minimal de 30 jours :
 - par le concessionnaire au CNPA et aux mairies concernées ;
 - par le CNPA à Rennes Métropole.

La troisième date sera transmise par les services de Rennes Métropole aux organismes signataires du protocole.

Chaque concessionnaire s'engage à ne pas dépasser trois ouvertures dominicales.

Article 3

Lors de ces ouvertures, il sera fait exclusivement appel au personnel de vente volontaire et strictement nécessaire. Le chef d'entreprise tiendra à la disposition de l'inspection du travail la liste nominative des salariés qui auront travaillé le dimanche.

Article 4

Le présent accord sera porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage. L'employeur est tenu de fournir aux salariés, lors de son embauche, une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Les comités d'établissements ou, à défaut, les délégués du personnel seront préalablement informés et consultés.

Article 5

Une commission de suivi de l'accord sera mise en place. Elle sera composée de deux représentants du conseil national des professions de l'automobile et de deux représentants par organisation syndicale.

Article 6

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent protocole d'accord sera déposé auprès du service des conventions collectives du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes. Il sera également transmis à monsieur le président de Rennes Métropole et à l'ensemble des maires de Rennes Métropole.

Article 7

Le présent protocole est applicable jusqu'au 31 décembre 2014.

Fait à Rennes, le 16 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

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)

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2013

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2014
(DRÔME-ARDÈCHE)

NOR : ASET1450167M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FBTP Drôme-Ardèche ;

La CAPEB Drôme ;

La CAPEB Ardèche ;

La fédération SCOP BTP Rhône-Alpes,

D'une part, et

L'UD CFDT ;

L'UD CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre I^{er} du titre VIII des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, étendues par arrêtés ministériels du 8 février 1991 et du 12 février 1991, concernant, d'une part, les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés) et, d'autre part, les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à

10 salariés), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment des départements de la Drôme et de l'Ardèche.

Article 2

Pour les départements de la Drôme et de l'Ardèche, les parties signataires du présent accord ont fixé en application de l'article VIII.18 des conventions collectives nationales précitées le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme suit :

L'indemnité de repas est portée à 9,75 €.

Les indemnités de transport et de trajet comme dans le tableau ci-après :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE TRAJET
Zone 1A (0 à 5 km)	1,57	0,67
Zone 1B (5 à 10 km)	2,67	1,21
Zone 2 (10 à 20 km)	5,33	2,65
Zone 3 (20 à 30 km)	8,50	3,89
Zone 4 (30 à 40 km)	11,95	5,30
Zone 5 (40 à 50 km)	15,23	6,49

Article 3

Les valeurs des indemnités de repas, de transport et de trajet fixées à l'article 2 entreront en application, à compter du 1^{er} janvier 2014, sous réserve d'aboutir à un accord susceptible d'extension.

A défaut de remplir cette condition, les valeurs de ces indemnités resteront celles en vigueur au 1^{er} janvier 2013.

Article 4

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail à Paris, conformément au décret du 17 mai 2006, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Valence.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail à Paris.

Le présent accord sera transmis pour information à la DIRECCTE, unités territoriales de la Drôme et de l'Ardèche, et remis aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de Valence et de Montélimar pour la Drôme et d'Annonay et d'Aubenas pour l'Ardèche.

Article 5

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir au dernier trimestre 2014 pour faire un bilan de la conjoncture avant d'entamer la réflexion sur la revalorisation des indemnités de petits déplacements pour l'année suivante.

Fait à Valence, le 6 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3354

Convention collective

BÂTIMENT

IDCC : 2707. – **ETAM**
(Ile-de-France
hors Seine-et-Marne)

AVENANT N° 6 DU 2 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2014

NOR : ASET1450166M

IDCC : 2707

Entre :

La fédération SCOP BTP Ile-de-France, Haute-Normandie, Centre ;

La FFB RP Ile-de-France ;

La FFB Ile-de-France Yvelines - Essonne - Val-d'Oise,

D'une part, et

La FG FO construction ;

La CFTC BTP Ile-de-France ;

La CFE-CGC BTP Ile-de-France ;

La CFDT bois Ile-de-France,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 13.1 du titre III de la convention collective régionale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 19 novembre 2007 et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne).

Article 2

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) est fixé comme suit, à compter du 1^{er} janvier 2014.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
A	1 465
B	1 545
C	1 650
D	1 850
E	1 980
F	2 380
G	2 640
H	2 880

Article 3

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), bureau des relations collectives du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 2 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3032

Conventions collectives régionales

BÂTIMENT

IDCC : 1740. – **Ouvriers**

IDCC : 1843. – **Ingénieurs, assimilés et cadres**
(Région parisienne)

AVENANT N° 30 DU 2 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2014

NOR : ASET1450161M
IDCC : 1740

Entre :

La FPSCOPB ;

La FFB RP Yvelines, Essonne, Val-d'Oise ;

La FFB RP Ile-de-France,

D'une part, et

La CFTC BTP Ile-de-France ;

L'UR CB CFDT Ile-de-France ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 4.8 du titre I de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par l'article 1^{er} des clauses générales, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les revalorisations des salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne).

Article 2

Les parties signataires du présent accord ont arrêté, à compter du 1^{er} janvier 2014 :

Valeur du point : 7,80 €.

Partie fixe (PF) :

– 284 € pour le coefficient 150 ;

– 140 € pour le coefficient 170 ;

– 117 € pour le coefficient 185 ;

- 82 € pour le coefficient 210 ;
- 49 € pour le coefficient 230 ;
- 9 € pour le coefficient 250 ;
- 29 € pour le coefficient 270.

Ce qui fixe le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Base : 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL
Niveau I Ouvriers d'exécution :		
– position 1	150	1 454
– position 2	170	1 466
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 560
Niveau III Compagnons professionnels :		
– position 1	210	1 720
– position 2	230	1 843
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
– position 1	250	1 959
– position 2	270	2 135

Article 3

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), bureau des relations collectives du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 2 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3032

Conventions collectives régionales

BÂTIMENT

IDCC : 1740. – **Ouvriers**

IDCC : 1843. – **Ingénieurs, assimilés et cadres**
(Région parisienne)

AVENANT N° 31 DU 2 DÉCEMBRE 2013

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE REPAS

NOR : ASET1450162M

IDCC : 1740

Entre :

La FPSCOPB ;

La FFB RP Ile-de-France ;

La FFB RP Yvelines, Essonne, Val-d'Oise,

D'une part, et

La CFTC BTP Ile-de-France ;

L'UR CB CFDT Ile-de-France ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le montant de l'indemnité de repas figurant au paragraphe *a* de l'article 8 du chapitre III du titre III de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment est fixé à 9,50 € à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 2

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), bureau des relations collectives du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 2 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3348

Convention collective nationale

**IDCC : 2666. – CONSEILS D'ARCHITECTURE,
D'URBANISME ET DE L'ENVIRONNEMENT**

**AVENANT N° 16 DU 9 DÉCEMBRE 2013
RELATIF À LA GARANTIE FRAIS DE SANTÉ**

NOR : ASET1450134M

IDCC : 2666

Entre :

La FNCAUE,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche des CAUE conviennent d'augmenter les taux de cotisation et de mettre en place une grille optique afin d'assurer l'équilibre du régime.

Cette grille optique remplacera la garantie actuelle, les autres garanties restant inchangées.

Le présent avenant modifie ainsi des articles du titre VIII de la convention collective nationale des CAUE, l'avenant n° 1 du 24 mai 2007 ainsi que le tableau des garanties concernant l'optique.

L'entrée en vigueur de ces dispositions est fixée au 1^{er} janvier 2014 pour tous les salariés des associations conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement, dont les statuts sont définis par le titre II de la loi sur l'architecture n° 77-2 du 3 janvier 1977 et par le décret n° 78-172 du 9 février 1978, ainsi qu'aux salariés des unions régionales et de la fédération nationale, sur l'ensemble de la métropole et des départements d'outre-mer.

Article 1^{er}

Modification de l'article 12.2 « Paiement des cotisations », partie B « Frais de santé »

Les dispositions de l'article 12.2, partie B, sont modifiées comme suit.

« B. – Garantie frais de santé de l'ensemble du personnel

RÉGIME GÉNÉRAL	2014					
Garantie Frais de santé	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA 60 %	TB 60 %	TA 40 %	TB 40 %	TA 100 %	TB 100 %
Cotisation « salarié seul »	1,15 %	1,15 %	0,77 %	0,77 %	1,92 %	1,92 %
Cotisation « couple »	2,28 %	2,28 %	1,52 %	1,52 %	3,80 %	3,80 %
Cotisation « famille »	3,55 %	3,55 %	2,37 %	2,37 %	5,92 %	5,92 %

Article 2

Modification de l'article 3 de l'annexe I du 24 juillet 2007

Les dispositions de l'article 3 de l'annexe I sont modifiées comme suit :

(En pourcentage.)

RÉGIME ALSACE-MOSELLE	2014					
Garantie Frais de santé	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA 60 %	TB 60 %	TA 40 %	TB 40 %	TA 100 %	TB 100 %
Cotisation « salarié seul »	0,71 %	0,71 %	0,46 %	0,46 %	1,17 %	1,17 %
Cotisation « couple »	1,40 %	1,40 %	0,95 %	0,95 %	2,35 %	2,35 %
Cotisation « famille »	2,19 %	2,19 %	1,46 %	1,46 %	3,65 %	3,65 %

Article 3

Modification de l'article 5.6 (tableau des garanties concernant l'optique)

Au sein du tableau de garanties figurant à l'article 5.6 pour le régime général et à l'article 2 de l'annexe I pour le régime Alsace-Moselle, le poste « Frais d'optique (verres, montures et lentilles cornéennes prises en charge ou non par la sécurité sociale) » fait l'objet des modifications suivantes :

Monture : 6 % du PMSS pour les enfants (moins de 18 ans) et 3,5 % du PMSS pour les adultes.

Verres : selon grille optique (ci-après).

Plafond de remboursement monture + verres : 600 € tous les 2 ans par bénéficiaire, sauf changement de dioptries (à partir d'un changement de 0,5 dioptrie).

Lentilles acceptées ou non par la sécurité sociale : 4,5 % du PMSS dans la limite de 600 € par an et par bénéficiaire.

Il est précisé qu'aucune modification n'est apportée à la prise en charge des traitements chirurgicaux des troubles visuels (avenant n° 8 du 17 mai 2011 inchangé).

Ci-après la grille optique complétant le tableau.

VERRES OPTIQUE	ADULTE après 18 ^e anniversaire		ENFANT avant 18 ^e anniversaire		DESCRIPTIF	GARANTIES	
	Code LPP	Verres teintés	Code LPP	Verres teintés		Adulte	Enfant
	Adulte		Enfant	Adulte avec prisme incorporé			
Verres simple foyer, sphériques							
Verre simple foyer, de sphère allant de – 6,00 à + 6,00	2203240 2287916	2287916	2261874 2242457	2242457	Unifocaux simples : 1 correction myopie ou hypermétropie Petite et moyenne corrections inférieures à 6 dioptries	2 % PMSS	4 % du PMSS
Verre simple foyer, de sphère allant de – 6,25 à – 10,00 ou allant de + 6,25 à + 10,00	2282793 2280660 2263459 2265330	2263459	2243540 2243304 2297441 2291088	2297441	Unifocaux simples : 1 correction myopie ou hypermétropie Forte correction comprise entre 6,25 et 10 dioptries	3 % PMSS	5 % du PMSS
Verre simple foyer, de sphère située en dehors de la zone – 10,00 à + 10,00	2235776 2295896	2295896	2273854 2248320	2248320	Unifocaux simples : 1 correction myopie ou hypermétropie Très forte correction supérieure à 10 dioptries	3 % PMSS	5 % du PMSS
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques							
Verre simple foyer, de cylindre inférieur ou égal à + 4,00 et de sphère allant de – 6,00 à + 6,00	2259966 2226412	2226412	2200393 2270413	2270413	Unifocaux simples : 2 corrections (myopie + léger astigmatisme) ou (hypermétropie + léger astigmatisme) Petite et moyenne corrections inférieures à 6 dioptries	3 % PMSS	5 % du PMSS
Verre simple foyer, de cylindre inférieur ou égal à + 4,00 et de sphère située en dehors de la zone allant de – 6,00 à + 6,00	2284527 2254868	2254868	2283953 2219381	2219381	Unifocaux simples : 2 corrections (myopie + léger astigmatisme) ou (hypermétropie + léger astigmatisme) Forte ou très forte correction supérieure à 6 dioptries	3 % PMSS	5 % du PMSS
Verre simple foyer, de cylindre supérieur à + 4,00 et de sphère allant de – 6,00 à + 6,00	2212976 2252668	2252668	2238941 2268385	2268385	Unifocaux simples : 2 corrections (myopie + fort astigmatisme) ou (hypermétropie + fort astigmatisme) Petite et moyenne corrections inférieures à 6 dioptries	2 % PMSS	4 % du PMSS

VERRES OPTIQUE	ADULTE après 18 ^e anniversaire		ENFANT avant 18 ^e anniversaire		DESCRIPTIF	GARANTIES	
	Code LPP	Verres teintés	Code LPP	Verres teintés		Adulte	Enfant
	Adulte		Enfant	Adulte avec prisme incorporé			
Verre simple foyer, de cylindre supérieur à + 4,00 et de sphère située en dehors de la zone allant de - 6,00 à + 6,00	2288519 2299523	2299523	2245036 2206800	2206800	Unifocaux simples : 2 corrections (myopie + fort astigmatisme) ou (hypermétropie + fort astigmatisme) Forte et très forte corrections supérieures à 6 dioptries	3 % PMSS	5 % du PMSS
Verres multifocaux ou progressifs, sphériques							
Verre multifocal ou progressif, de sphère allant de - 4,00 à + 4,00	2290396 2291183	2291183	2259245 2264045	2264045	Multifocaux ou progressifs : 2 corrections (myopie + presbytie) ou (hypermétropie + presbytie) Petite correction inférieure à 4 dioptries	4,5 % PMSS	5 % du PMSS
Verre multifocal ou progressif, de sphère située en dehors de la zone allant de - 4,00 à + 4,00	2245384 2295198	2295198	2238792 2202452	2202452	Multifocaux ou progressifs : 2 corrections (myopie + presbytie) ou (hypermétropie + presbytie) Moyenne, forte ou très forte correction supérieure à 4 dioptries	4,5 % PMSS	5 % du PMSS
Verres multifocaux ou progressifs, sphéro-cylindriques							
Verre multifocal ou progressif, quelle que soit la puissance du cylindre et pour une sphère allant de - 8,00 à + 8,00	2227038 2299180	2299180	2240671 2282221	2282221	Multifocaux ou progressifs : 3 corrections (myopie + astigmatisme + presbytie) ou (hypermétropie + astigmatisme + presbytie) Petite, moyenne ou forte correction inférieure à 8 dioptries	5,5 % PMSS	5 % du PMSS
Verre multifocal ou progressif, quelle que soit la puissance du cylindre et pour une sphère située en dehors de la zone allant de - 8,00 à + 8,00	2202239 2252042	2252042	2234239 2259660	2259660	Multifocaux ou progressifs : 3 corrections (myopie + astigmatisme + presbytie) ou (hypermétropie + astigmatisme + presbytie) Très forte correction supérieure à 8 dioptries	5,5 % PMSS	5 % du PMSS

Monture enfant	6 % du PMSS
Monture adulte	3,5 % du PMSS
Lentilles acceptées	4,5 % du PMSS
Lentilles refusées	4,5 % du PMSS

Article 4

Modification de l'article 12.2. « Paiement des cotisations », partie A « Prévoyance »

Les dispositions de l'article 12.2, partie A, sont complétée comme suit :

A. – Garantie décès, invalidité, incapacité

Les taux de cotisations exposés ci-dessus sont appelés à hauteur de 90 % de leur montant, pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014 :

(En pourcentage.)

GARANTIES	PART EMPLOYEUR		PART SALARIÉ		ENSEMBLE	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès, incapacité, invalidité	0,95	1,50	0,61	1,01	1,56	2,51
Incapacité temporaire. – Maintien de salaire y compris remboursement des charges sociales patronales (jusqu'au 120 ^e jour)	0,68	0,68			0,68	0,68
Total décès, invalidité, incapacité	1,63	2,18	0,61	1,01	2,24	3,19

Article 5

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) du 24 mai 2007.

Article 6

Hierarchie des normes

Les parties conviennent qu'il ne peut être dérogé aux dispositions du titre VIII de la convention collective nationale des CAUE par une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement. Une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou établissement ne peut que compléter le présent avenant par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 7

Date d'effet, dépôt, extension

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

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

La validation de cet accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3^o de l'article L. 2122-5 du code du travail ou, le cas échéant, aux élections visées à l'article L. 2122-6 (pour les TPE), au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la

majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

Sous réserve de l'application de l'article L. 2236-6 susmentionné, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code la sécurité sociale.

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 15 décembre 2013.

Fait à Paris, le 9 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3348

Convention collective nationale

**IDCC : 2666. – CONSEILS D'ARCHITECTURE,
D'URBANISME ET DE L'ENVIRONNEMENT**

**AVENANT N° 17 DU 3 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{er} janvier 2014**

NOR : ASET1450136M
IDCC : 2666

Le présent accord a pour objet, dans le cadre de l'article L. 2441-1 portant sur la négociation annuelle des salaires, de réévaluer les salaires minimaux de la branche des CAUE.

Après avoir examiné les moyennes de salaires issues de l'observatoire des métiers et des qualifications de la convention collective des CAUE basées sur les masses salariales de 2012 ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux ont souhaité modifier la grille des salaires minimaux de la convention collective des CAUE,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) du 24 mai 2007.

Article 2

Modification de la grille des salaires minimaux de la convention collective des CAUE

La grille des salaires minimaux sur la base de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles, est réévaluée. Les nouvelles valeurs sont les suivantes :

(En euros.)

	COEFFICIENT	VALEUR
Niveau I		
Position 1	300	1 587
Position 2	320	1 693
Niveau II		
Position 1	340	1 799
Position 2	360	1 905
Niveau III		

	COEFFICIENT	VALEUR
Position 1	400	2 116
Position 2	440	2 328
Position 3	500	2 645
Niveau IV		
Position 1	530	2 738
Position 2	560	2893
Position 3	600	3 100
Niveau V		
Position 1	700	3 580

Article 3

Date d'effet, dépôt, extension

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

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

La validation de cet accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3^o de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant, aux élections visées à l'article L. 2122-6 (pour les TPE), au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

Sous réserve de l'application de l'article L. 2236-6 susmentionné, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 15 décembre 2013.

Fait à Paris, le 3 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNCAUE.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction ;

FNCB SYNATPAU CFDT ;

fédération BATIMAT-TP CFTC.

Brochure n° 3247

Convention collective nationale

**IDCC : 1513. – ACTIVITÉS DE PRODUCTION
DES EAUX EMBOUTEILLÉES,
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES
SANS ALCOOL ET DE BIÈRE**

AVENANT N° 7 DU 21 NOVEMBRE 2013
À L'ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2001 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450155M
IDCC : 1513

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière, réunis en commission paritaire, au vu des résultats techniques du régime conventionnel de prévoyance, décident les mesures suivantes :

- mettre en conformité les dispositions de la convention collective nationale avec le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif à la définition des catégories objectives de salariés ;
- revoir les dispositions relatives aux garanties décès-invalidité pour en éliminer les aspects qui ont pu apparaître comme contrevenant au principe d'égalité dégagé par la jurisprudence du Conseil d'Etat ;
- améliorer et préciser les garanties liées aux risques décès ou invalidité absolue et définitive, notamment en ce qui concerne la rente éducation.

Article 1^{er}

Modification du libellé des catégories de salariés

L'article 13.3 de la convention collective est ainsi modifié :

« Article 13.3

Bénéficiaires

Les salariés non cadres ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (AGIRC) bénéficient des garanties du régime de prévoyance, sous réserve d'une ancienneté de 3 mois dans l'entreprise.

Les salariés cadres relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (AGIRC) bénéficient des mêmes garanties du régime de prévoyance, sous réserve d'une ancienneté de 3 mois dans l'entreprise.

Toutefois, les cadres relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 déjà garantis par ailleurs, notamment au titre de l'ar-

article 7 de cette convention, peuvent ne pas être affiliés au présent régime dès lors qu'ils bénéficient d'un niveau d'indemnisation strictement supérieur apprécié par garantie. »

Article 2

Modifications de la rédaction de la garantie en cas de décès-invalidité absolue et définitive

L'article 13.6 de la convention collective est ainsi modifié :

« Article 13.6

Décès et invalidité absolue et définitive

Est considéré en invalidité absolue et définitive le salarié reconnu par la sécurité sociale comme définitivement inapte à toute activité professionnelle et percevant à ce titre soit une rente d'invalidité de 3^e catégorie, soit une rente d'incapacité permanente et totale pour accident du travail, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne. Le versement d'un capital en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie en cas de décès.

On entend par enfants à charge au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive les enfants à charge du salarié au sens fiscal, c'est-à-dire les enfants pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ainsi que, le cas échéant, les enfants auxquels le salarié est redevable d'une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global, y compris les enfants posthumes, ainsi que les enfants reconnus par le participant, à charge au sens fiscal de l'autre parent.

1. Montant de la prestation

En cas de décès du salarié ou en cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, un capital est versé au bénéficiaire, dont le montant est fixé à :

- quelle que soit la situation familiale : 100 % du salaire annuel brut de référence ;
- majoration par enfant à charge : 25 % du salaire annuel brut de référence.

2. Garantie double effet

En cas de décès du conjoint du salarié ou de son partenaire lié par un Pacs, ou de son concubin notoire survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, un deuxième capital est versé aux enfants à charge.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire survenant au cours du même événement sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ou lorsque le décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

Ce deuxième capital est égal au capital versé au décès du salarié. La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

Le concubinage notoire se définit par la capacité à justifier avoir vécu notoirement avec le salarié depuis au moins 2 ans avant la date du décès. En cas de naissance ou d'adoption dans un couple de concubins, ce délai de 2 ans n'est pas exigé. Le salarié et son concubin sont célibataires, veufs ou divorcés. »

Article 3

Modifications relatives à la garantie rente éducation

L'article 13.8 de la convention collective est ainsi modifié.

Garantie rente éducation

Une garantie rente éducation est établie pour les enfants du bénéficiaire défini à l'article 2 selon les conditions d'âge ci-dessous :

- jusqu'au 12^e anniversaire : 6 % du salaire brut TA-TB ;
- de 12 ans au 18^e anniversaire : 8 % du salaire brut TA-TB ;
- de 18 ans au 25^e anniversaire si poursuite d'études par l'enfant : 10 % du salaire brut TA-TB.

Cette garantie est allouée aux enfants à charge du participant décédé ou en invalidité 3^e catégorie au sens de l'article 13.6 du présent accord.

Elle est doublée pour les orphelins de deux parents.

Sont considérés comme enfants à charge à la date de l'événement ouvrant droit à prestations les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire, sous la condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, et indépendamment de la position fiscale, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis – c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin (e) ou du partenaire lié par un Pacs – du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire, lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnue en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civil. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant le décès ou l'invalidité du salarié.

A défaut, elle prend effet au premier jour suivant la date de dépôt de la demande.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution ou au jour de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement. »

Article 4

Modifications relatives aux ayants droit de la garantie décès

L'article 13.11 de la convention collective est ainsi modifié :

« Article 13.11

Ayants droit du capital décès

A défaut de désignation expresse, le capital décès est versé selon l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint non séparé de corps judiciairement, non divorcé ;
- à défaut, à son partenaire lié au salarié par la signature d'un Pacs ;
- à défaut, à son concubin notoire ;
- à défaut, à ses enfants par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses père et mère, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses héritiers, par parts égales entre eux.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune d'entre elles est versée au profit de l'enfant au titre duquel elle est accordée ou à son représentant légal.

Sont considérés comme concubins notoires les concubins pouvant justifier avoir vécu notoirement avec le salarié depuis au moins 2 ans avant la date du décès. En cas de naissance ou d'adoption dans un couple de concubins, ce délai de 2 ans n'est pas exigé. »

Article 5

Cotisation

L'article 13.13 de la convention collective est ainsi modifié :

« Article 13.13

Répartition de la cotisation

Le taux global de la cotisation du régime de prévoyance défini ci-dessus assis sur la tranche A et la tranche B est fixé à 1,34 % des salaires bruts des salariés et répartis de la façon suivante :

Taux global :

- décès ou invalidité absolue et définitive (rente éducation) : 0,10 % ;
- décès ou invalidité absolue et définitive (capital) : 0,34 % ;
- incapacité de travail : 0,40 % ;
- invalidité : 0,50 %.

La cotisation est répartie à raison de 50 % à charge de l'employeur et 50 % à charge des salariés. »

Article 6

Création d'un article 13.15 relatif aux périodes de suspension du contrat de travail

« Article 13.15

Maintien et cessation des garanties

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au bénéfice du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que

pendant toute cette période il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas d'arrêt de travail, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rente d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Le droit à la garantie cesse au moment de la rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance par l'organisme assureur au titre du présent régime, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité issu de l'accord national interprofessionnel défini à l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié. »

Article 7

Date d'effet

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

Article 8

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (livre II de la deuxième partie). Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt en deux exemplaires, dont un sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 21 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNECE ;
CSEM ;
SNBR ;
SES ;
ABF.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;
FGTA FO ;
FNAA CFE-CGC ;
CSFV CFTC.

Brochure n° 3249

Convention collective nationale

IDCC : 1516. – ORGANISMES DE FORMATION

ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2014

NOR : ASET1450171M

IDCC : 1516

Entre :

La FFP,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SNEPL CFTC ;

La FD CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent avenant vise à déterminer les rémunérations minima annuelles conventionnelles à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 2

Dès l'entrée en vigueur de l'avenant, la valeur du point permettant de calculer les salaires minima conventionnels sera majorée de 1,25 % sur la base de sa valeur fixée en mars 2012. La valeur du point sera donc fixée à 103,116 € au 1^{er} janvier 2014 (cf. annexe).

Pour les catégories A et B, les rémunérations minima annuelles conventionnelles sont fixées de la façon suivante :

- A1 : 17 421 € ;
- A2 : 17 465 € ;
- B1 : 17 508 € ;
- B2 : 17 552 €.

Au 31 décembre 2014, le salarié qui n'aurait pas perçu le salaire minimum conventionnel correspondant à la période allant du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014 se verra allouer une prime de rattrapage pour la période précédant l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 3

Les dispositions du présent avenant modifiant l'article 10.1 de la convention collective et fixant la valeur du point qui permet de calculer les salaires minima conventionnels entreront en vigueur, pour l'ensemble des organismes de la branche, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel*.

Les signataires conviennent de subordonner son entrée en vigueur à son extension totale.

Article 4

La partie la plus diligente procédera aux formalités requises en vue de son extension.

Fait à Paris, le 18 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille 2014 des qualifications et des rémunérations minimales annuelles des salariés à temps plein

Base : durée légale du travail.

Point annuel : 103,116 €.

(En euros.)

CATÉGORIE de personnel	NIVEAU hiérarchique	COEFFICIENT	SALAIRE minimum mensuel
Employés			
Spécialisés	A1	100	17 421,00
	A2	110	17 465,00
Qualifiés	B1	120	17 508,00
	B2	145	17 552,00
Techniciens			
Qualifiés 1 ^{er} degré	C1	171	17 632,84
	C2	186	19 179,58
Qualifiés 2 ^e degré	D1	200	20 623,21
	D2	220	22 685,53
Hautement qualifiés	E1	240	24 747,85
	E2	270	27 841,33
Cadres	F	310	31 965,97
	G	350	36 090,61
	H	450	46 402,22
	I	600	61 869,62

Brochure n° 3090

Convention collective nationale
IDCC : 1527. – IMMOBILIER
(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,
agents immobiliers, etc.)

ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2013
MODIFIANT L'ANNEXE II « SALAIRES » DE LA CONVENTION
NOR : ASET1450150M
IDCC : 1527

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant a pour objet de définir les salaires minima bruts annuels applicables en 2014.

Il s'applique dans les résidences de tourisme et les résidences hôtelières, à l'exception des entreprises qui appliquaient avant le 21 juillet 1995 une autre convention collective nationale étendue.

Les holdings (classe 74) dont l'activité principale s'exerce à travers des filiales relevant de la présente convention, les groupements d'intérêt économique, associations ou syndicats, créés par un groupe d'entreprises relevant en majorité de la présente convention, entrent également dans son champ d'application, sauf application d'accords professionnels de branche dont ils peuvent relever.

Article 1^{er}

Salaires minima pour l'année 2014

Pour l'année 2014, les salaires minima bruts annuels pour un horaire mensuel de 151,67 heures, sont les suivants :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE annuel minimum
I	18 795
II	18 896
III	18 975
IV	19 134
V	19 708
VI	21 820
VII	22 823
VIII	30 939
IX	36 850
X	41 663

Les parties rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 2

Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de l'expiration du délai légal d'opposition.

Il est applicable au 1^{er} janvier 2014.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au même moment.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 18 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNRT.

Syndicats de salariés :

CFSV CFTC ;

FS CFDT ;

SNUHAB CFE-CGC ;

FEC FO.

Brochure n° 3100

Convention collective nationale

IDCC : 43. – **ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE
(CCNIE)**

AVENANT DU 18 DÉCEMBRE 2013
À L'AVENANT DU 22 MAI 2007 À L'AVENANT N° 3
À L'ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 1994 PORTANT ADHÉSION À FORCO

NOR : ASET1450149M
IDCC : 43

Entre :

La FICIME,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FNECS CFE-CGC ;

La FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de l'article 2 « Droit individuel à la formation »

La phrase : « Les dispositions relatives au DIF prioritaire sont applicables dans les entreprises de 250 salariés et moins » est suspendue jusqu'au 31 décembre 2014.

En conséquence, les dispositions relatives au DIF prioritaire s'appliquent dans toutes les entreprises sans condition d'effectif jusqu'au 31 décembre 2014.

Article 2

Force obligatoire et entrée en vigueur

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

ACCORD DU 4 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA MENSUELS POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450240M

IDCC : 112

Vu les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière,
il a été convenu ce qui suit :

CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières ou de la convention collective nationale de l'industrie laitière.

Article 1^{er}

Augmentation des salaires minima mensuels

Au 1^{er} janvier 2014, la grille des salaires minima mensuels transformation laitière, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée de + 1,2 %.

En conséquence, la grille des salaires minima mensuels transformation laitière, applicable au 1^{er} janvier 2014, s'établit comme suit :

Grille des salaires minima mensuels

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
Ouvriers, employés	I	1	1 457,28
		2	1 462,34
	II	1	1 467,40
		2	1 473,47
		3	1 479,54
	III	1	1 479,54
		2	1 486,63
		3	1 493,71

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
	IV	1	1 493,71
		2	1 501,81
		3	1 512,94
	V	1	1 512,94
		2	1 524,07
		3	1 535,20
TAM	VI	1	1 535,20
		2	1 616,16
		3	1 697,12
	VII	1	1 697,12
		2	1 788,20
		3	1 879,28
	VIII	1	1 879,28
		2	1 980,48
		3	2 125,20
Cadres	IX	1	2 125,20
		2	2 378,20
	X	–	2 934,80
	XI	–	3 542,00
	XII	–	4 048,00

Article 2

Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)

Au 1^{er} janvier 2014, la RAM transformation laitière applicable aux salariés comptant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée comme suit :

- du niveau I, échelon 1, au niveau VI, échelon 1 : + 150 € par rapport à la grille de référence ;
- à partir du niveau VI, échelon 2, la grille est augmentée de + 0,7 %.

En conséquence, la grille des rémunérations annuelles minimales transformation laitière, applicable au 1^{er} janvier 2014, s'établit comme suit.

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
Ouvriers, employés	I	1	18 950,00
		2	19 010,00
	II	1	19 070,00
		2	19 140,00
		3	19 210,00

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
	III	1	19 210,00
		2	19 290,00
		3	19 370,00
	IV	1	19 370,00
		2	19 570,00
		3	19 770,00
	V	1	19 770,00
		2	20 170,00
		3	20 570,00
TAM	VI	1	20 570,00
		2	21 851,90
		3	22 858,90
	VII	1	22 858,90
		2	23 865,90
		3	24 872,90
	VIII	1	24 872,90
		2	26 886,90
		3	28 900,90
Cadres	IX	1	28 900,90
		2	30 411,40
	X	–	39 776,50
	XI	–	47 832,50
	XII	–	56 392,00

De plus, au 1^{er} juillet 2014, la grille des rémunérations annuelles minimales transformation laitière augmentera comme suit :

- du niveau I, échelon 1, au niveau VI, échelon 1 : + 80 €, portant l'augmentation totale à + 230 €, par rapport à la grille de référence, avec un talon de + 1,2 % ;
- à partir du niveau VI, échelon 2, la grille sera augmentée de + 0,5 %, portant l'augmentation totale à + 1,2 %.

En conséquence, la grille des rémunérations annuelles minimales transformation laitière, applicable au 1^{er} juillet 2014, s'établira comme suit.

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
Ouvriers, employés	I	1	19 030,00
		2	19 090,00

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
	II	1	19 150,00
		2	19 220,00
		3	19 290,00
	III	1	19 290,00
		2	19 370,00
		3	19 450,64
	IV	1	19 450,64
		2	19 653,04
		3	19 855,44
	V	1	19 855,44
		2	20 260,24
		3	20 665,04
TAM	VI	1	20 665,04
		2	21 961,16
		3	22 973,19
	VII	1	22 973,19
		2	23 985,23
		3	24 997,26
	VIII	1	24 997,26
		2	27 021,33
		3	29 045,40
Cadres	IX	1	29 045,40
		2	30 563,46
	X	–	39 975,38
	XI	–	48 071,66
	XII	–	56 673,96

Article 3

Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

Au 1^{er} janvier 2014, la RAM transformation laitière applicable aux membres de l'encadrement bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours (sur une base de 1 918 heures ou de 216 jours), est augmentée comme suit, par rapport à la grille de référence :

Au niveau VI, échelon 1 : + 230 €.

Au niveau VI, échelon 2 : + 240 €.

Au niveau VI, échelon 3 : + 250 €.

Au niveau VII, échelon 1 : + 250 €.

Au niveau VII, échelon 2 : + 270 €.

Au niveau VII, échelon 3 : + 270 €.

Au niveau VIII, échelon 1 : + 270 €.

Au niveau VIII, échelon 2 : + 300 €.

Au niveau VIII, échelon 3 : + 300 €.

Au niveau IX, échelon 1 : + 300 €.

Au niveau IX, échelon 2 : + 340 €.

Au niveau X : + 450 €.

Au niveau XI : + 520 €.

Au niveau XII : + 620 €.

En conséquence, la grille des rémunérations annuelles minimales transformation laitière, applicable aux membres de l'encadrement bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel exprimé en heures ou en jours, au 1^{er} janvier 2014, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique encadrement forfait
sur une base 1 918 heures ou 216 jours

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
TAM	VI	1	22 747
		2	24 110
		3	25 220
	VII	1	25 220
		2	26 340
		3	27 440
	VIII	1	27 440
		2	29 670
		3	31 870
Cadres	IX	1	31 870
		2	33 890
	X	–	44 450
	XI	–	53 320
	XII	–	62 220

De plus, au 1^{er} juillet 2014, la grille des rémunérations annuelles minimales transformation laitière applicable aux membres de l'encadrement bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel exprimé en heures ou jours (sur une base de 1 918 heures ou de 216 jours) augmentera comme suit, par rapport à la grille de référence :

Au niveau VI, échelon 1 : + 110 €.

Au niveau VI, échelon 2 : + 120 €.

Au niveau VI, échelon 3 : + 125 €.

Au niveau VII, échelon 1 : + 125 €.

Au niveau VII, échelon 2 : + 125 €.

Au niveau VII, échelon 3 : + 140 €.

Au niveau VIII, échelon 1 : + 140 €.

Au niveau VIII, échelon 2 : + 140 €.

Au niveau VIII, échelon 3 : + 170 €.

Au niveau IX, échelon 1 : + 170 €.

Au niveau IX, échelon 2 : + 170 €.

Au niveau X : + 210 €.

Au niveau XI : + 270 €.

Au niveau XII : + 300 €.

En conséquence, la grille des rémunérations annuelles minimales transformation laitière, applicable aux membres de l'encadrement bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel exprimé en heures ou jours, au 1^{er} juillet 2014, s'établira comme suit.

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique encadrement forfait
sur une base 1 918 heures ou 216 jours

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
TAM	VI	1	22 857
		2	24 230
		3	25 345
	VII	1	25 345
		2	26 465
		3	27 580
	VIII	1	27 580
		2	29 810
		3	32 040
Cadres	IX	1	32 040
		2	34 060
	X	–	44 660
	XI	–	53 590
	XII	–	62 520

Article 4

*Modification des rémunérations conventionnelles
concernant les coopératives laitières agricoles (IDCC : 7004)*

En conséquence des dispositions qui précèdent et conformément aux dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 précité :

- la grille des salaires mensuels minima conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} janvier 2014 de + 1,2 % (avenant n° 61, annexe I *bis* de la CCNCL) ;
- la RAM applicable aux salariés comptant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} janvier 2014 de + 0,7 %, et au 1^{er} juillet 2014 de + 0,5 % (avenants n°s 60 et 60 *bis*, annexe I de la CCNCL).

Article 5

Modification des rémunérations conventionnelles concernant l'industrie laitière (IDCC : 112)

En conséquence des dispositions qui précèdent et conformément aux dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 précité :

- la grille des salaires mensuels minima conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} janvier 2014 de + 1,2 % (avenant n° 44, annexe I de la CCNIL) ;
- la RAM applicable aux salariés comptant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} janvier 2014 de + 0,7 %, et au 1^{er} juillet 2014 de + 0,5 % (avenants n°s 32 et 32 *bis*, annexe I *bis* de la CCNIL) ;
- la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. accord du 27 octobre 2000 sur les rémunérations conventionnelles dans l'industrie laitière) est augmentée de + 0,7 % au 1^{er} janvier 2014, et de + 0,5 % au 1^{er} juillet 2014. Elle est ainsi portée à 96,41 € au 1^{er} janvier 2014 et à 96,89 € au 1^{er} juillet 2014 ;
- le barème des primes d'ancienneté conventionnelles est augmenté au 1^{er} janvier 2014 de + 0,7 %, et au 1^{er} juillet 2014 de + 0,5 % (avenants n°s 17 et 17 *bis*, annexe I *ter* de la CCNIL).

Article 6

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et au service conventions et accords collectifs de la DIRECCTE de Paris.

Fait à Paris, le 4 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNCL ;
FNIL.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC Agro ;
CFTC-Agri ;
CSFV CFTC ;
SNCOA CFE-CGC ;
FGA CFDT ;
FGTA FO.

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

AVENANT N° 17 DU 4 DÉCEMBRE 2013
À L'ANNEXE I *TER* RELATIF AUX PRIMES D'ANCIENNETÉ
AU 1^{ER} JANVIER 2014

NOR : ASET1450157M
IDCC : 112

Entre :
La FNIL,
D'une part, et
La FGTA FO ;
La CSFV CFTC ;
La FGA CFDT ;
La CFE-CGC Agro,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit.

(Voir tableau pages suivantes.)

**Barème des primes d'ancienneté conventionnelles mensuelles
applicable au 1^{er} janvier 2014 pour un travail a temps complet**

Ouvriers, employés, AM et techniciens

(En euros.)

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
120		32,87	32,87	32,87	65,75	65,75	65,75	98,62	98,62	98,62	131,49	131,49	131,49	164,37
125		33,33	33,33	33,33	66,66	66,66	66,66	99,98	99,98	99,98	133,31	133,31	133,31	166,64
130		33,78	33,78	33,78	67,56	67,56	67,56	101,35	101,35	101,35	135,13	135,13	135,13	168,91
135		34,24	34,24	34,24	68,47	68,47	68,47	102,71	102,71	102,71	136,95	136,95	136,95	171,18
140		34,37	34,37	34,37	68,73	68,73	68,73	103,10	103,10	103,10	137,47	137,47	137,47	171,84
145		34,50	34,50	34,50	68,99	68,99	68,99	103,49	103,49	103,49	137,99	137,99	137,99	172,49
150		34,95	34,95	34,95	69,89	69,89	69,89	104,84	104,84	104,84	139,78	139,78	139,78	174,73
155		35,39	35,39	35,39	70,79	70,79	70,79	106,18	106,18	106,18	141,58	141,58	141,58	176,97
160		35,84	35,84	35,84	71,69	71,69	71,69	107,53	107,53	107,53	143,38	143,38	143,38	179,22
165		36,30	36,30	36,30	72,59	72,59	72,59	108,99	108,99	108,99	145,18	145,18	145,18	181,48
170		36,75	36,75	36,75	73,49	73,49	73,49	110,24	110,24	110,24	146,98	146,98	146,98	183,73
175		37,19	37,19	37,19	74,38	74,38	74,38	111,58	111,58	111,58	148,77	148,77	148,77	185,96
180		37,64	37,64	37,64	75,28	75,28	75,28	112,92	112,92	112,92	150,56	150,56	150,56	188,20
185		38,09	38,09	38,09	76,17	76,17	76,17	114,26	114,26	114,26	152,35	152,35	152,35	190,43
190		38,53	38,53	38,53	77,07	77,07	77,07	115,60	115,60	115,60	154,13	154,13	154,13	192,67
195		38,80	38,80	38,80	77,61	77,61	77,61	116,41	116,41	116,41	155,21	155,21	155,21	194,01
200		39,07	39,07	39,07	78,14	78,14	78,14	117,22	117,22	117,22	156,29	156,29	156,29	195,36
205		39,60	39,60	39,60	79,21	79,21	79,21	118,81	118,81	118,81	158,41	158,41	158,41	198,01

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
210		40,13	40,13	40,13	80,27	80,27	80,27	120,40	120,40	120,40	160,53	160,53	160,53	200,66
215		40,64	40,64	40,64	81,28	81,28	81,28	121,93	121,93	121,93	162,57	162,57	162,57	203,21
220		41,18	41,18	41,18	82,36	82,36	82,36	123,54	123,54	123,54	164,72	164,72	164,72	205,91
225		41,68	41,68	41,68	83,37	83,37	83,37	125,05	125,05	125,05	166,74	166,74	166,74	208,42
230		42,20	42,20	42,20	84,40	84,40	84,40	126,60	126,60	126,60	168,80	168,80	168,80	211,00
235		42,76	42,76	42,76	85,51	85,51	85,51	128,27	128,27	128,27	171,03	171,03	171,03	213,78
240		43,23	43,23	43,23	86,46	86,46	86,46	129,69	129,69	129,69	172,92	172,92	172,92	216,15
245		43,77	43,77	43,77	87,54	87,54	87,54	131,31	131,31	131,31	175,07	175,07	175,07	218,84
250		44,31	44,31	44,31	88,62	88,62	88,62	132,92	132,92	132,92	177,23	177,23	177,23	221,54
255		44,83	44,83	44,83	89,66	89,66	89,66	134,49	134,49	134,49	179,32	179,32	179,32	224,15
260		45,38	45,38	45,38	90,76	90,76	90,76	136,14	136,14	136,14	181,52	181,52	181,52	226,90
265		45,90	45,90	45,90	91,80	91,80	91,80	137,70	137,70	137,70	183,59	183,59	183,59	229,49
270		46,42	46,42	46,42	92,83	92,83	92,83	139,25	139,25	139,25	185,67	185,67	185,67	232,08
275		46,92	46,92	46,92	93,84	93,84	93,84	140,76	140,76	140,76	187,68	187,68	187,68	234,60
280		47,43	47,43	47,43	94,86	94,86	94,86	142,29	142,29	142,29	189,71	189,71	189,71	237,14
285		47,96	47,96	47,96	95,92	95,92	95,92	143,88	143,88	143,88	191,84	191,84	191,84	239,79
290		48,49	48,49	48,49	96,98	96,98	96,98	145,47	145,47	145,47	193,96	193,96	193,96	242,45
295		49,01	49,01	49,01	98,03	98,03	98,03	147,04	147,04	147,04	196,05	196,05	196,05	245,07
300		49,54	49,54	49,54	99,07	99,07	99,07	148,61	148,61	148,61	198,15	198,15	198,15	247,69
305		50,38	50,38	50,38	100,77	100,77	100,77	151,15	151,15	151,15	201,53	201,53	201,53	251,91
310		51,23	51,23	51,23	102,46	102,46	102,46	153,68	153,68	153,68	204,91	204,91	204,91	256,14
315		52,06	52,06	52,06	104,12	104,12	104,12	156,17	156,17	156,17	208,23	208,23	208,23	260,29

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
320		52,89	52,89	52,89	105,78	105,78	105,78	158,67	158,67	158,67	211,55	211,55	211,55	264,44
325		53,74	53,74	53,74	107,47	107,47	107,47	161,21	161,21	161,21	214,95	214,95	214,95	268,68
330		54,55	54,55	54,55	109,10	109,10	109,10	163,66	163,66	163,66	218,21	218,21	218,21	272,76
335		55,37	55,37	55,37	110,73	110,73	110,73	166,10	166,10	166,10	221,47	221,47	221,47	276,83
340		56,14	56,14	56,14	112,28	112,28	112,28	168,43	168,43	168,43	224,57	224,57	224,57	280,71
345		71,42	85,87	100,32	142,85	157,30	171,75	214,27	228,72	228,72	256,79	256,79	256,79	284,86

Ingénieurs et cadres

(En euros.)

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
350	57,80	86,70	115,61	144,51	173,41	202,31	231,21	260,11	289,01	289,01	289,01	289,01	289,01	289,01
400	66,10	99,16	132,21	165,26	198,31	231,37	264,42	297,47	330,52	330,52	330,52	330,52	330,52	330,52
500	82,59	123,89	165,19	206,48	247,78	289,07	330,37	371,67	412,96	412,96	412,96	412,96	412,96	412,96
600	99,17	148,75	198,33	247,91	297,50	347,08	396,66	446,25	495,83	495,83	495,83	495,83	495,83	495,83
700	115,64	173,46	231,28	289,10	346,93	404,75	462,57	520,39	578,21	578,21	578,21	578,21	578,21	578,21

Fait à Paris, le 4 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

AVENANT N° 17 *BIS* DU 4 DÉCEMBRE 2013
À L'ANNEXE I *TER* RELATIF AUX PRIMES D'ANCIENNETÉ
AU 1^{ER} JUILLET 2014
NOR : ASET1450173M
IDCC : 112

Entre :
La FNIL,
D'une part, et
La FGTA FO ;
La CSFV CFTC ;
La FGA CFDT ;
La CFE-CGC Agro,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

(Voir tableaux pages suivantes.)

**Barème des primes d'ancienneté conventionnelles mensuelles
applicable au 1^{er} juillet 2014 pour un travail à temps complet**

Ouvriers, employés, AM et techniciens

(En euros.)

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
120		33,04	33,04	33,04	66,08	66,08	66,08	99,11	99,11	99,11	132,15	132,15	132,15	165,19
125		33,49	33,49	33,49	66,99	66,99	66,99	100,48	100,48	100,48	133,98	133,98	133,98	167,47
130		33,95	33,95	33,95	67,90	67,90	67,90	101,85	101,85	101,85	135,81	135,81	135,81	169,76
135		34,41	34,41	34,41	68,82	68,82	68,82	103,22	103,22	103,22	137,63	137,63	137,63	172,04
140		34,54	34,54	34,54	69,08	69,08	69,08	103,62	103,62	103,62	138,16	138,16	138,16	172,70
145		34,67	34,67	34,67	69,34	69,34	69,34	104,01	104,01	104,01	138,68	138,68	138,68	173,35
150		35,12	35,12	35,12	70,24	70,24	70,24	105,36	105,36	105,36	140,48	140,48	140,48	175,60
155		35,57	35,57	35,57	71,14	71,14	71,14	106,71	106,71	106,71	142,28	142,28	142,28	177,86
160		36,02	36,02	36,02	72,05	72,05	72,05	108,07	108,07	108,07	144,10	144,10	144,10	180,12
165		36,48	36,48	36,48	72,95	72,95	72,95	109,43	109,43	109,43	145,91	145,91	145,91	182,38
170		36,93	36,93	36,93	73,86	73,86	73,86	110,79	110,79	110,79	147,72	147,72	147,72	184,65
175		37,38	37,38	37,38	74,76	74,76	74,76	112,14	112,14	112,14	149,51	149,51	149,51	186,89
180		37,83	37,83	37,83	75,66	75,66	75,66	113,48	113,48	113,48	151,31	151,31	151,31	189,14
185		38,28	38,28	38,28	76,55	76,55	76,55	114,83	114,83	114,83	153,11	153,11	153,11	191,38
190		38,73	38,73	38,73	77,45	77,45	77,45	116,18	116,18	116,18	154,90	154,90	154,90	193,63

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
195		39,00	39,00	39,00	77,99	77,99	77,99	116,99	116,99	116,99	155,99	155,99	155,99	194,98
200		39,27	39,27	39,27	78,54	78,54	78,54	117,80	117,80	117,80	157,07	157,07	157,07	196,34
205		39,80	39,80	39,80	79,60	79,60	79,60	119,40	119,40	119,40	159,20	159,20	159,20	199,00
210		40,33	40,33	40,33	80,67	80,67	80,67	121,00	121,00	121,00	161,33	161,33	161,33	201,67
215		40,85	40,85	40,85	81,69	81,69	81,69	122,54	122,54	122,54	163,38	163,38	163,38	204,23
220		41,39	41,39	41,39	82,77	82,77	82,77	124,16	124,16	124,16	165,55	165,55	165,55	206,94
225		41,89	41,89	41,89	83,79	83,79	83,79	125,68	125,68	125,68	167,57	167,57	167,57	209,46
230		42,41	42,41	42,41	84,82	84,82	84,82	127,23	127,23	127,23	169,64	169,64	169,64	212,05
235		42,97	42,97	42,97	85,94	85,94	85,94	128,91	128,91	128,91	171,88	171,88	171,88	214,85
240		43,45	43,45	43,45	86,89	86,89	86,89	130,34	130,34	130,34	173,78	173,78	173,78	217,23
245		43,99	43,99	43,99	87,98	87,98	87,98	131,96	131,96	131,96	175,95	175,95	175,95	219,94
250		44,53	44,53	44,53	89,06	89,06	89,06	133,59	133,59	133,59	178,12	178,12	178,12	222,65
255		45,05	45,05	45,05	90,11	90,11	90,11	135,16	135,16	135,16	180,21	180,21	180,21	225,27
260		45,61	45,61	45,61	91,21	91,21	91,21	136,82	136,82	136,82	182,43	182,43	182,43	228,04
265		46,13	46,13	46,13	92,26	92,26	92,26	138,38	138,38	138,38	184,51	184,51	184,51	230,64
270		46,65	46,65	46,65	93,30	93,30	93,30	139,95	139,95	139,95	186,60	186,60	186,60	233,24
275		47,15	47,15	47,15	94,31	94,31	94,31	141,46	141,46	141,46	188,62	188,62	188,62	235,77
280		47,67	47,67	47,67	95,33	95,33	95,33	143,00	143,00	143,00	190,66	190,66	190,66	238,33
285		48,20	48,20	48,20	96,40	96,40	96,40	144,60	144,60	144,60	192,79	192,79	192,79	240,99

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
290		48,73	48,73	48,73	97,46	97,46	97,46	146,19	146,19	146,19	194,93	194,93	194,93	243,66
295		49,26	49,26	49,26	98,52	98,52	98,52	147,78	147,78	147,78	197,03	197,03	197,03	246,29
300		49,79	49,79	49,79	99,57	99,57	99,57	149,36	149,36	149,36	199,14	199,14	199,14	248,93
305		50,63	50,63	50,63	101,27	101,27	101,27	151,90	151,90	151,90	202,54	202,54	202,54	253,17
310		51,48	51,48	51,48	102,97	102,97	102,97	154,45	154,45	154,45	205,94	205,94	205,94	257,42
315		52,32	52,32	52,32	104,64	104,64	104,64	156,96	156,96	156,96	209,27	209,27	209,27	261,59
320		53,15	53,15	53,15	106,31	106,31	106,31	159,46	159,46	159,46	212,61	212,61	212,61	265,76
325		54,01	54,01	54,01	108,01	108,01	108,01	162,02	162,02	162,02	216,02	216,02	216,02	270,03
330		54,82	54,82	54,82	109,65	109,65	109,65	164,47	164,47	167,47	219,30	219,30	219,30	274,12
335		55,64	55,64	55,64	111,29	111,29	111,29	166,93	166,93	166,93	222,57	222,57	222,57	278,22
340		56,42	56,42	56,42	112,85	112,85	112,85	169,27	169,27	169,27	225,69	225,69	225,69	282,12
345		71,78	86,30	100,83	143,56	158,08	172,61	215,34	229,86	229,86	258,08	258,08	258,08	286,29

Ingénieurs et cadres

(En euros.)

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
350	58,09	87,14	116,18	145,23	174,28	203,32	232,37	261,41	290,46	290,46	290,46	290,46	290,46	290,46
400	66,43	99,65	132,87	166,09	199,30	232,52	265,74	298,96	332,17	332,17	332,17	332,17	332,17	332,17

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
500	83,01	124,51	166,01	207,51	249,02	290,52	332,02	373,53	415,03	415,03	415,03	415,03	415,03	415,03
600	99,66	149,49	199,32	249,15	298,98	348,82	398,65	448,48	498,31	498,31	498,31	498,31	498,31	498,31
700	116,22	174,33	232,44	290,55	348,66	406,77	464,88	522,99	581,10	581,10	581,10	581,10	581,10	581,10

Fait à Paris, le 4 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

AVENANT N° 32 DU 4 DÉCEMBRE 2013
À L'ANNEXE I *BIS* RELATIF AUX RESSOURCES ANNUELLES MINIMALES
AU 1^{ER} JANVIER 2014
NOR : ASET1450158M
IDCC : 112

Entre :

La FNIL,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT ;

La CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Ressources annuelles minimales prévues par l'article 6.3
des dispositions communes au 1^{er} janvier 2014**

*Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise
(pour un travail à temps complet)*

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
120	18 830,90
125	18 891,32
130	18 951,74
135	19 012,16
140	19 072,58
145	19 133,00
150	19 193,42
155	19 253,84
160	19 314,26

COEFFICIENT	MONTANT
165	19 374,68
170	19 435,10
175	19 525,76
180	19 637,38
185	19 748,99
190	19 868,74
195	20 121,50
200	20 376,51
205	20 590,40
210	20 804,45
215	21 017,97
220	21 232,23
225	21 446,29
230	21 637,66
235	21 873,69
240	22 089,91
245	22 308,44
250	22 578,95
255	22 797,10
260	23 067,60
265	23 285,75
270	23 504,09
275	23 722,44
280	23 940,78
285	24 158,78
290	24 376,74
295	24 595,28
300	24 813,46
305	25 209,90
310	25 606,38
315	26 001,76
320	26 396,94
325	26 809,96
330	27 215,96
335	27 621,97
340	27 980,79
345	28 373,98

Remarque : pour les collaborateurs bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimé en jours, la présente grille est majorée de 25 %, sous réserve des dispositions autorisant ce complément à prendre en partie la forme d'un repos compensateur, par accord d'entreprise ou d'établissement.

Cadres

(pour un forfait annuel exprimé en horaire annuel ou en jours, au 1^{er} janvier 2014)

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
350	36 038,87
400	41 080,41
500	51 097,26
600	61 174,94
700	71 198,13

Remarque : pour les cadres non forfaités sur une base annuelle, bénéficiant d'un autre type de contrat de travail, la présente grille est minorée de 20 %.

Fait à Paris, le 4 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

AVENANT N° 32 *BIS* DU 4 DÉCEMBRE 2013
À L'ANNEXE I *BIS* RELATIF AUX RESSOURCES ANNUELLES MINIMALES
AU 1^{ER} JUILLET 2014
NOR : ASET1450172M
IDCC : 112

Entre :

La FNIL,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT ;

La CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Ressources annuelles minimales prévues par l'article 6.3
des dispositions communes au 1^{er} juillet 2014

Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise
(pour un travail à temps complet)

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
120	18 925,05
125	18 985,78
130	19 046,50
135	19 107,22
140	19 167,94
145	19 228,67
150	19 289,39
155	19 350,11
160	19 410,83

COEFFICIENT	MONTANT
165	19 471,55
170	19 532,28
175	19 623,39
180	19 735,56
185	19 847,74
190	19 968,09
195	20 222,11
200	20 478,40
205	20 693,35
210	20 908,47
215	21 123,06
220	21 338,39
225	21 553,52
230	21 745,85
235	21 983,06
240	22 200,36
245	22 419,99
250	22 691,85
255	22 911,09
260	23 182,94
265	23 402,18
270	23 621,62
275	23 841,05
280	24 060,48
285	24 279,57
290	24 498,62
295	24 718,26
300	24 937,52
305	25 335,95
310	25 734,41
315	26 131,77
320	26 528,93
325	26 944,00
330	27 352,04
335	27 760,08
340	28 120,70
345	28 515,85

Remarque : pour les collaborateurs bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimé en jours, la présente grille est majorée de 25 %, sous réserve des dispositions autorisant ce complément à prendre en partie la forme d'un repos compensateur, par accord d'entreprise ou d'établissement.

Cadres

(pour un forfait annuel exprimé en horaire annuel ou en jours, au 1^{er} juillet 2014)

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
350	36 219,06
400	41 285,82
500	51 352,75
600	61 480,81
700	71 554,12

Remarque : pour les cadres non forfaités sur une base annuelle, bénéficiant d'un autre type de contrat de travail, la présente grille est minorée de 20 %.

Fait à Paris, le 4 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

AVENANT N° 44 DU 4 DÉCEMBRE 2013
À L'ANNEXE I RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2014

NOR : ASET1450156M
IDCC : 112

Entre :

La FNIL,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT ;

La CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les salaires minima mensuels tels que prévus par l'article 6.2 des dispositions communes de la convention collective nationale sont ainsi déterminés, au 1^{er} janvier 2014, pour un travail à temps complet :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
120	1 452,22
125	1 454,24
130	1 456,27
135	1 458,29
140	1 460,32
145	1 462,34
150	1 464,36
155	1 467,40
160	1 470,44
165	1 473,47
170	1 476,51

COEFFICIENT	MONTANT
175	1 479,54
180	1 482,58
185	1 485,62
190	1 492,17
195	1 500,10
200	1 508,02
205	1 515,96
210	1 523,90
215	1 531,81
220	1 539,79
225	1 547,84
230	1 555,08
235	1 577,85
240	1 594,45
245	1 613,80
250	1 632,99
255	1 651,42
260	1 671,16
265	1 689,56
270	1 708,02
275	1 725,90
280	1 746,21
285	1 765,02
290	1 783,84
295	1 802,64
300	1 821,44
305	1 856,64
310	1 886,69
315	1 916,37
320	1 945,88
325	1 976,02
330	2 005,48
335	2 034,72
340	2 062,68
345	2 072,58
350	2 082,28
400	2 357,70

COEFFICIENT	MONTANT
500	2 945,94
600	3 537,21
700	4 124,49

Fait à Paris, le 4 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3168

Convention collective nationale
IDCC : 1147. – **PERSONNEL DES CABINETS MÉDICAUX**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 30 JANVIER 2014
DE L'UNSA SANTÉ SOCIAUX À LA CONVENTION

NOR : ASET1450165M
IDCC : 1147

Bagnolet, le 30 janvier 2014.

*L'union nationale des syndicats autonomes (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 santé sociaux vous fait part de son adhésion à la convention collective nationale des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 (étendue par arrêté du 15 janvier 1982) 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.

Le secrétaire général adjoint chargé du secteur privé.

Convention collective départementale
IDCC : 1967. – INDUSTRIES DES MÉTAUX
(Bas-Rhin)
(4 avril 1996)

(Bulletin officiel n° 1997-4 bis)
(Etendue par arrêté du 25 juin 1997,
Journal officiel du 5 juillet 1997)

ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES
POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450142M
IDCC : 1967

PRÉAMBULE

Dans un contexte particulièrement difficile depuis plusieurs années, les contraintes dues aux modifications du temps de travail, au recours à l'activité partielle ont amené les entreprises et les partenaires sociaux à réaliser des efforts importants dans le seul but de préserver les emplois.

Il est difficile, dans le contexte économique actuel, de faire des prévisions à moyen terme. Malgré tout, les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour faire avancer les salaires minima dans la métallurgie du Bas-Rhin.

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2014

Article 1.1

Valeur du point

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 4,94 € à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 1.2

Prime de panier de nuit

La prime de panier de nuit prévue à l'article 48 des clauses communes de la convention collective de l'industrie des métaux du Bas-Rhin est fixée à 5,96 € sur la base de la rémunération minimale hiérarchie, base 151,67 heures, à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 2

Rémunération annuelle effective garantie (RAEG) 2013

Le barème des RAEG, base 151,67 heures, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixé comme suit à compter du 1^{er} janvier 2013.

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	2013
I	1	140	17 446
	2	145	17 574
	3	155	17 924
II	1	170	18 312
	2	180	18 737
	3	190	19 337
III	1	215	20 083
	2	225	20 820
	3	240	21 550
IV	1	255	22 064
	2	270	22 635
	3	285	24 091
V	1	305	26 222
	2	335	28 448
	3	365	30 732
	4	395	33 131

Le présent barème inclut les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 3

Prime de congés annuels 2014

A compter du 1^{er} janvier 2014, la valeur de la prime de congés annuels dont les modalités d'attribution sont prévues à l'article 34 de la convention collective de l'industrie des métaux du Bas-Rhin, clauses communes, est fixée à 310 €.

Article 4

Egalité entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux considèrent que la métallurgie nécessite une véritable mobilisation pour que tout comme les hommes les femmes puissent y exercer leurs compétences, y développer leurs talents dans leur intérêt propre et dans l'intérêt général.

Dans le cadre de l'accord national du 30 juin 2009 portant avenant à l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il est recommandé aux entreprises d'optimiser les études et outils réalisés par l'observatoire paritaire, prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie (www.observatoire-metallurgie.fr).

Les partenaires sociaux considèrent toujours qu'une attention particulière doit être portée à l'harmonisation nécessaire de la rémunération des femmes et des hommes.

Article 5

Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail, ministère du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Strasbourg.

Article 6

Extension

Les parties signataires s'accordent pour faire procéder à l'extension du présent accord et chargent l'UIMM Alsace des démarches appropriées.

Article 7

Application des dispositions

L'UIMM Alsace s'engage à informer ses adhérents des présentes dispositions et, dès publication de l'arrêté d'extension du présent accord, l'ensemble des entreprises de la métallurgie entrant dans le champ d'application de la convention collective.

L'UIMM Alsace s'engage à accompagner les entreprises qui rencontreraient des difficultés d'application du présent accord afin d'assurer que tous les salariés de la métallurgie du Bas-Rhin bénéficient des dispositions conventionnelles.

Fait à Eckbolsheim, le 10 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Bas-Rhin.

Syndicats de salariés :

UD FO Bas-Rhin ;

CFE-CGC métallurgie Bas-Rhin ;

CFTC métallurgie Bas-Rhin.

Convention collective régionale

**IDCC : 937. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Haute-Vienne et Creuse)
(1^{er} juin 1977)**

(Etendue par arrêté du 22 juillet 1980,
Journal officiel du 21 septembre 1980)

**ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1^{ER} JANVIER 2014**

NOR : ASET1450140M
IDCC : 937

Entre :

L'UIMM de la Haute-Vienne et de la Creuse,

D'une part, et

La CFTC ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Rémunérations annuelles garanties
applicables à compter du 1^{er} janvier 2014**

Les rémunérations annuelles garanties prévue à l'article 6 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et de la Creuse sont fixées à compter du 1^{er} janvier 2014 par le barème ci-dessous.

Les rémunérations annuelles garanties étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif du salarié au cours de l'année.

Barème des rémunérations annuelles garanties

Base : 151,67 heures par mois, pour un horaire de travail effectif de 35 heures par semaine.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION annuelle garantie
I	1	140	17 573
	2	145	17 613
	3	155	17 651

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION annuelle garantie
II	1	170	17 781
	2	180	17 879
	3	190	17 978
III	1	215	18 181
	2	225	18 489
	3	240	19 053
IV	1	255	19 868
	2	270	21 018
	3	285	22 150
V	1	305	23 592
	2	335	25 852
	3	365	28 122
	3	395	30 487

Rémunération minimale hiérarchique

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est fixée à 5,17 € à compter du 1^{er} janvier 2014.

Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances est porté à 127 € à compter du 1^{er} janvier 2014. Pour les salariés à temps partiel, le montant de cette prime sera réduit *pro rata temporis*.

Formalités de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent avenant.

Fait à Limoges, le 13 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

**IDCC : 863. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES,
(Ille-et-Vilaine et Morbihan)
(12 avril 1976)**

(Etendue par arrêté du 20 décembre 1978,
Journal officiel du 28 janvier 1979)

**AVENANT DU 20 DÉCEMBRE 2013
MODIFIANT L'AVENANT « MENSUELS » DE LA CONVENTION**

NOR : ASET1450144M
IDCC : 863

PRÉAMBULE

Par le présent avenant les parties signataires souhaitent :

- clarifier l'objet de l'article 22.2 de l'avenant « Mensuels », intitulé « Prime de panier de nuit », afin de respecter sa finalité telle qu'elle résultait de l'intention initiale des parties signataires de la convention collective territoriale ;
- éviter que la jurisprudence requalifie juridiquement un « remboursement de frais » en « salaire » ;
- profiter de cet avenant pour corriger quelques coquilles portant sur des références à des numéros d'article figurant dans les articles 39 *bis*, 40 et 40 *bis* de l'avenant applicable aux mensuels,

en conséquence, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Nouvelle rédaction de l'article 22.2

L'article 22.2 est annulé dans sa rédaction antérieure et remplacé par :

« Article 22.2

Indemnité de restauration sur le lieu de travail pour travail de nuit

Lorsque le salarié est contraint de prendre une restauration sur son lieu effectif de travail, en raison de ses conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail, à savoir lorsqu'il effectue au moins 6 heures de travail entre 22 heures et 6 heures, ou lorsqu'il travaille 10 heures de jour et prolonge sa journée de travail d'au moins 1 heure après 22 heures, lesquelles conditions ne lui permettant ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur, il lui est versé une indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration générées par cette situation.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail n'est versée qu'au titre des jours où le salarié se trouve dans la situation visée au paragraphe précédent. Elle n'est pas versée au titre des jours non travaillés, qu'ils soient ou non indemnisés (congrés payés, absence résultant d'une maladie ou d'un accident, etc.), ni au titre des jours travaillés où le salarié ne se trouve pas dans la situation considérée.

Le montant de cette indemnité de restauration sur le lieu de travail est égal au montant de l'allocation forfaitaire fixé au 1^{er} janvier de chaque année, par l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail est soumise au régime juridique défini par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. A ce titre, elle est déductible, en tant que frais professionnel, du calcul des cotisations de sécurité sociale. En conséquence, elle doit être exclue des différentes assiettes de calcul (indemnité de congés payés, heures supplémentaires, indemnité de maladie, indemnité de préavis, indemnité de licenciement, etc.) et de comparaison relatives aux garanties salariales (Smic, salaires minimaux conventionnels, etc.).

Si le régime juridique de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail, instituée par le présent article, tel que prévu par l'arrêté de 2002 précité venait à être modifié, les parties s'engagent à se réunir dans les plus brefs délais pour apprécier l'opportunité de maintenir le versement de la prime de panier. »

Article 2

*Rectificatif apporté à la rédaction de l'article 39 bis « Rupture conventionnelle »
résultant de l'avenant du 12 mai 2011*

En raison d'une coquille figurant à l'article mentionné à la fin de la première phrase de cet article 39 bis, la référence à l'article 10 est remplacée par l'article 39.

En conséquence la 1^{re} phrase de cet article est rédigée comme suit :

« En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue à l'article L. 1237-13, alinéa 1^{er}, du code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article 39... »

Article 3

*Rectificatif apporté à la rédaction de l'article 40 « Départ volontaire à la retraite »
résultant de l'avenant du 12 mai 2011*

En raison d'une coquille figurant à l'article mentionné au 3^e alinéa du paragraphe c intitulé « Indemnité de départ à la retraite » de cet article 40, la référence à l'article 3 est remplacée par l'article 11.

En conséquence la 1^{re} phrase du 3^e alinéa du paragraphe c de cet article 40 est rédigée comme suit :

« Par dérogation à l'article 11, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite... ».

Article 4

*Rectificatif apporté à la rédaction de l'article 40 bis « Mise à la retraite »
résultant de l'avenant du 12 mai 2011*

En raison d'une coquille figurant à l'article mentionné au 4^e alinéa du paragraphe c intitulé « Indemnité de mise à la retraite » de cet article 40 bis, la référence à l'article 3 est remplacée par l'article 11.

En conséquence la 1^{re} phrase du 4^e alinéa du paragraphe c de cet article est rédigée comme suit :

« Par dérogation à l'article 11, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite... »

Article 5

Date d'application

Le présent avenant s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail

Article 6

Dépôt

Le présent avenant est fait en un nombre d'exemplaires suffisant pour être remis à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et pour le dépôt à la direction générale du travail à Paris, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Les parties signataires conviennent également de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord.

Fait à Rennes, le 20 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Ille-et-Vilaine et Morbihan.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

FO Ille-et-Vilaine ;

GSEA SIA.

Brochure n° 3216

Convention collective nationale
IDCC : 2972. – PERSONNEL SÉDENTAIRE
DES ENTREPRISES DE NAVIGATION

AVENANT N° 1 DU 18 DÉCEMBRE 2013
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1450160M
IDCC : 2972

Entre :

L'ADF,

D'une part, et

La FEC CGT-FO ;

L'UM CFDT ;

Le SNEPS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application et objet

Le présent avenant modifie l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel sédentaire du 30 juin 2011 dans les conditions définies ci-après.

A l'exception de ces points, les autres dispositions demeurent inchangées.

Par cet avenant, les partenaires sociaux souhaitent acter leur volonté de préserver la pérennité des fonds de la professionnalisation, d'encadrer l'usage qui en est fait dans l'intérêt des entreprises et des salariés qui en bénéficient.

Article 2

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

L'article 2.2 de l'accord de branche est modifié comme suit :

« La contribution au FPSPP est prélevée sur la contribution due au titre de la professionnalisation à hauteur de 80 % de son montant. »

Article 3

Droit individuel à la formation

Le droit individuel à la formation ouvre droit à une prise en charge de 30 € de l'heure de la part de l'OPCA conformément à la décision de son conseil d'administration.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2014.

Fait à Paris, le 18 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

**IDCC : 1555. – FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE
ET VÉTÉRINAIRE**

ACCORD DU 13 NOVEMBRE 2013
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1450141M

IDCC : 1555

PRÉAMBULE

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 relative au contrat de génération et de ses décrets d'application.

Dans un contexte économique et social difficile, les parties signataires réaffirment par le présent accord leur volonté d'accompagner le développement des entreprises de la branche. Cela suppose une sécurisation des parcours professionnels, grâce à la formation des jeunes, mais aussi une anticipation des évolutions professionnelles et une bonne gestion des âges.

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent répondre aux objectifs visés par le contrat de génération, à savoir l'amélioration de l'accès des jeunes à un emploi stable en contrat à durée indéterminée, le maintien dans l'emploi des salariés âgés et le développement de la transmission des savoirs et des compétences.

S'inscrire dans cette démarche innovante, c'est investir dans l'alliance des générations en posant un nouveau regard sur les jeunes et les seniors, dans un environnement instable où chaque génération a à apprendre de celles qui la suivent et qui la précèdent. Intégrer les jeunes en leur apportant un soutien actif, les stabiliser dans l'emploi en leur transmettant les compétences clés détenues par leurs aînés, tout en bénéficiant des savoirs qu'ils ont acquis récemment, constituent des atouts précieux pour l'entreprise. Encore convient-il de structurer cette démarche à partir d'un diagnostic approfondi de la situation au niveau de la branche et d'organiser les processus d'intégration, de maintien dans l'emploi et de transmission des compétences, dans le cadre du dialogue social.

Ainsi, les parties signataires ont souhaité décliner au niveau de la branche la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013.

Cet accord s'articule avec les négociations et/ou accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (code du travail, art. L. 5121-11), à la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (code du travail, art. L. 2242-15) et au maintien dans l'emploi des salariés âgés et à leur accès à la formation professionnelle (code du travail, art. L. 2242-19) et aux travailleurs handicapés (art. L. 5213-1 du code du travail).

Il trouve ainsi sa place dans la continuité :

- de l'accord du 4 septembre 2002 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle tout au long de la vie, en cours de renégociation lors de la rédaction du présent texte ;
- de l'accord du 14 décembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- de l'accord du 15 février 2012 relatif à la prévention de la pénibilité ;
- de l'accord relatif aux travailleurs handicapés du 29 novembre 2011.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

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 nationale « fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire » (IDCC : 1555), quel que soit leur effectif.

Toutefois, il ne s'applique pas aux entreprises déjà couvertes par un plan d'action ou un accord d'entreprise à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Les parties signataires incitent toutefois ces entreprises à s'inspirer des dispositions du présent accord.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, 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 du code du travail, dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, et qui ne sont pas couvertes par un plan d'action ou un accord collectif d'entreprise ou de groupe, peuvent se prévaloir du présent accord auprès de Pôle emploi pour le versement de l'aide prévue aux articles L. 5121-17 et D. 5121-12 du code du travail, sous réserve que cet accord soit étendu.

Il est rappelé que le bénéfice de l'aide est accordé pour chaque binôme de salariés, lorsque sont remplies les conditions cumulatives suivantes :

- embauche en CDI à temps plein (ou lorsque son parcours ou sa situation le justifie, et avec son accord, à temps partiel, non inférieure à 4/5) et maintien dans l'emploi pendant la durée de l'aide d'un jeune :
 - âgé de moins de 26 ans ;
- ou
- âgé de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance « travailleur handicapé » ;
- maintien dans l'emploi en CDI, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ à la retraite, d'un salarié :
 - âgé d'au moins 57 ans ;
- ou
- âgé d'au moins 55 ans au moment de son embauche ;
- ou
- âgé d'au moins 55 ans et bénéficiant de la reconnaissance « travailleur handicapé ».

Par ailleurs, il est rappelé que, conformément aux articles L. 5121-10 et suivants du code du travail (ou dispositions légales en vigueur), les entreprises de 300 salariés et plus doivent être couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action, sous peine d'être exposées à une pénalité. Ces entreprises n'entrent pas dans le champ d'application de l'aide.

Quant aux entreprises de moins de 50 salariés, elles ne sont soumises de par la loi à aucune obligation. Ces entreprises pourront toutefois bénéficier de l'aide dès lors qu'elles rempliront les conditions requises en matière d'embauche de jeunes salariés et de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Article 2

Diagnostic de la branche

Le présent accord est élaboré sur la base d'un diagnostic préalable réalisé à partir des effectifs identifiés dans la branche et des données du rapport annuel de branche sur l'emploi aux 31 décembre 2009, 2010, et 2011 (qui sont les trois dernières années connues lors de la négociation du présent accord).

Ce diagnostic comporte des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges ;
- aux caractéristiques des jeunes et des seniors 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 ;
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité ;
- aux compétences clés dans la branche.

A compter du rapport de branche de l'année 2013, une synthèse de ces éléments sera ajoutée aux indicateurs du rapport annuel de la branche.

Article 3

Tranches d'âges des jeunes et des salariés âgés concernés par les engagements issus de cet accord de branche

Le présent accord vise, en tant que « jeunes » :

- les salariés de moins de 30 ans ;
- les salariés de moins de 35 ans dès lors qu'ils sont reconnus travailleurs handicapés.

Par ailleurs, sont visés en tant que salariés « seniors » :

- les salariés de 50 ans et plus en poste ;
- les salariés de 50 ans et plus au moment de leur embauche ;
- les salariés de 45 ans et plus dès lors qu'ils sont reconnus travailleurs handicapés.

TITRE II

ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES

Comme énoncé dans les dispositions préliminaires, sont visés dans ce titre II en tant que « jeunes » :

- les salariés de moins de 30 ans ;
- les salariés de moins de 35 ans dès lors qu'ils sont reconnus travailleurs handicapés.

Les signataires du présent accord conviennent de la nécessité de porter une attention toute particulière à l'insertion des jeunes dans l'entreprise, en leur permettant d'accéder à un emploi en contrat à durée indéterminée.

Les partenaires sociaux accordent également une importance particulière à l'accès, à l'intégration et à la formation des jeunes en entreprise et décident de favoriser leur accès à l'alternance et aux stages.

Les jeunes pourront également œuvrer activement à la transmission des savoirs et des compétences en participant à la mise en place de binômes de compétences avec des salariés seniors.

Article 4

Objectif chiffrés en matière de recrutement des jeunes en CDI

Objectif

En 2011, les jeunes de moins de 30 ans (en CDI, en CDD ou alternants) représentaient 14,8 % des effectifs de la branche. Les parties signataires se donnent pour objectif d'arriver, à l'issue de la durée d'application de cet accord, à une moyenne d'un recrutement en CDI sur dix en faveur des jeunes de moins de 30 ans.

Toutefois, les parties signataires soulignent qu'il est important d'accorder une attention particulière aux jeunes de moins de 26 ans lors des embauches.

Indicateur

Afin d'apprécier l'évolution de l'embauche des jeunes en contrat à durée indéterminée pendant la durée de l'accord, la branche fera un suivi annuel à l'occasion de l'examen du rapport de branche :

- de la part des jeunes dans les effectifs globaux des entreprises de la branche ;
- du nombre de jeunes de moins de 30 ans recrutés en CDI parmi les entreprises de la branche ;
- du nombre de jeunes de moins de 35 ans reconnus « travailleurs handicapés » et recrutés en CDI parmi les entreprises de la branche.

Par ailleurs la branche s'engage à accompagner les entreprises, dans les communications qu'elles feront sur leurs métiers dans le cadre du recrutement de jeunes.

Pour cela, la branche communiquera au travers de son observatoire des métiers sur les métiers clés et les secteurs de la branche.

Article 5

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

Article 5.1

Parcours d'accueil du jeune salarié

L'arrivée du jeune dans l'entreprise est un moment clé pour lui et pour l'entreprise.

L'entreprise doit tout mettre en œuvre pour permettre aux jeunes embauchés de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise. Il est conseillé pour cela de mettre en place un « parcours d'intégration » qui peut comporter un livret avec une présentation de l'entreprise et de ses activités. Il peut également s'agir de journées d'intégration avec des formations et/ou informations spécifiques ou de moments d'échanges avec les salariés de l'entreprise. Le jeune doit également pouvoir, dès son arrivée, visiter le site de l'entreprise et bénéficier d'une information sur l'environnement de travail et ses collègues.

Par ailleurs, les parties signataires soulignent l'importance pour un salarié jeune entrant dans l'entreprise de bénéficier d'une information claire sur les dispositifs de branche et de l'entreprise, notamment sur la protection sociale (prévoyance, retraite, etc. : conditions d'adhésion aux régimes de protection sociale de la branche ou de l'entreprise) et la formation professionnelle, mais aussi sur tous les accords d'entreprise, usages, et le règlement intérieur.

Il peut s'agir notamment de :

- l'accès aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, lorsqu'il existe ;

- la possibilité d’une prise en charge des frais de garde d’enfant : il s’agira notamment des chèques CESU préfinancés. Dans les entreprises où ce système n’existe pas, les employeurs pourront examiner la possibilité de le mettre en place pour les salariés qui en feraient la demande ;
- la possibilité d’une prise en charge de frais (y compris de transport et/ou de restauration) des salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d’apprentissage ;
- les aides d’accès au logement par le biais d’une information sur le dispositif existant en la matière et élaboré par Action Logement pour aider les jeunes à accéder à un logement ou à le financer. Tout salarié peut trouver des informations sur ce dispositif sur le site internet www.actionlogement.fr ;
- les conditions d’adhésion aux régimes de protection sociale de la branche ou de l’entreprise.

Article 5.2

Salarié référent

Dans le but de faciliter l’intégration du jeune salarié dans l’entreprise, un référent devra lui être attribué. Le référent participe à l’intégration du jeune et l’aide à s’approprier les règles de fonctionnement et les comportements à adopter dans l’entreprise.

Le référent participe à l’accueil du jeune, répond à ses questions, l’aide à faire connaissance avec les équipes et à connaître les codes de l’entreprise. En fonction de l’organisation de l’entreprise, il pourra être désigné un ou plusieurs référents.

En revanche, un salarié référent ne devra pas prendre en charge plus de deux jeunes.

Le référent n’est pas un tuteur, il est choisi par l’employeur sur la base du volontariat, si possible hors hiérarchie, lorsque l’effectif et l’organisation de l’entreprise le permettent.

Un support précisant le rôle du référent et la teneur de son activité sera proposé par la branche, afin d’accompagner les entreprises de la branche, notamment aux TPE-PME, dans cette démarche.

Article 5.3

Entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent

Afin de poursuivre l’accompagnement du jeune et lui permettre de faire un point d’étape sur son intégration, l’entreprise organisera 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. Cet entretien devra se tenir dans un délai raisonnable à compter de l’arrivée dans l’entreprise. Il peut s’agir, par exemple, de faire un point à l’issue de la période d’essai.

Les modalités de mise en œuvre du parcours d’accueil et de l’entretien de suivi devront être déterminées au niveau de chaque entreprise.

Afin d’accompagner les PME-TPE dans cette démarche, les partenaires sociaux de la branche s’engagent à élaborer un guide sur la préparation et la conduite de cet entretien.

Article 6

Perspectives de développement de l’alternance et conditions de recours aux stages

Article 6.1

Développement de l’alternance

Les parties signataires, conscientes que les contrats en alternance constituent un véritable passeport pour l’embauche des jeunes, s’engagent à développer des actions de branche pour permettre une amélioration de la situation et de l’insertion des jeunes sur le marché du travail en favorisant le développement de l’alternance.

En 2012, selon des chiffres communiqués par l'OPCA de branche, 230 alternants ont été répertoriés.

L'engagement est de maintenir les orientations de la branche en matière d'alternance et de développer l'alternance dans le secteur.

Objectif

Pour cela, la branche s'engage à communiquer auprès des entreprises (qui feront le relais auprès des jeunes) au moins une fois par an sur les dispositifs de formation existants en apprentissage et en contrat de professionnalisation.

Le support de cette communication pourra varier d'une année sur l'autre (brochures, films, rencontres « écoles-entreprises », etc.). Ces communications s'effectueront notamment au travers de l'observatoire des métiers de la branche.

Par ailleurs, le nombre d'alternants fera l'objet d'un suivi dans le cadre du rapport annuel de branche durant toute la durée d'application du présent accord.

Article 6.2

Stages

Les parties signataires rappellent que les stages doivent être effectués dans le respect des dispositions légales, avec une attention particulière portée à la qualité des stages proposés.

La branche mettra à disposition des entreprises, dans le cadre de la mise en place du présent accord, une charte des stages étudiants en entreprise, avec y compris les obligations en matière de stage (durées, succession, rémunération, registre spécial des stagiaires et, en cas d'embauche, reprise d'ancienneté et période d'essai) par laquelle les entreprises s'engagent à :

- proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
- respecter les obligations en matière de stages ;
- accueillir l'étudiant et lui donner les moyens de réussir sa mission ;
- désigner un responsable de stage dont la tâche sera de :
 - guider et conseiller l'étudiant ;
 - l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise ;
 - favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires ;
 - l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
 - assurer un suivi régulier de ses travaux ;
 - évaluer la qualité du travail effectué ;
 - le conseiller sur son projet professionnel ;
 - rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra accompagner les futurs curriculum vitae de l'étudiant.

Par ailleurs, il est rappelé que ces stages sont intégrés à un cursus pédagogique et ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise. A ce titre, et conformément à l'article L. 612-10 du code de l'éducation, le recours à un nouveau stagiaire pour un même poste n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent (sauf rupture avant le terme imputable au stagiaire).

Par ailleurs, un même stagiaire ne peut effectuer dans la même entreprise un ou plusieurs stages dont la durée excède 6 mois par année d'enseignement. Dans les conditions prévues à l'article L. 612-9 du code de l'éducation, deux dérogations sont admises dans des conditions définies par décret :

- l’une pour le stagiaire interrompant momentanément sa formation pour exercer des activités visant exclusivement l’acquisition de compétences en lien avec cette formation ;
- l’autre pour le stage prévu dans le cadre d’un cursus pluriannuel de l’enseignement supérieur.

S’agissant de la rémunération obligatoire versée au stagiaire pour un stage d’une durée supérieure à 2 mois, elle ne peut pas être inférieure à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

En 2013, la gratification minimale est fixée à 2,875 € par heure de stage, soit 436,05 € pour un temps complet de 151,67 heures par mois, correspondant à 35 heures hebdomadaires.

Le nombre de stagiaires fera l’objet d’un suivi dans le cadre du rapport annuel de branche et durant toute la durée d’application du présent accord.

TITRE III

ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L’ACCÈS ET DU MAINTIEN DANS L’EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

Comme énoncé dans les dispositions préliminaires, sont visés dans ce titre III :

- les salariés de 50 ans et plus en poste ;
- les salariés de 50 ans et plus au moment de leur embauche ;
- les salariés de 45 ans et plus reconnus « travailleurs handicapés ».

Les signataires du présent accord conviennent de la nécessité de porter une attention toute particulière à la place des seniors dans l’entreprise.

En effet, de par leur maturité, leur connaissance de l’entreprise, leur expérience et leur expertise, les seniors représentent un atout majeur à la fois pour la pérennité des entreprises et pour l’intégration des nouveaux.

Cependant, quelles que soient leur expérience ou leurs compétences, les seniors sont confrontés aux évolutions technologiques et d’organisation qui fragilisent leur position dans l’entreprise et éventuellement leur emploi. Les signataires du présent accord conviennent de prendre en compte cette réalité et de protéger plus particulièrement cette population.

Article 7

Recrutement et maintien dans l’emploi des salariés âgés

Article 7.1

Recrutement des salariés âgés

Les actions de la branche doivent permettre une amélioration progressive du taux de recrutement des salariés âgés, et ce quel que soit le type de contrat.

L’objectif est d’agir durant les 3 années d’application de l’accord sur la part des recrutements en CDI et en CDD des salariés âgés de 50 ans et plus et des salariés âgés de 45 ans et plus reconnus travailleurs handicapés, et de les porter à l’issue de ces 3 ans au seuil de 3 %.

Indicateurs

Les parties signataires conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche à l’occasion de l’examen du rapport annuel, les recrutements des salariés ayant au moins 50 ans au moment de l’embauche (ou de 45 ans et plus et reconnus travailleurs handicapés) ;

Article 7.2

Maintien dans l’emploi des salariés âgés

Les actions de la branche doivent permettre une amélioration progressive de l’effectif des salariés âgés de 50 ans et plus au sein des entreprises de la branche ; et ce notamment du fait des réformes successives des retraites.

Le diagnostic fait apparaître qu'en 2011 les salariés âgés de 50 ans et plus représentaient 19,3 % des effectifs.

L'objectif est de maintenir sur les 3 prochaines années l'effectif des salariés âgés de 50 ans et plus, en CDI et en CDD, *a minima* dans les mêmes proportions qu'en 2011, soit à 19,3 % des effectifs.

Indicateurs

Les parties signataires conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche à l'occasion de l'examen du rapport annuel, le pourcentage de seniors de 50 ans et plus et des salariés de 45 ans et plus reconnus travailleurs handicapés dans les effectifs globaux des entreprises de la branche.

Article 7.3

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)

L'amélioration des conditions de travail permet d'améliorer le maintien dans l'emploi des salariés les plus âgés. Elle est nécessaire pour freiner les départs anticipés, éviter les inaptitudes et les maladies professionnelles et doit pour cela être envisagée conjointement avec une prévention de la pénibilité des tâches. Soucieux d'améliorer les conditions de travail et afin de prévenir les risques liés à la pénibilité pour les salariés âgés, les parties signataires s'engagent sur les points suivants :

- s'assurer d'un suivi de la santé des salariés en liaison avec les services de santé au travail ;
- rendre compte annuellement des facteurs de pénibilité et d'usure qui auront été au préalable identifiés avec le concours du CHSCT, s'il existe, et, au niveau de la branche, en contrôler l'évolution au travers du rapport annuel ;
- s'assurer de la compatibilité entre le poste de travail et les capacités de chaque salarié.

Article 7.4

Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

Les parties signataires soulignent et rappellent la nécessaire cohérence entre les dispositions du présent accord et celles de l'accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) du 4 septembre 2002 et de ses avenants.

Il est par ailleurs rappelé l'importance de l'entretien de seconde partie de carrière pour les salariés âgés de 45 ans et plus. Cet entretien doit permettre de faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur les compétences, les besoins de formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié.

Les salariés de 50 ans et plus sont déjà couverts par cet entretien dans le cadre notamment de l'accord de branche relatif à la GPEC qui met en place un entretien pour les salariés de 45 ans et plus.

Afin de garantir la sécurisation des parcours professionnels, le salarié pourra, à l'occasion de cet entretien, faire une demande de bilan d'étape professionnel conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 7.5

Développement de la mixité des emplois et de la coopération intergénérationnelle

Il est rappelé que la branche a conclu le 14 décembre 2011 un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les parties signataires réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme un droit à la mixité professionnelle et comme un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique pour les entreprises.

Par ailleurs, les parties signataires encouragent les entreprises à développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle, telle que prévue à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011.

Pour cela, les entreprises peuvent développer des binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes, sur la base du volontariat.

Le temps consacré par le salarié à la coopération intergénérationnelle sera considéré comme du temps de travail effectif.

La transmission des savoirs et des compétences peut également être justifiée et cohérente d'un jeune vers un senior. En effet, les seniors peuvent bénéficier des connaissances que les jeunes acquièrent pendant leurs études (nouveaux savoirs théoriques, nouvelles technologies, outils de gestion informatisés, etc.).

Ainsi, ce type de dispositif présente l'intérêt de créer du lien entre les générations dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus par le jeune en faveur du senior.

Le nombre de binômes ainsi constitués dans les entreprises de moins de 300 salariés fera l'objet d'un suivi dans le cadre du rapport annuel de branche durant toute la durée d'application du présent accord.

Article 7.6

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les entreprises devront accorder, dans le cadre des entretiens annuels, une priorité aux actions de formation au bénéfice des seniors.

Ces formations pourront être proposées dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) prioritaire de branche, dans le cadre des périodes de professionnalisation ou encore dans le cadre du tutorat.

Tout salarié de 50 ans et plus qui souhaite bénéficier de son DIF ne pourra voir sa demande refusée si elle est conforme aux priorités définies par la branche. Toutefois, l'employeur a la possibilité de différer cette demande de 1 an en cas de multiplicité de demandes de DIF sur une même année.

En 2012, au travers des actions de formation professionnelle prises en charge par l'OPCA, la branche peut mesurer la part des salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'une action de formation :

- au titre d'une période de professionnalisation, 9 % des bénéficiaires étaient âgés de 50 ans et plus ;
- au titre du droit individuel à la formation (DIF), 15 % des bénéficiaires étaient âgés 50 ans et plus.

L'objectif est qu'à l'issue de l'application du présent accord la part des salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'une action de formation dans le cadre de période de professionnalisation et du DIF soit maintenue par rapport à 2012.

Article 7.7

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

Les parties signataires sont soucieuses d'offrir aux salariés de 55 ans et plus la possibilité d'aménager leur fin de carrière et de connaître une bonne transition entre activité et retraite.

A cette fin, ils s'engagent sur la possibilité pour les salariés concernés qui le souhaitent de prévoir un aménagement du temps de travail par le recours au temps partiel choisi sous réserve de compatibilité avec l'organisation du travail au sein de leur service.

Il est rappelé que l'entretien de seconde partie de carrière doit contribuer à identifier les besoins et les aspirations des salariés seniors.

A cette fin, les parties signataires soulignent que le compte épargne-temps, lorsqu'il existe dans l'entreprise, peut permettre un aménagement de fin de carrière, y compris pour un départ anticipé à la retraite.

L'entreprise devra consacrer une réunion par an du comité d'entreprise ou de la DUP afin d'étudier les conséquences de ces aménagements sur l'organisation du travail. La branche devra ensuite analyser ces données au travers du rapport annuel de branche.

Les entreprises sont également encouragées à faciliter l'accès à l'information sur la préparation au départ à la retraite selon les dispositifs existants dans l'entreprise.

Les entreprises sont encouragées à explorer toutes les possibilités d'aménagement de fin de carrière. A titre d'exemple :

- l'aide à l'engagement associatif ;
- le recours au télétravail ;
- le recours au temps partiel, qu'il soit aidé ou non ;
- l'aide au rachat de trimestres dans le cadre d'années incomplètes.

TITRE IV

TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES

Article 8

Mise en place de binômes d'échange de compétences entre les salariés expérimentés et les jeunes développant une première expérience professionnelle dans l'entreprise

La transmission des savoir-faire des salariés expérimentés représente un enjeu de performance important et permet d'assurer la compétitivité de l'entreprise. Pour les salariés âgés, le fait de transmettre leurs compétences favorise un prolongement de l'activité professionnelle dans de bonnes conditions. Il est par ailleurs essentiel que l'entreprise s'assure de la transmission de l'expérience acquise.

Si certaines de ces compétences sont détenues par des salariés proches de la retraite, il s'agit d'organiser leur transmission en priorité. Afin de reconnaître les compétences clés, les entreprises sont invitées à s'inspirer du présent accord et du diagnostic.

En outre, comme énoncé dans le titre III ci-dessus, la transmission des compétences peut également se faire à destination des seniors. En effet, les compétences utiles à transmettre peuvent également se trouver du côté des jeunes salariés formés aux techniques et savoirs les plus récents dans leur domaine. Il peut être envisagé par les entreprises de prévoir de les mobiliser pour qu'ils forment d'autres salariés.

Afin de développer la transmission des savoir-faire et des compétences des salariés âgés de 50 ans et plus, les parties signataires s'engagent à :

a) Favoriser le développement des transmissions des compétences par les seniors à travers notamment :

- un suivi de la gestion prévisionnelle de la transmission des savoirs ;
- la sollicitation des salariés concernés pour être jury d'examen dans le cadre des validations d'acquis de l'expérience (VAE) ou dans le cadre de la délivrance des certificats de qualification professionnelle (CQP).

b) Favoriser la mission de tutorat à travers notamment :

- l'incitation au développement de la mission de tutorat par une information spécifique ;
- la validation des compétences pédagogiques des tuteurs par une formation adaptée.

c) Formation et reconnaissance du tutorat :

- la mise en place de cette mission de tuteur nécessite une formation et un suivi dans le cadre des missions et/ou des objectifs ;
- l'entreprise devra tenir compte, lors de l'entretien annuel, de l'investissement du salarié dans sa mission de tuteur. La branche incite les entreprises dans ce cadre à prévoir une gratification en fonction de la politique de rémunération de l'entreprise ;
- le salarié concerné disposera du temps nécessaire à la transmission des savoirs et des compétences et l'employeur veillera à adapter l'organisation de sa charge de travail.

Ces missions de tutorat peuvent être confiées à des seniors pour transmettre leurs compétences, leur expérience, les valeurs de l'entreprise, notamment avant leur départ à la retraite. Les seniors peuvent eux-mêmes avoir un besoin d'être « tutorés » en cas de retour à l'emploi ou de mutation professionnelle au sein de l'entreprise. Ces missions de tutorat peuvent être confiées à tout salarié, et notamment aux seniors, pour favoriser la transmission des compétences au sein de l'entreprise. Les entreprises doivent veiller à avoir une bonne visibilité des départs à la retraite pour pouvoir organiser cette transmission des compétences.

Pour développer le nombre et la compétence à tutorer des salariés de 50 ans et plus exerçant la fonction de tuteur, les partenaires sociaux conviennent de promouvoir ce dispositif via l'OPCA de branche.

Il est rappelé que le financement par l'OPCA de branche est le suivant :

Pour la formation « tuteur »

La prise en charge se fait sur la base de frais réels justifiés dans la limite de 15 € par heure de formation et pour une durée maximale de 40 heures.

Pour la fonction tutorale (temps passé avec le tutoré)

La prise en charge est de 230 € (HT) par mois pour le tuteur et par salarié bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'une période, dans la limite de trois salariés suivis et de 6 mois. Ce plafond est porté à 345 € (HT) par mois quand le tuteur est âgé de 45 ans et plus ou accompagne une personne relevant des publics prioritaires.

Le tuteur ne peut exercer simultanément des fonctions de tutorat à l'égard de plus de trois salariés, bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation.

Le nombre de missions de tutorat fera l'objet d'un suivi dans le cadre du rapport annuel de branche durant toute la durée d'application du présent accord.

TITRE V

AIDES AUX TRÈS PETITES ENTREPRISES (TPE) ET PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)

Article 9

*Rappel des obligations pour les entreprises de 50 à 299 salariés
dans le cadre du contrat de génération*

L'extension du présent accord permettra aux entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés de bénéficier d'une aide dès lors qu'elles remplissent les conditions prévues aux articles L. 5121-8 et L. 5121-17 du code du travail.

Pour ces entreprises, le bénéfice de l'aide est accordé pour chaque binôme de salariés, lorsqu'elles remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- embauche en CDI à temps plein (ou lorsque son parcours ou sa situation le justifient, et avec son accord, à temps partiel, non inférieure à 4/5) et maintien dans l'emploi pendant la durée de l'aide d'un jeune :

- âgé de moins de 26 ans ;
- ou âgé de moins de 30 ans et reconnu « travailleur handicapé » ;
- maintien dans l'emploi en CDI, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ à la retraite, d'un salarié :
 - âgé d'au moins 57 ans ;
 - ou âgé d'au moins 55 ans au moment de son embauche ;
 - ou âgé d'au moins 55 ans et reconnu « travailleur handicapé ».

Pour l'application des objectifs et engagements prévus au présent accord, les limites d'âge définies sont distinctes de celles retenues pour le bénéfice de l'aide.

Article 10

Engagement visant à aider les TPE et les PME à mettre en œuvre une gestion active des âges

Les parties signataires soulignent que les outils développés par la branche sont mis à la disposition de toutes les entreprises concernées, quelle que soit leur taille.

Toutefois, dans le cadre de cet accord, une attention particulière est apportée aux PME et TPE.

Pour aider les entreprises de moins de 50 salariés à la réalisation de diagnostics quantitatifs et qualitatifs des emplois, des métiers et des compétences dans le cadre des négociations relatives au contrat de génération, l'OPCA DEFI prend en charge ces diagnostics, selon des modalités définies par son conseil d'administration, en application de l'article L. 6332-7 du code du travail.

TITRE VI

DISPOSITIONS FINALES

Article 11

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre les actions prévues par le présent accord dans un délai de 3 mois suivant sa date de signature.

Les engagements chiffrés feront l'objet d'un suivi au travers du rapport annuel de branche sur les 3 années civiles 2014, 2015 et 2016. Ce suivi sera l'occasion d'un examen des objectifs fixés, qui pourront éventuellement être révisés.

Article 12

Publicité

Les parties signataires manifestent leur souhait de voir le présent accord faire l'objet d'une large publicité auprès des entreprises et des salariés. Cet accord sera accessible sur le site internet de la branche et les entreprises sont invitées à le publier sur leur site internet lorsqu'elles en ont un.

Article 13

Entrée en vigueur. – Durée

Le présent accord entrera en vigueur à la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de cette date.

En stipulation contraire à l'article L. 2222-4 du code du travail, il est précisé que cet accord cessera de produire tout effet à l'issue de ces 3 années.

Article 14

Révision

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, le présent accord peut faire l'objet d'une révision.

La demande de révision par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

La commission paritaire se réunit alors dans un délai de 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord, qu'il modifiera.

Article 15

Extension, agrément et dépôt

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle du dialogue social l'extension du présent accord collectif.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail dans les conditions prévues à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 13 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FACOPHAR Santé ;

SIMV ;

SIDIV ;

ANSVADM.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;

FCMTE CFTC ;

FNP CGT-FO ;

CFE-CGC Chimie.

Convention collective nationale
ÉDITEURS DE LA PRESSE MAGAZINE

IDCC : 3201. – Cadres
(28 novembre 2013)

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DU 28 NOVEMBRE 2013
(CADRES)

NOR : ASET1450163M
IDCC : 3201

PRÉAMBULE

Le 2 mai 2012, les assemblées générales extraordinaires du syndicat de la presse magazine (SPM) et du syndicat professionnel de la presse magazine et d'opinion (SPPMO) ont respectivement adopté un traité de fusion et les statuts du nouveau syndicat – le syndicat des éditeurs de la presse magazine (SEPM) –, puis procédé à leur dissolution respective.

Cette dissolution a emporté dénonciation des conventions qu'ils ont signées, par mise en cause de celles-ci.

Le présent accord se substitue de plein droit auxdites conventions ainsi qu'à leurs annexes.

Son entrée en vigueur est sans effet sur les avantages acquis par les salariés en application d'accords individuels ou collectifs, ou d'usages dans l'entreprise qui les emploie.

TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION ET DURÉE

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention collective nationale est applicable à toutes les personnes physiques ou morales éditant en France et dans les départements d'outre-mer publiant des titres de presse périodique destinés au grand public adhérentes du syndicat des éditeurs de la presse magazine.

Ces entreprises relèvent des activités répertoriées sous le code 58.14Z de la nomenclature des activités françaises établie par l'INSEE, à l'exclusion des entreprises relevant de la convention collective nationale des cadres de la presse spécialisée (IDCC : 1874) et de la presse hebdomadaire régionale (IDCC : 1563).

Elle s'applique au personnel appartenant à la catégorie cadres, occupé à temps plein ou à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, à l'exclusion des journalistes professionnels.

Toute organisation syndicale représentative de salariés de la catégorie professionnelle précitée, toute organisation syndicale d'employeurs ou tout employeur de la branche qui n'est pas partie à la

présente convention collective peut y adhérer postérieurement à sa signature. L'adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord par lettre recommandée et fait l'objet des formalités de dépôt à la diligence de son ou de ses auteurs. Si l'adhésion a pour objet de rendre la présente convention applicable à un autre secteur professionnel non compris dans son champ d'application, cette adhésion est subordonnée à un accord entre les signataires de la présente convention et les parties en cause ayant sollicité l'adhésion, lesquelles devront se prononcer dans un délai maximum de 6 mois.

La présente convention collective ne deviendrait applicable à un nouvel adhérent à une organisation syndicale d'employeurs et à son personnel tel que défini au paragraphe précédent qu'à l'expiration d'une période de 6 mois à compter de la date de son adhésion et de sa première cotisation au syndicat patronal. Ce délai de mise en conformité peut être prorogé dans des conditions à définir par voie d'accord d'entreprise, sans pouvoir excéder au total une durée de 15 mois. Les signataires de la présente convention peuvent, par voie d'accord de branche, prévoir les modalités particulières de mise en œuvre de ses dispositions afin d'en favoriser l'accès au plus grand nombre d'entreprises entrant dans son champ d'application.

La présente convention se substitue purement et simplement aux conventions collectives suivantes, ainsi qu'à leurs annexes et avenants :

- IDCC : 1629, convention collective des cadres de la presse hebdomadaire et périodique ;
- IDCC : 2018, convention collective des cadres de la presse magazine et d'information.

Article 2

Durée. – Dénonciation. – Révision

La présente convention nationale est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes avec un préavis de 6 mois par lettre recommandée.

La partie dénonçant la convention ou en demandant la révision devra accompagner sa lettre de notification de la liste des points sujets à modification.

Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois à compter de la date de réception de la lettre de dénonciation ou de demande de révision. Dans l'hypothèse d'une dénonciation, la présente convention collective nationale restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

TITRE II

NON-DISCRIMINATION

Article 3

Non-discrimination

Toute discrimination, disparité ou inégalité qui serait fondée sur un quelconque critère, non prévu par la loi, tel que notamment l'appartenance syndicale ou mutualiste, le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou l'origine sociale ou raciale ne peut entrer en ligne de compte dans les décisions de l'employeur en ce qui concerne le recrutement, la promotion, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération, l'attribution d'avantages sociaux, les mesures de discipline ou de licenciement.

TITRE III

DIALOGUE

Article 4

Droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix et la liberté d'exercer son action conformément à la loi.

Les parties s'engagent à respecter la plus grande neutralité à l'égard des organisations syndicales dans les relations de travail, en particulier en ce qui concerne le recrutement ou le licenciement, les mesures de discipline, la rétribution et les promotions.

Les dispositions relatives à la représentation des salariés dans l'entreprise (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, délégués syndicaux, etc.) sont réglées par le code du travail.

Toutefois, si des salariés de l'entreprise, non membres du comité d'entreprise, sont exceptionnellement appelés à siéger dans les commissions obligatoires du comité d'entreprise, le temps de présence à ces réunions ne sera pas retenu.

Dans le cadre des négociations et réunions des instances paritaires de branche, les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la présente convention peuvent exceptionnellement désigner un salarié d'entreprise de la branche, non titulaire d'un mandat de représentation dans l'entreprise et reconnu pour sa compétence particulière sur le sujet inscrit à l'ordre du jour de la réunion, pour y participer. Cette désignation est notifiée à l'employeur de chaque délégué salarié concerné par lettre recommandée motivée, adressée au moins 1 semaine avant la date prévue de l'absence du salarié concerné, sauf convocation d'urgence. Sa participation à la réunion est attestée par la feuille de présence. Le salarié concerné est tenu d'informer son employeur. Ces absences sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits pour la part de ce temps prise sur le temps de travail avant tout dépassement. L'employeur est tenu de maintenir la rémunération du salarié concerné lorsque le temps qu'il a passé à la réunion a été pris sur le temps de travail.

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective font en sorte que tous les délégués salariés participant à une même réunion soient issus d'entreprises et/ou de groupes de presse différents.

Les frais de déplacement et, le cas échéant, de repas engagés par les salariés visés au quatrième paragraphe du présent article sont remboursés par les organisations patronales signataires sur justificatif dans la limite :

- du tarif SNCF 2^e classe ou RATP pour les déplacements ;
- de quatre fois le minimum garanti légal par repas.

Article 5

Règles de conclusion des accords collectifs de travail

5.1. Négociation des accords collectifs de travail

Les parties signataires conviennent que, sauf dispositions de la présente convention collective ou de ses annexes ou dispositions légales prévoyant expressément une possibilité de dérogation, notamment l'article L. 2253-3 du code du travail, il ne sera pas possible de déroger au texte de la présente convention, de ses annexes et de leurs avenants. Cette disposition ne fait pas obstacle à la négociation de mesures plus favorables aux salariés. La présente convention ne saurait remettre en cause l'application impérative des dispositions des accords d'entreprise dès lors qu'elles sont plus favorables aux salariés.

Conformément à l'article L. 2232-12 du code du travail, la validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à :

- la signature d'une ou de plusieurs organisations de salariés représentatives au sein de l'entreprise ou de l'établissement ayant recueilli un pourcentage cumulé d'au moins 30 % des suffrages

exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants ;

- l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations de salariés représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés aux mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Conformément à l'article L. 2232-34 du code du travail, la validité d'une convention ou d'un accord de groupe est subordonnée à :

- la signature d'une ou de plusieurs organisations de salariés représentatives au sein du groupe ayant recueilli un pourcentage cumulé d'au moins 30 % des suffrages exprimés, dans le périmètre des entreprises concernées par l'accord, au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants ;
- l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations représentatives de salariés ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés aux mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Les avenants de révision doivent être conclus conformément aux règles légales de conclusion des conventions ou accords collectifs de travail.

5.2. Négociation en l'absence de délégués syndicaux

Les parties s'accordent sur la nécessité de favoriser la politique contractuelle des entreprises sans délégué syndical au travers de deux dispositifs permettant de négocier et de conclure des accords collectifs avec les représentants élus du personnel ou avec des salariés mandatés.

1. Modalités de négociation avec les élus du personnel

Les parties entendent mettre en œuvre un premier dispositif permettant la négociation d'accords avec le comité d'entreprise (CE) ou les délégués du personnel (DP) dans les conditions suivantes :

Le chef d'entreprise consulte le CE ou, à défaut, les DP sur le principe et les modalités de la négociation qu'il envisage.

Les élus du personnel disposent d'un délai de 15 jours pour accepter ou non le principe de la négociation.

En cas d'acceptation, les membres élus qui participent à la négociation disposent d'un crédit d'heures spécifique de 10 heures (sur lequel ne s'imputent pas les réunions de négociation).

L'accord, signé par un élu du personnel, doit enfin être adopté à la majorité par l'ensemble des élus du personnel, titulaires et suppléants, de l'entreprise.

La convention ou l'accord n'acquiert la qualité d'accord collectif de travail qu'après son approbation par l'observatoire paritaire de la négociation collective dans les conditions prévues par l'article 5.2.3 de la présente convention.

2. Modalités de négociation avec les salariés mandatés

Conformément à l'article L. 2232-24 du code du travail, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et d'élu du personnel (avec PV de carence pour les entreprises relevant de l'obligation d'organiser des élections professionnelles), l'employeur peut négocier avec un ou des salariés spécifiquement mandatés pour une négociation par une organisation syndicale de salariés représentative.

Le chef d'entreprise ou son représentant devra informer les organisations syndicales reconnues représentatives de sa décision d'engager des négociations par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre devra préciser le(s) thème(s) de la négociation ainsi que l'exposé des motifs.

Le mandat, comportant l'indication du nom du mandataire et son objet, doit être délivré au salarié mandaté et à l'employeur par l'organisation syndicale mandante, préalablement à l'ouverture de la négociation, par lettre recommandée avec avis de réception. Il est limité à la négociation pour laquelle il est délivré. Le mandataire est tenu à une obligation d'information du syndicat mandant.

Chaque mandaté bénéficie d'un crédit d'heures mensuel fixé à 10 heures sur lequel ne s'imputent pas les réunions de négociation.

Le mandat prend fin :

- soit à la date de la signature de l'accord ;
- soit en cas d'échec des négociations, constaté par procès-verbal établi par l'employeur ou son représentant ;
- soit à la date de retrait du mandat par le syndicat mandataire ; le retrait du mandat doit être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception.

Les accords conclus n'entrent en vigueur qu'après leur approbation par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés. La consultation des salariés devra satisfaire aux dispositions des articles D. 2232-8 et D. 2232-9 du code du travail. Les salariés devront pour cela être informés 15 jours au moins avant la date prévue du scrutin de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord, du texte de la question soumise à leur vote. Faute d'approbation lors de ce scrutin, l'accord d'entreprise est réputé non écrit.

3. Commission paritaire de branche de la négociation collective

Une commission paritaire de la négociation collective, composée d'un collège salariés et d'un collège employeurs, est instituée par la présente convention :

- le collège salariés se compose de 5 membres titulaires de chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ professionnel de la présente convention, sauf à ce que ces dernières soient en nombre inférieur ;
- le collège employeurs est composé d'un nombre de représentants titulaires égal en nombre à la représentation salariée.

La commission est impérativement saisie pour valider tout accord ou toute convention d'entreprise ou d'établissement négocié avec les élus du personnel conformément à l'article 5.2.1 de la présente convention.

D'une manière plus générale, et afin que les acteurs de la négociation de branche gardent un contact étroit avec la réalité des négociations, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement conclus doivent être transmis à la commission.

TITRE IV

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 6

Embauche du personnel

L'engagement de chaque cadre est confirmé par une lettre remise au plus tard au début de la période d'essai et lui précisant notamment ses conditions d'embauche, son emploi, son niveau de qualification, sa rémunération, son coefficient et la convention collective à laquelle il est rattaché.

Tout salarié fait obligatoirement l'objet d'un examen médical avant l'embauche ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche, suivant les disponibilités des services de la médecine du travail.

L'employeur doit tenir à la disposition des salariés le texte de la convention collective applicable. Il en informe les salariés par voie d'avis affiché dans les locaux de l'entreprise, ainsi que par mention dans le contrat de travail.

Avant de recourir à tout concours extérieur pour toute vacance d'emploi ou création d'emploi, l'employeur s'engage à faire appel au personnel de l'entreprise apte à remplir la fonction.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1221-2 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

Article 7

Période d'essai

Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai qui a pour objet de permettre à l'employeur d'apprécier les compétences professionnelles du salarié, notamment au regard de son expérience, et à celui-ci les conditions de travail et le contenu de sa fonction.

En ce cas, la durée de la période d'essai doit être prévue dans l'écrit remis au salarié. Elle correspond à la durée expressément visée à l'article L. 1221-19 du code du travail.

En l'état actuel de la législation, cette période est au maximum de 4 mois non renouvelable.

Au cours de cette période, le salarié peut recevoir ou donner congé à tout moment, sans indemnité et dans le respect des délais de prévenance prévus par les articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail.

La période d'essai se trouve prolongée, s'il y a lieu, du temps des congés annuels du salarié, de la durée de la fermeture annuelle de l'entreprise, de congés éventuels pour événements familiaux, des congés sans solde accordés par l'entreprise, des absences pour maladie et accident du travail. La prolongation doit correspondre au nombre de jours ouvrés de la période d'absence.

Le congé pouvant être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai, la partie du délai de prévenance qui excéderait la durée de la période d'essai restant à courir donnera lieu au versement de l'indemnité compensatrice correspondante.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est fixée par référence au code du travail.

Article 8

Salaires minima conventionnels

Les salaires conventionnels sont fixés par annexe à la présente convention, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur les salaires et pluriannuelles sur les classifications.

Ils correspondent à la rémunération brute mensuelle minimale garantie à chaque salarié pour la durée légale du travail, compte tenu de son niveau de qualification et de son ancienneté dans l'entreprise. La définition des niveaux de qualification figure en annexe à la présente convention.

Article 9

Treizième mois

Les salariés perçoivent en fin d'année un complément dit treizième mois, égal à 1/12 du salaire annuel perçu par le salarié. Seuls sont à prendre en considération les éléments stables et permanents de la rémunération.

Ce treizième mois ne peut être inférieur au salaire minimum garanti au salarié par la convention, compte tenu de son niveau de qualification et de son ancienneté.

Le treizième mois pourra être payé par fractionnement au sein de l'année, sous réserve d'un usage établi dans l'entreprise, d'une stipulation du contrat de travail ou d'un accord d'entreprise.

Il est convenu qu'en cas d'année incomplète le treizième mois sera versé au prorata du temps passé dans l'entreprise. Le treizième mois ne sera pas dû pour la période d'essai si cette dernière n'a pas été concluante.

Pour les périodes d'absence dues à la maladie, aux accidents du travail ou à la maternité donnant lieu au maintien de la rémunération, le treizième mois est réglé au prorata des droits de l'intéressé

aux compléments de salaire prévus par les articles de la présente convention relatifs aux événements précités.

Article 10

Remplacement

En dehors du remplacement pour congés payés, lorsqu'un salarié est appelé à effectuer le remplacement effectif et toutes les fonctions d'un autre salarié de qualification supérieure, sa rémunération pendant ce remplacement ne peut être inférieure au montant du salaire conventionnel correspondant à la qualification du salarié remplacé.

Lorsque ce remplacement excède une durée continue de 1 mois, le salarié perçoit une prime exceptionnelle dont le montant ne peut être inférieur à la différence entre le salaire minimum conventionnel de sa catégorie et le salaire minimum conventionnel de la catégorie du salarié remplacé. Cette prime est ajustée au prorata du temps de remplacement.

TITRE V

DURÉE DU TRAVAIL

Article 11

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée légale du travail qui, à ce jour, est de 35 heures par semaine civile.

Les heures supplémentaires sont décomptées par semaine civile.

De la 1^{re} à la 8^e heure au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail, le taux est celui prévu par le code du travail. Au jour de la signature de la convention, ce taux est de 25 % et suivra toute évolution légale. A compter de la 9^e heure au-delà de la durée légale du travail, le taux est celui prévu par le code du travail. Au jour de la signature de la convention, ce taux est de 50 % et suivra toute évolution légale. Quarante-huit heures est à ce jour la durée hebdomadaire maximale du travail. Cette durée horaire suivra toute évolution du code du travail.

Les accords d'entreprise sur le temps de travail peuvent être dérogatoires à la présente convention, dans le respect des dispositions légales sur la durée et l'organisation du travail.

Article 12

Service de nuit

Le service de nuit est défini par l'article L. 3122-30 du code du travail qui prévoit, pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, que la période de travail de nuit est fixée entre 24 heures et 7 heures.

Une autre période de travail de nuit peut être fixée par accord d'entreprise. Cette période de 7 heures doit comprendre en tout état de cause l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures.

En fonction des nécessités de service, le travail de nuit occasionnel donnera lieu, suivant l'accord des parties, soit à une majoration de salaire de 15 %, soit à un repos compensateur égal au temps effectué, majoré de 25 %.

Article 13

Travail le dimanche

Le travail le dimanche donnera lieu à 1 jour de repos compensateur.

Par ailleurs, pour tout travail effectué exceptionnellement le jour du repos hebdomadaire, le salarié aura droit au paiement de cette journée en heures supplémentaires s'il dépasse la durée légale

de travail hebdomadaire, sauf accord d'entreprise ou contrat de travail prévoyant des dispositions différentes.

Les jours de repos compensateur ne viennent pas en déduction des congés légaux.

Article 14

Travail un jour férié

Les jours fériés légaux sont chômés, mais en cas de travail un jour férié, il sera accordé à l'employé soit un jour de repos compensateur à prendre au plus tard dans la semaine qui suit, soit un supplément de traitement égal à 1/26 des appointements mensuels.

Par ailleurs, pour tout travail effectué exceptionnellement un jour férié, le salarié aura droit au paiement de cette journée en heures supplémentaires s'il dépasse la durée légale de travail hebdomadaire, sauf accord d'entreprise ou contrat de travail prévoyant des dispositions différentes,

Ces jours fériés sont les fêtes légales qui sont, au jour de la signature de la convention, les suivantes :

1° Le 1^{er} janvier ;

2° Le lundi de Pâques ;

3° Le 1^{er} Mai ;

4° Le 8 Mai ;

5° L'Ascension ;

6° Le lundi de Pentecôte ;

7° Le 14 Juillet ;

8° L'Assomption ;

9° La Toussaint ;

10° Le 11 Novembre ;

11° Le jour de Noël ;

12° Le jour de commémoration de l'abolition de l'esclavage dans les départements d'outre-mer, selon les modalités fixées par le décret n° 83-1003 du 23 novembre 1983.

TITRE VI

CONGÉS

Article 15

Congés payés annuels

Un congé annuel est accordé à tout le personnel. La période de référence d'acquisition va du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

Ce congé est fixé comme suit :

a) Pendant la première année : 2,5 jours ouvrables par mois de présence.

b) Après 1 an de présence : 32 jours ouvrables, dont 12 jours pris en principe en une seule fois et pendant la période légale des congés payés.

Lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il doit être continu.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Lorsque le congé est fractionné, la fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus est attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 et un seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

Les jours de congé principal dus en plus des 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions du présent article soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3141-15 du code du travail, les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les congés doivent être pris sur la période de référence et ne peuvent donner lieu à report.

Article 16

Congés exceptionnels

Il est accordé, sur demande et justificatifs, des congés exceptionnels pour événements familiaux, non compris dans les congés annuels. Ils doivent être pris au moment même de l'événement et ne peuvent se reporter pour s'ajouter aux congés légaux :

- mariage : 5 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'un enfant, du père ou de la mère : 5 jours ouvrables ;
- décès d'un des beaux-parents, des grands-parents : 4 jours ouvrables ;
- décès d'un frère, d'une sœur ou d'un petit-enfant : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 2 jours ouvrables ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- déménagement : 1 jour ouvrable.

Dans les cas de décès précités intervenant hors de métropole, le salarié pourra, sur présentation de justificatifs, bénéficier de modalités particulières prenant en compte la durée du trajet.

Ces jours d'absence pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 17

Congés pour enfant malade

Le salarié pourra bénéficier, en cas de maladie ou d'accident constatés par certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge et sur présentation d'un certificat médical motivé, d'une absence rémunérée dans la limite de 3 jours ouvrés par année civile pour l'ensemble des enfants dont il assume la charge.

Le cas échéant, après épuisement de ces droits, le salarié pourra bénéficier, aux mêmes conditions qu'énoncées ci-avant, d'un congé non rémunéré dans la limite de 5 jours supplémentaires par année civile pour l'ensemble des enfants dont il assume la charge.

Par ailleurs, les dispositions des articles L. 1225-62 et suivants du code du travail définissent les conditions de congé de présence parentale en cas de maladie, de handicap ou d'accident d'une particulière gravité.

TITRE VII

PROTECTION SOCIALE ET PRÉVOYANCE

Article 18

Maladie

Les absences justifiées par la maladie dûment constatée par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, ne constituent pas de plein droit une cause de rupture du contrat de travail.

Après 6 mois de présence dans l'entreprise, les périodes d'absence justifiée par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, donneront lieu au maintien de la rémunération nette du salarié dans les proportions suivantes :

- 100 % du 1^{er} au 3^e mois ;
- 75 % du 4^e au 6^e mois inclus.

Pour la détermination du pourcentage du maintien de salaire, seront cumulés les jours ayant déjà donné lieu à maintien de salaire au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt concerné.

La rémunération prise en compte pour le calcul de cette garantie est la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler, étant précisé qu'en tout état de cause celui-ci ne saurait percevoir, à l'occasion d'un arrêt de travail, une somme supérieure à celle qu'il aurait reçue s'il avait travaillé.

Si plusieurs arrêts pour maladie ont lieu au cours d'une période de 12 mois de date à date, les périodes d'indemnisation ne pourront excéder au total le temps indiqué au paragraphe 2 du présent article.

Les paiements seront effectués sous déduction des sommes perçues par l'intéressé au titre de la sécurité sociale et, le cas échéant, au titre d'un régime de prévoyance.

Après épuisement des droits définis ci-dessus, une reprise minimum de travail d'au moins 9 mois sera exigée pour bénéficier à nouveau des indemnités conventionnelles de maladie. Les périodes indemnisées à 100 % sont considérées comme temps de travail effectif pour la détermination des rémunérations différées.

Article 19

Accidents du travail

Pendant toute la durée des absences imputables à un accident du travail ou à une maladie professionnelle contractée à l'occasion de l'emploi occupé dans l'entreprise, le contrat de travail du cadre sera suspendu et le maintien total ou partiel de sa rémunération s'effectuera selon les règles relatives à l'indemnisation pour arrêt maladie prévues à l'article précédent.

Ces périodes de suspension du contrat sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté du salarié et, dans les limites prévues à l'article précédent, pour le calcul de ses droits à congés. Les durées d'indemnisation au titre des accidents du travail ou des maladies professionnelles ne sont pas imputables sur les droits à indemnisation en cas de maladie.

Pendant la période de suspension du contrat, l'employeur ne pourra licencier le salarié, sous réserve des cas prévus par le code du travail.

A l'issue de l'arrêt de travail :

- si le salarié est reconnu apte par le médecin du travail, il doit retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente ;
- s'il est déclaré inapte, il doit, après avis des délégués du personnel et du CHSCT, s'il en existe un, et après consultation du médecin du travail, se voir proposer un emploi approprié à ses aptitudes et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la

mise en œuvre de mesures telles que mutation, transformation de poste ou aménagement du temps de travail.

S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

En cas d'impossibilité de reclassement ou de refus par le salarié de l'emploi proposé, le licenciement pourra être prononcé. Le salarié percevra alors les indemnités de licenciement prévues par la présente convention collective.

Article 20

Maternité

A compter du 6^e mois de grossesse et jusqu'au début du congé de maternité, la durée quotidienne de travail des salariées est réduite de 1 heure par journée complète travaillée, sans perte de rémunération. Les salariées à temps partiel bénéficieront de cette mesure au prorata de leur temps de travail selon des modalités visant à améliorer leurs conditions de travail.

Les salariées percevront pendant le congé de maternité survenant après 6 mois de présence dans l'entreprise une rémunération nette égale à la différence entre l'indemnité journalière de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance et le salaire net habituel.

En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Sous réserve des dispositions du code du travail, l'employeur ne pourra résilier le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constatée ainsi que pendant les périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit, et pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

A l'expiration de son congé de maternité, la salariée pourra demander à bénéficier, selon les conditions légales, d'un congé parental d'éducation.

Article 21

Retraite complémentaire et prévoyance

Les ressortissants à cette convention seront obligatoirement affiliés à la caisse de retraite et de prévoyance des cadres relevant du régime de la convention nationale du 14 mars 1947, ainsi qu'à la caisse de retraite complémentaire pour la tranche A des salaires, auxquelles l'entreprise adhère.

TITRE VIII

CONDITIONS DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 22

Démission

Tout salarié qui souhaite démissionner doit informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

Article 23

Licenciement économique

Constitue, au jour de la signature des présentes, un licenciement pour motif économique, tel que prévu par le code du travail, le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou d'une transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.

Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.

Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises.

Article 24

Préavis de rupture

Au-delà de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié ou de l'employeur, sauf cas de licenciement pour faute grave ou lourde, la durée de préavis réciproque est fixée à 3 mois.

En cas d'inobservation du préavis par la partie qui a pris l'initiative de la rupture, l'indemnité sera au moins égale au salaire effectif correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Toutefois, le salarié licencié qui aura trouvé un nouvel emploi avant le terme de son préavis ne sera pas astreint au versement de cette indemnité.

Pendant la période de préavis et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, le salarié sera autorisé à s'absenter chaque jour ouvré pendant 2 heures pour lui permettre de retrouver du travail.

Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction de salaire, seront fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Tout ou partie de ces heures pourront être groupées avec l'accord de l'employeur.

En cas de demande de dispense de l'exécution du préavis à l'initiative du salarié, aucune indemnité compensatrice ne sera due. *A contrario*, la dispense à l'initiative de l'employeur l'oblige toutefois à régler l'indemnité de préavis.

Article 25

Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, une indemnité, distincte de l'indemnité de préavis, est versée par l'employeur au salarié tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit : 1 mois par année de présence.

Le calcul vaut par année complète.

L'indemnité sera plafonnée à 16 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement.

En cas de cession de la publication, le cadre dont la situation matérielle ou morale se trouverait substantiellement modifiée pourra rompre son contrat de travail en conservant ses droits à l'indemnité de licenciement.

Article 26

Indemnité de départ à la retraite

La rupture du contrat de travail du fait du salarié à raison de la liquidation de sa retraite est qualifiée de départ à la retraite.

Le départ à la retraite ne peut en aucun cas être considéré comme une rupture de contrat donnant droit à l'indemnité de licenciement.

Il donne toutefois lieu au versement d'une indemnité sur production d'un document justifiant de la liquidation de la retraite auprès de la caisse nationale d'assurance vieillesse.

L'indemnité de départ à la retraite est ainsi fixée :

- 1 mois de salaire après 2 ans de présence ;
- 2 mois de salaire après 5 ans de présence ;
- 3 mois de salaire après 10 ans de présence ;
- 4 mois de salaire après 20 ans de présence ;
- 5 mois de salaire après 30 ans de présence.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ;

2° Soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Cette indemnité de départ à la retraite ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature, seule l'indemnité la plus favorable au salarié devant être versée.

En tout état de cause, dans une même entreprise, l'indemnité de départ à la retraite ne peut être versée qu'une seule fois à un même salarié.

Article 27

Indemnité de mise à la retraite

La rupture du contrat de travail du fait de l'employeur à raison de sa faculté de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, sous réserve des septième au neuvième alinéas de l'article L. 1237-5 du code du travail, est qualifiée de mise à la retraite.

Conformément aux dispositions précitées du code du travail, avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge fixé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale et dans un délai fixé par décret, l'employeur interroge par écrit le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative du salarié dans un délai de 1 mois, sauf disposition réglementaire contraire, ou à défaut d'avoir respecté l'obligation mentionnée à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut faire usage de la possibilité mentionnée au premier alinéa pendant l'année qui suit la date à laquelle le salarié atteint l'âge fixé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

La même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69^e anniversaire du salarié.

La mise à la retraite ne peut être considérée comme une rupture de contrat donnant droit à l'indemnité de licenciement.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1237-7 du code du travail, la mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9.

L'indemnité de mise à la retraite est ainsi fixée :

- 1 mois de salaire après 2 ans de présence ;
- 2 mois de salaire après 5 ans de présence ;
- 3 mois de salaire après 10 ans de présence.

A partir de 14 ans de présence, l'indemnité de mise à la retraite équivaudra à l'indemnité légale de licenciement. Au jour de la présente signature, l'indemnité de licenciement, telle que prévue par le code du travail, ne peut être inférieure à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans de présence.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de mise à la retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la mise à la retraite ;

2° Soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Cette indemnité de mise à la retraite ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature, seule l'indemnité la plus favorable au salarié devant être versée.

En tout état de cause, dans une même entreprise, l'indemnité de mise à la retraite ne peut être versée qu'une seule fois à un même salarié.

TITRE IX

FORMATION CONTINUE

Article 28

Organisation de la formation continue

Les parties contractantes reconnaissent l'importance particulière de la formation professionnelle continue qui répond aux besoins des salariés et des entreprises de presse. La formation professionnelle continue est ouverte aux salariés dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La politique de formation continue vise, dans un esprit de promotion sociale, à permettre aux salariés :

- de recevoir la formation nécessaire pour s'adapter à l'évolution de leur emploi, à l'apparition de nouvelles techniques, voire de se préparer à un changement de profession ;
- d'acquérir des connaissances plus approfondies dans un domaine spécifique lié à leurs activités et d'améliorer leur qualification ;
- de mettre à jour ou d'étendre leurs connaissances générales, afin d'élever leur niveau culturel et professionnel.

Cette formation est notamment dispensée sous forme de stages à temps complet ou à temps partiel ainsi que par l'acquisition d'ouvrages et d'abonnements à des revues techniques spécialisées.

Les signataires de la présente convention se réunissent au moins une fois par an au sein de l'organisme paritaire collecteur compétent afin de faire le point sur les besoins de formation spécifiques au personnel des entreprises de presse magazine et de fixer les orientations de la formation et, le cas échéant, les actions prioritaires à prendre en compte.

A cette occasion, un bilan sur la situation des évolutions des métiers de la branche et sur les évolutions technologiques et de l'environnement économique est établi afin de permettre une définition des orientations en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi.

TITRE X INTERPRÉTATION

Article 29

Modalités d'interprétation

Les articles de la présente convention faisant visa de dispositions du code du travail doivent être interprétés en faisant application des modifications apportées audit code à compter de la signature de la convention. S'il y a substitution de numérotation des dispositions applicables du code du travail, cette substitution doit recevoir application. Si la disposition légale est abrogée, la disposition conventionnelle ne reçoit plus application.

Article 30

Commission paritaire d'interprétation

Des difficultés d'interprétation pouvant survenir à l'occasion de l'exécution de la présente convention pourront être soumises à une commission paritaire d'interprétation.

Cette commission est composée, pour le collège salariés, d'un représentant de chacune des organisations de salariés signataires et pour le collège employeurs de représentants de l'organisation patronale signataire en nombre égal à celui du collège salariés.

La commission est saisie par l'une des organisations signataires au moyen d'une lettre recommandée avec avis de réception précisant le texte de la convention pour lequel l'interprétation est requise et adressée à chacune des autres. Elle est tenue de se réunir dans un délai de 15 jours à compter de l'envoi de la lettre recommandée.

Elle sera convoquée à la diligence du président du syndicat des éditeurs de la presse magazine.

Elle n'est compétente que pour statuer sur des questions d'interprétation des termes et dispositions de la présente convention et de ses avenants et annexes éventuels.

Les conclusions de la commission devront être communiquées aux organisations signataires dans le délai de 1 mois suivant sa saisine. Elles sont prises à l'unanimité des membres la composant. A défaut, un constat de désaccord sera établi.

TITRE XI ENTRÉE EN VIGUEUR ET AVENANT

Article 31

Classifications et barèmes de salaires

La présente convention entrera en vigueur à compter du jour de sa signature.

Afin de négocier les classifications et les barèmes de salaires des cadres, les parties à la présente convention conviennent de proroger de 3 mois à compter de la signature de la présente le délai de survie des catégories conventionnelles et des barèmes de salaires des cadres de l'ex-SPM et de l'ex-SPPMO.

Pendant cette période transitoire, les catégories conventionnelles et les barèmes de salaires des cadres continueront à s'appliquer aux salariés des entreprises adhérentes au SEPM en fonction de leur appartenance antérieure à la fusion, à l'ex-SPPMO ou à l'ex-SPM.

Les classifications et barèmes de salaires qui seront négociés prendront en compte l'ancienneté des salariés dans l'entreprise.

Fait à Paris, le 28 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SEPM.

Syndicats de salariés :

FILPAC CGT ;

CFTC ;

CGT-FO.

Convention collective nationale
ÉDITEURS DE LA PRESSE MAGAZINE

IDCC : 3202. – Employés
(28 novembre 2013)

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DU 28 NOVEMBRE 2013
(EMPLOYÉS)

NOR : ASET1450164M
IDCC : 3202

PRÉAMBULE

Le 2 mai 2012, les assemblées générales extraordinaires du syndicat de la presse magazine (SPM) et du syndicat professionnel de la presse magazine et d'opinion (SPPMO) ont respectivement adopté un traité de fusion et les statuts du nouveau syndicat – le syndicat des éditeurs de la presse magazine (SEPM) –, puis procédé à leur dissolution respective.

Cette dissolution a emporté dénonciation des conventions qu'ils ont signées, par mise en cause de celles-ci.

Le présent accord se substitue de plein droit auxdites conventions ainsi qu'à leurs annexes.

Son entrée en vigueur est sans effet sur les avantages acquis par les salariés en application d'accords individuels ou collectifs, ou d'usages dans l'entreprise qui les emploie.

TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION ET DURÉE

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention collective nationale est applicable à toutes les personnes physiques ou morales éditant en France et dans les départements d'outre-mer publiant des titres de presse périodique destinés au grand public adhérentes du syndicat des éditeurs de la presse magazine.

Ces entreprises relèvent des activités répertoriées sous le code 58.14Z de la nomenclature des activités françaises établie par l'INSEE, à l'exclusion des entreprises relevant de la convention collective nationale des employés de la presse spécialisée (IDCC : 1871) et de la presse hebdomadaire régionale (IDCC : 1281).

Elle s'applique au personnel appartenant à la catégorie employés, occupé à temps plein ou à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée ou déterminée.

Toute organisation syndicale représentative de salariés de la catégorie professionnelle précitée, toute organisation syndicale d'employeurs ou tout employeur de la branche qui n'est pas partie à la présente convention collective peut y adhérer postérieurement à sa signature. L'adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord par lettre recommandée et fait l'objet des formalités de dépôt à la diligence de son ou de ses auteurs. Si l'adhésion a pour objet de rendre la présente convention applicable à un autre secteur professionnel non compris dans son champ d'application, cette adhésion est subordonnée à un accord entre les signataires de la présente convention et les parties en cause ayant sollicité l'adhésion, lesquelles devront se prononcer dans un délai maximum de 6 mois.

La présente convention collective ne deviendrait applicable à un nouvel adhérent à une organisation syndicale d'employeurs et à son personnel tel que défini au paragraphe précédent qu'à l'expiration d'une période de 6 mois à compter de la date de son adhésion et de sa première cotisation au syndicat patronal. Ce délai de mise en conformité peut être prorogé dans des conditions à définir par voie d'accord d'entreprise, sans pouvoir excéder au total une durée de 15 mois. Les signataires de la présente convention peuvent, par voie d'accord de branche, prévoir les modalités particulières de mise en œuvre de ses dispositions afin d'en favoriser l'accès au plus grand nombre d'entreprises entrant dans son champ d'application.

La présente convention se substitue purement et simplement aux conventions collectives suivantes, ainsi qu'à leurs annexes et avenants :

- IDCC : 766, convention collective de travail des employés de la presse hebdomadaire parisienne de la presse périodique ;
- IDCC : 1972, convention collective des employés de la presse magazine et d'information.

Article 2

Durée. – Dénonciation. – Révision

La présente convention nationale est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes avec un préavis de 6 mois, par lettre recommandée.

La partie dénonçant la convention ou en demandant la révision devra accompagner sa lettre de notification de la liste des points sujets à modification.

Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois à compter de la date de réception de la lettre de dénonciation ou de demande de révision. Dans l'hypothèse d'une dénonciation, la présente convention collective nationale restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

TITRE II

NON-DISCRIMINATION

Article 3

Non-discrimination

Toute discrimination, disparité ou inégalité qui serait fondée sur un quelconque critère, non prévu par la loi, tel que notamment l'appartenance syndicale ou mutualiste, le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou l'origine sociale ou raciale ne peut entrer en ligne de compte dans les décisions de l'employeur en ce qui concerne le recrutement, la promotion, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération, l'attribution d'avantages sociaux, les mesures de discipline ou de licenciement.

TITRE III

DIALOGUE

Article 4

Droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix et la liberté d'exercer son action conformément à la loi.

Les parties s'engagent à respecter la plus grande neutralité à l'égard des organisations syndicales dans les relations de travail, en particulier en ce qui concerne le recrutement ou le licenciement, les mesures de discipline, la rétribution et les promotions.

Les dispositions relatives à la représentation des salariés dans l'entreprise (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, délégués syndicaux, etc.) sont réglées par le code du travail.

Toutefois, si des salariés de l'entreprise, non membres du comité d'entreprise, sont exceptionnellement appelés à siéger dans les commissions obligatoires du comité d'entreprise, le temps de présence à ces réunions ne sera pas retenu.

Dans le cadre des négociations et réunions des instances paritaires de branche, les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la présente convention peuvent exceptionnellement désigner un salarié d'entreprise de la branche, non titulaire d'un mandat de représentation dans l'entreprise et reconnu pour sa compétence particulière sur le sujet inscrit à l'ordre du jour de la réunion, pour y participer. Cette désignation est notifiée à l'employeur de chaque délégué salarié concerné par lettre recommandée motivée, adressée au moins 1 semaine avant la date prévue de l'absence du salarié concerné, sauf convocation d'urgence. Sa participation à la réunion est attestée par la feuille de présence. Le salarié concerné est tenu d'informer son employeur. Ces absences sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits pour la part de ce temps prise sur le temps de travail avant tout dépassement. L'employeur est tenu de maintenir la rémunération du salarié concerné lorsque le temps qu'il a passé à la réunion a été pris sur le temps de travail.

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective font en sorte que tous les délégués salariés participant à une même réunion soient issus d'entreprises et/ou de groupes de presse différents.

Les frais de déplacement et, le cas échéant, de repas engagés par les salariés visés au quatrième paragraphe du présent article sont remboursés par les organisations patronales signataires sur justificatif dans la limite :

- du tarif SNCF 2^e classe ou RATP pour les déplacements ;
- de quatre fois le minimum garanti légal par repas.

Article 5

Règles de conclusion des accords collectifs de travail

5.1 Négociation des accords collectifs de travail

Les parties signataires conviennent que, sauf dispositions de la présente convention collective ou de ses annexes ou dispositions légales prévoyant expressément une possibilité de dérogation, notamment l'article L. 2253-3 du code du travail, il ne sera pas possible de déroger au texte de la présente convention, de ses annexes et de leurs avenants. Cette disposition ne fait pas obstacle à la négociation de mesures plus favorables aux salariés. La présente convention ne saurait remettre en

cause l'application impérative des dispositions des accords d'entreprise dès lors qu'elles sont plus favorables aux salariés.

Conformément à l'article L. 2232-12 du code du travail, la validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à :

- la signature d'une ou de plusieurs organisations de salariés représentatives au sein de l'entreprise ou de l'établissement ayant recueilli un pourcentage cumulé d'au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants ;
- l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations de salariés représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés aux mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Conformément à l'article L. 2232-34 du code du travail, la validité d'une convention ou d'un accord de groupe est subordonnée à :

- la signature d'une ou de plusieurs organisations de salariés représentatives au sein du groupe ayant recueilli un pourcentage cumulé d'au moins 30 % des suffrages exprimés, dans le périmètre des entreprises concernées par l'accord, au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants ;
- l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations représentatives de salariés ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés aux mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Les avenants de révision doivent être conclus conformément aux règles légales de conclusion des conventions ou accords collectifs de travail.

5.2. Négociation en l'absence de délégués syndicaux

Les parties s'accordent sur la nécessité de favoriser la politique contractuelle des entreprises sans délégué syndical au travers de deux dispositifs permettant de négocier et de conclure des accords collectifs avec les représentants élus du personnel ou avec des salariés mandatés.

1. Modalités de négociation avec les élus du personnel

Les parties entendent mettre en œuvre un premier dispositif permettant la négociation d'accords avec le comité d'entreprise (CE) ou les délégués du personnel (DP) dans les conditions suivantes :

Le chef d'entreprise consulte le CE ou, à défaut, les DP sur le principe et les modalités de la négociation qu'il envisage.

Les élus du personnel disposent d'un délai de 15 jours pour accepter ou non le principe de la négociation.

En cas d'acceptation, les membres élus qui participent à la négociation disposent d'un crédit d'heures spécifique de 10 heures (sur lequel ne s'imputent pas les réunions de négociation).

L'accord, signé par un élu du personnel, doit enfin être adopté à la majorité par l'ensemble des élus du personnel, titulaires et suppléants, de l'entreprise.

La convention ou l'accord n'acquiert la qualité d'accord collectif de travail qu'après son approbation par l'observatoire paritaire de la négociation collective dans les conditions prévues par l'article 5.2.3 de la présente convention.

2. Modalités de négociation avec les salariés mandatés

Conformément à l'article L. 2232-24 du code du travail, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et d'élu du personnel (avec PV de carence pour les entreprises relevant de l'obligation

d'organiser des élections professionnelles), l'employeur peut négocier avec un ou des salariés spécifiquement mandatés pour une négociation par une organisation syndicale de salariés représentative.

Le chef d'entreprise ou son représentant devra informer les organisations syndicales reconnues représentatives de sa décision d'engager des négociations par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre devra préciser le(s) thème(s) de la négociation ainsi que l'exposé des motifs.

Le mandat, comportant l'indication du nom du mandataire et son objet, doit être délivré au salarié mandaté et à l'employeur par l'organisation syndicale mandante, préalablement à l'ouverture de la négociation, par lettre recommandée avec avis de réception. Il est limité à la négociation pour laquelle il est délivré. Le mandataire est tenu à une obligation d'information du syndicat mandant.

Chaque mandaté bénéficie d'un crédit d'heures mensuel fixé à 10 heures sur lequel ne s'imputent pas les réunions de négociation.

Le mandat prend fin :

- soit à la date de la signature de l'accord ;
- soit en cas d'échec des négociations, constaté par procès-verbal établi par l'employeur ou son représentant ;
- soit à la date de retrait du mandat par le syndicat mandataire ; le retrait du mandat doit être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception.

Les accords conclus n'entrent en vigueur qu'après leur approbation par les salariés de l'entreprise, à la majorité des suffrages exprimés. La consultation des salariés devra satisfaire aux dispositions des articles D. 2232-8 et D. 2232-9 du code du travail. Les salariés devront pour cela être informés 15 jours au moins avant la date prévue du scrutin de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord, du texte de la question soumise à leur vote. Faute d'approbation lors de ce scrutin, l'accord d'entreprise est réputé non écrit.

3. Commission paritaire de branche de la négociation collective

Une commission paritaire de la négociation collective, composée d'un collège salariés et d'un collège employeurs, est instituée par la présente convention :

- le collège salariés se compose de 5 membres titulaires de chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ professionnel de la présente convention, sauf à ce que ces dernières soient en nombre inférieur ;
- le collège employeurs est composé d'un nombre de représentants titulaires égal en nombre à la représentation salariée.

La commission est impérativement saisie pour valider tout accord ou toute convention d'entreprise ou d'établissement négocié avec les élus du personnel conformément à l'article 5.2.1 de la présente convention.

D'une manière plus générale, et afin que les acteurs de la négociation de branche gardent un contact étroit avec la réalité des négociations, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement conclus doivent être transmis à la commission.

TITRE IV

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 6

Embauche du personnel

L'engagement de chaque salarié est confirmé par une lettre remise au plus tard au début de la période d'essai et lui précisant notamment ses conditions d'embauche, son emploi, son niveau de qualification, sa rémunération, son coefficient et la convention collective à laquelle il est rattaché.

Tout salarié fait obligatoirement l'objet d'un examen médical avant l'embauche ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche, selon les disponibilités de la médecine du travail.

L'employeur doit tenir à la disposition des salariés le texte de la convention collective applicable. Il en informe les salariés par voie d'avis affiché dans les locaux de l'entreprise, ainsi que par mention dans le contrat de travail.

Avant de recourir à tout concours extérieur, pour toute vacance ou création d'emploi, l'employeur s'engage à faire appel au personnel de l'entreprise apte à remplir la fonction.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1221-2 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

Les employeurs n'embaucheront sous contrat à durée déterminée qu'aux conditions légales en vigueur.

Article 7

Période d'essai

Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai qui a pour objet de permettre à l'employeur d'apprécier les compétences professionnelles du salarié, notamment au regard de son expérience, et à celui-ci les conditions de travail et le contenu de sa fonction.

En ce cas, la durée de la période d'essai doit être prévue dans l'écrit remis au salarié. Elle correspond à la durée expressément visée à l'article L. 1221-19 du code du travail.

En l'état actuel de la législation, cette période est au maximum de 2 mois non renouvelable.

Au cours de cette période, le salarié peut recevoir ou donner congé à tout moment, sans indemnité et dans le respect des délais de prévenance prévus par les articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail.

La période d'essai se trouve prolongée, s'il y a lieu, du temps des congés annuels du salarié, de la durée de la fermeture annuelle de l'entreprise, de congés éventuels pour événements familiaux, des congés sans solde accordés par l'entreprise, des absences pour maladie et accident du travail. La prolongation doit correspondre au nombre de jours ouvrés de la période d'absence.

Le congé pouvant être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai, la partie du délai de prévenance qui excéderait la durée de la période d'essai restant à courir donnera lieu au versement de l'indemnité compensatrice correspondante.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est fixée par référence au code du travail.

Article 8

Salaires minima conventionnels

Les salaires conventionnels sont fixés par annexe à la présente convention, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur les salaires et pluriannuelles sur les classifications.

Ils correspondent à la rémunération brute mensuelle minimale garantie à chaque salarié pour la durée légale du travail, compte tenu de son niveau de qualification et de son ancienneté dans l'entreprise. La définition des niveaux de qualification figure en annexe à la présente convention.

Article 9

Treizième mois

Les salariés perçoivent en fin d'année un complément dit treizième mois, égal à 1/12 du salaire annuel perçu par le salarié, seuls étant à prendre en considération les éléments stables et permanents de la rémunération.

Ce treizième mois ne peut être inférieur au salaire minimum garanti au salarié par la convention, compte tenu de son niveau de qualification et de son ancienneté.

Le treizième mois pourra être payé par fractionnement au sein de l'année, sous réserve d'un usage établi dans l'entreprise, d'une stipulation du contrat de travail ou d'un accord d'entreprise.

Il est convenu qu'en cas d'année incomplète le treizième mois sera versé au prorata du temps passé dans l'entreprise. Le treizième mois ne sera pas dû pour la période d'essai si cette dernière n'a pas été concluante.

Pour les périodes d'absence dues à la maladie, aux accidents du travail ou à la maternité donnant lieu au maintien de la rémunération, le treizième mois est réglé au prorata des droits de l'intéressé aux compléments de salaire prévus par les articles de la présente convention relatifs aux événements précités.

Article 10

Remplacement

En dehors du remplacement pour congés payés, lorsqu'un salarié est appelé à effectuer le remplacement effectif et toutes les fonctions d'un autre salarié de qualification supérieure, sa rémunération pendant ce remplacement ne peut être inférieure au montant du salaire conventionnel correspondant à la qualification du salarié remplacé.

Lorsque ce remplacement excède une durée continue de 1 mois, le salarié perçoit une prime exceptionnelle dont le montant ne peut être inférieur à la différence entre le salaire minimum conventionnel de sa catégorie et le salaire minimum conventionnel de la catégorie du salarié remplacé. Cette prime est ajustée au prorata du temps de remplacement.

TITRE V

DURÉE DU TRAVAIL

Article 11

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée légale du travail qui, à ce jour, est de 35 heures par semaine civile.

Les heures supplémentaires sont décomptées par semaine civile.

De la 1^{re} à la 8^e heure au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail, le taux est celui prévu par le code du travail. Au jour de la signature de la convention, ce taux est de 25 % et suivra toute évolution légale. A compter de la 9^e heure au-delà de la durée légale du travail, le taux est celui prévu par le code du travail. Au jour de la signature de la convention, ce taux est de 50 % et suivra toute évolution légale. Quarante-huit heures est à ce jour la durée hebdomadaire maximale du travail. Cette durée horaire suivra toute évolution du code du travail.

Les accords d'entreprise sur le temps de travail peuvent être dérogatoires à la présente convention, dans le respect des dispositions légales sur la durée et l'organisation du travail.

Article 12

Service de nuit

Le service de nuit est défini par l'article L. 3122-30 du code du travail qui prévoit, pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, que la période de travail de nuit est fixée entre 24 heures et 7 heures.

Une autre période de travail de nuit peut être fixée par accord d'entreprise. Cette période de 7 heures doit comprendre en tout état de cause l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures.

En fonction des nécessités de service, le travail de nuit occasionnel donnera lieu, suivant l'accord des parties, soit à une majoration de salaire de 15 %, soit à un repos compensateur égal au temps effectué, majoré de 25 %.

Article 13

Travail le dimanche

Le travail le dimanche donnera lieu à un jour de repos compensateur.

Par ailleurs, pour tout travail effectué exceptionnellement le jour du repos hebdomadaire, le salarié aura droit au paiement de cette journée en heures supplémentaires s'il dépasse la durée légale de travail hebdomadaire.

Les jours de repos compensateur ne viennent pas en déduction des congés légaux.

Article 14

Travail un jour férié

Les jours fériés légaux sont chômés, mais en cas de travail un jour férié il sera accordé à l'employé, soit un jour de repos compensateur à prendre au plus tard dans la semaine qui suit, soit un supplément de traitement égal à 1/26 des appointements mensuels.

Par ailleurs, pour tout travail effectué exceptionnellement un jour férié, le salarié aura droit au paiement de cette journée en heures supplémentaires s'il dépasse la durée légale de travail hebdomadaire.

Ces jours fériés sont les fêtes légales qui sont, au jour de la signature de la convention, les suivantes :

- 1° Le 1^{er} janvier ;
- 2° Le lundi de Pâques ;
- 3° Le 1^{er} Mai ;
- 4° Le 8 Mai ;
- 5° L'Ascension ;
- 6° Le lundi de Pentecôte ;
- 7° Le 14 Juillet ;
- 8° L'Assomption ;
- 9° La Toussaint ;
- 10° Le 11 Novembre ;
- 11° Le jour de Noël ;
- 12° Le jour de commémoration de l'abolition de l'esclavage pour les salariés travaillant dans les départements d'outre-mer, selon les modalités fixées par le décret n° 83-1003 du 23 novembre 1983.

TITRE VI

CONGÉS

Article 15

Congés payés annuels

Un congé annuel est accordé à tout le personnel. La période de référence d'acquisition va du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

Ce congé est fixé comme suit :

- a) Pendant la première année : 2,5 jours ouvrables par mois de présence.

b) Après 1 an de présence : 32 jours ouvrables, dont 12 jours pris en principe en une seule fois et pendant la période légale des congés payés.

Lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il doit être continu.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Lorsque le congé est fractionné, la fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus est attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 et un seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

Les jours de congé principal dus en plus des 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions du présent article, soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3141-15 du code du travail, les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les congés doivent être pris sur la période de référence et ne peuvent donner lieu à report.

Les parties signataires déclarent que l'absence de mention dans la présente convention d'éventuels congés d'ancienneté n'a pas pour objet d'inciter les entreprises, au sein desquelles un usage ou un accord accorderait au personnel salarié des congés supplémentaires compte tenu de l'ancienneté, à dénoncer lesdits usages ou accords.

Article 16

Congés exceptionnels

Il est accordé, sur demande et justificatifs, des congés exceptionnels pour événements familiaux, non compris dans les congés annuels. Ils doivent être pris au moment même de l'événement et ne peuvent se reporter pour s'ajouter aux congés légaux :

- mariage : 5 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'un enfant, du père ou de la mère : 5 jours ouvrables ;
- décès d'un des beaux-parents, des grands-parents : 4 jours ouvrables ;
- décès d'un frère, d'une sœur ou d'un petit-enfant : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 2 jours ouvrables ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- déménagement : 1 jour ouvrable.

Dans les cas de décès précités intervenant hors de métropole, le salarié pourra, sur présentation de justificatifs, bénéficier de modalités particulières prenant en compte la durée du trajet.

Ces jours d'absence pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 17

Congés pour enfant malade

Le salarié pourra bénéficier, en cas de maladie ou d'accident constatés par certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge et sur présentation d'un certificat médical motivé, d'une absence rémunérée dans la limite de 3 jours ouvrés par année civile pour l'ensemble des enfants dont il assume la charge.

Le cas échéant, après épuisement de ces droits, le salarié pourra bénéficier, aux mêmes conditions qu'énoncées ci-avant, d'un congé non rémunéré dans la limite de 5 jours supplémentaires par année civile pour l'ensemble des enfants dont il assume la charge.

Par ailleurs, les dispositions des articles L. 1225-62 et suivants du code du travail définissent les conditions de congé de présence parentale en cas de maladie, de handicap ou d'accident d'une particulière gravité.

TITRE VII

PROTECTION SOCIALE ET PRÉVOYANCE

Article 18

Maladie

Les absences justifiées par la maladie dûment constatée par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, ne constituent pas de plein droit une cause de rupture du contrat de travail.

Après 6 mois de présence dans l'entreprise, les périodes d'absence justifiée par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, donneront lieu au maintien de la rémunération nette du salarié dans les proportions suivantes :

- 100 % du 1^{er} au 3^e mois (91 jours calendaires) ;
- 75 % du 4^e au 6^e mois inclus.

Pour la détermination du pourcentage du maintien de salaire, seront cumulés les jours ayant déjà donné lieu à maintien de salaire au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt concerné.

La rémunération prise en compte pour le calcul de cette garantie est la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler, étant précisé qu'en tout état de cause celui-ci ne saurait percevoir, à l'occasion d'un arrêt de travail, une somme supérieure à celle qu'il aurait reçue s'il avait travaillé.

Si plusieurs arrêts pour maladie ont lieu au cours d'une période de 12 mois de date à date, les périodes d'indemnisation ne pourront excéder au total le temps indiqué au paragraphe 2 du présent article.

Les paiements seront effectués sous déduction des sommes perçues par l'intéressé au titre de la sécurité sociale et, le cas échéant, au titre d'un régime de prévoyance.

Après épuisement des droits définis ci-dessus, une reprise minimum de travail d'au moins 9 mois sera exigée pour bénéficier à nouveau des indemnités conventionnelles de maladie.

Les périodes indemnisées à 100 % sont considérées comme temps de travail effectif pour la détermination des rémunérations différées.

Les périodes de maladie indemnisées compteront dans le calcul de l'ancienneté et dans celui des droits à congés payés.

Article 19

Accidents du travail

Pendant toute la durée des absences imputables à un accident du travail ou à une maladie professionnelle contractée à l'occasion de l'emploi occupé dans l'entreprise, le contrat de travail du salarié

sera suspendu et le maintien total ou partiel de sa rémunération s'effectuera selon les règles relatives à l'indemnisation pour arrêt maladie prévues à l'article précédent.

Ces périodes de suspension du contrat sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté du salarié et, dans les limites prévues à l'article précédent, pour le calcul de ses droits à congés.

Les durées d'indemnisation au titre des accidents du travail ou des maladies professionnelles ne sont pas imputables sur les droits à indemnisation en cas de maladie.

Pendant la période de suspension du contrat, l'employeur ne pourra licencier le salarié, sous réserve des cas prévus par le code du travail.

A l'issue de l'arrêt de travail :

- si le salarié est reconnu apte par le médecin du travail, il doit retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente ;
- s'il est déclaré inapte, il doit, après avis des délégués du personnel et du CHSCT, s'il en existe un, et après consultation du médecin du travail, se voir proposer un emploi approprié à ses aptitudes et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutation, transformation de poste ou aménagement du temps de travail.

S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

En cas d'impossibilité de reclassement ou de refus par le salarié de l'emploi proposé, le licenciement pourra être prononcé. Le salarié percevra alors les indemnités de licenciement prévues par la présente convention collective.

Article 20

Maternité

A compter du 6^e mois de grossesse et jusqu'au début du congé de maternité, la durée quotidienne de travail des salariées est réduite de 1 heure par journée complète travaillée, sans perte de rémunération. Les salariées à temps partiel bénéficieront de cette mesure au prorata de leur temps de travail selon des modalités visant à améliorer leurs conditions de travail.

Les salariées percevront pendant le congé de maternité survenant après 6 mois de présence dans l'entreprise une rémunération nette égale à la différence entre l'indemnité journalière de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance et le salaire net habituel.

En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Sous réserve des dispositions du code du travail, l'employeur ne pourra résilier le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constatée ainsi que pendant les périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit, et pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

A l'expiration de son congé de maternité, la salariée pourra demander à bénéficier, selon les conditions légales, d'un congé parental d'éducation.

Article 21

Retraite complémentaire et prévoyance

Les salariés bénéficient d'un régime de retraite complémentaire ARRCO ainsi que d'un régime de prévoyance dont les coordonnées de l'organisme compétent sont indiquées dans le contrat de travail.

TITRE VIII

CONDITIONS DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 22

Démission

Tout salarié qui souhaite démissionner doit informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

Article 23

Licenciement économique

Constitue, au jour de la signature des présentes, un licenciement pour motif économique, tel que prévu par le code du travail, le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou d'une transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.

Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.

Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises.

Article 24

Préavis de rupture

Au-delà de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié ou de l'employeur, sauf cas de licenciement pour faute grave ou lourde, la durée de préavis réciproque est fixée comme suit :

- 1 mois si le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois si le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté.

En cas d'inobservation du préavis par la partie qui a pris l'initiative de la rupture, l'indemnité sera au moins égale au salaire effectif correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Toutefois, le salarié licencié qui aura trouvé un nouvel emploi avant le terme de son préavis ne sera pas astreint au versement de cette indemnité.

Pendant la période de préavis et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, le salarié sera autorisé à s'absenter chaque jour ouvré pendant 2 heures pour lui permettre de retrouver du travail.

Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction de salaire, seront fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Tout ou partie de ces heures pourront être groupées avec l'accord de l'employeur.

En cas de demande de dispense de l'exécution du préavis à l'initiative du salarié, aucune indemnité compensatrice ne sera due. *A contrario*, la dispense à l'initiative de l'employeur l'oblige toutefois à régler l'indemnité de préavis.

Article 25

Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, une indemnité, distincte de l'indemnité de préavis, est versée par l'employeur au salarié, tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- 1 mois après 1 année de présence ;
- 1/2 mois supplémentaire par année, de la 2^e à la 15^e année ;
- 1 mois à compter de la 16^e année.

Le calcul vaut par année complète.

L'indemnité sera plafonnée à 16 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement.

Article 26

Indemnité de départ à la retraite

La rupture du contrat de travail du fait du salarié à raison de la liquidation de sa retraite est qualifiée de départ à la retraite.

Le départ à la retraite ne peut en aucun cas être considéré comme une rupture de contrat donnant droit à l'indemnité de licenciement.

Il donne toutefois lieu au versement d'une indemnité sur production d'un document justifiant de la liquidation de la retraite auprès de la caisse nationale d'assurance vieillesse.

L'indemnité de départ à la retraite est ainsi fixée :

- 1 mois de salaire après 2 ans de présence ;
- 2 mois de salaire après 5 ans de présence ;
- 3 mois de salaire après 10 ans de présence ;
- 4 mois de salaire après 20 ans de présence ;
- 5 mois de salaire après 30 ans de présence.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ;

2° Soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Cette indemnité de départ à la retraite ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature, seule l'indemnité la plus favorable au salarié devant être versée.

En tout état de cause, dans une même entreprise, l'indemnité de départ à la retraite ne peut être versée qu'une seule fois à un même salarié.

Article 27

Indemnité de mise à la retraite

La rupture du contrat de travail du fait de l'employeur à raison de sa faculté de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité

sociale, sous réserve des septième au neuvième alinéas de l'article L. 1237-5 du code du travail, est qualifiée de mise à la retraite.

Conformément aux dispositions précitées du code du travail, avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge fixé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale et dans un délai fixé par décret, l'employeur interroge par écrit le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative du salarié dans un délai de 1 mois, sauf disposition réglementaire contraire, ou à défaut d'avoir respecté l'obligation mentionnée à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut faire usage de la possibilité mentionnée au premier alinéa pendant l'année qui suit la date à laquelle le salarié atteint l'âge fixé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

La même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69^e anniversaire du salarié.

La mise à la retraite ne peut être considérée comme une rupture de contrat donnant droit à l'indemnité de licenciement.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1237-7 du code du travail, la mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9.

L'indemnité de mise à la retraite est ainsi fixée :

- 1 mois de salaire après 2 ans de présence ;
- 2 mois de salaire après 5 ans de présence ;
- 3 mois de salaire après 10 ans de présence.

A partir de 14 ans de présence, l'indemnité de mise à la retraite équivaudra à l'indemnité légale de licenciement. Au jour de la présente signature, l'indemnité de licenciement, telle que prévue par le code du travail, ne peut être inférieure à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans de présence.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de mise à la retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la mise à la retraite ;

2° Soit 1/13 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Cette indemnité de mise à la retraite ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature, seule l'indemnité la plus favorable au salarié devant être versée.

En tout état de cause, dans une même entreprise, l'indemnité de mise à la retraite ne peut être versée qu'une seule fois à un même salarié.

TITRE IX

FORMATION CONTINUE

Article 28

Organisation de la formation continue

Les parties contractantes reconnaissent l'importance particulière de la formation professionnelle continue qui répond aux besoins des employés et des entreprises de presse. La formation professionnelle continue est ouverte aux employés dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La politique de formation continue vise, dans un esprit de promotion sociale, à permettre aux employés :

- de recevoir la formation nécessaire pour s'adapter à l'évolution de leur emploi, à l'apparition de nouvelles techniques, voire de se préparer à un changement de profession ;
- d'acquérir des connaissances plus approfondies dans un domaine spécifique lié à leurs activités et d'améliorer leur qualification ;
- de mettre à jour ou d'étendre leurs connaissances générales, afin d'élever leur niveau culturel et professionnel.

Cette formation est notamment dispensée sous forme de stages à temps complet ou à temps partiel ainsi que par l'acquisition d'ouvrages et d'abonnements à des revues techniques spécialisées.

Les signataires de la présente convention se réunissent au moins une fois par an au sein de l'organisme paritaire collecteur compétent afin de faire le point sur les besoins de formation spécifiques au personnel des entreprises de presse magazine et de fixer les orientations de la formation et, le cas échéant, les actions prioritaires à prendre en compte.

A cette occasion, un bilan sur la situation des évolutions des métiers de la branche et sur les évolutions technologiques et de l'environnement économique est établi afin de permettre une définition des orientations en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi.

TITRE X INTERPRÉTATION

Article 29

Modalités d'interprétation

Les articles de la présente convention faisant visa de dispositions du code du travail doivent être interprétés en faisant application des modifications apportées audit code à compter de la signature de la convention. S'il y a substitution de numérotation des dispositions applicables du code du travail, cette substitution doit recevoir application. Si la disposition légale est abrogée, la disposition conventionnelle ne reçoit plus application.

Article 30

Commission paritaire d'interprétation

Des difficultés d'interprétation pouvant survenir à l'occasion de l'exécution de la présente convention pourront être soumises à une commission paritaire d'interprétation. Cette commission est composée, pour le collège salariés, d'un représentant de chacune des organisations de salariés signataires et pour le collège employeurs de représentants de l'organisation patronale signataire en nombre égal à celui du collège salariés.

La commission est saisie par l'une des organisations signataires au moyen d'une lettre recommandée avec avis de réception précisant le texte de la convention pour lequel l'interprétation est requise et adressée à chacune des autres. Elle est tenue de se réunir dans un délai de 15 jours à compter de l'envoi de la lettre recommandée.

Elle sera convoquée à la diligence du président du syndicat des éditeurs de la presse magazine.

Elle n'est compétente que pour statuer sur des questions d'interprétation des termes et dispositions de la présente convention et de ses avenants et annexes éventuels.

Les conclusions de la commission devront être communiquées aux organisations signataires dans le délai de 1 mois suivant sa saisine. Elles sont prises à l'unanimité des membres la composant. A défaut, un constat de désaccord sera établi.

TITRE XI
ENTRÉE EN VIGUEUR ET AVENANT

Article 31

Classifications et barèmes de salaires

La présente convention entrera en vigueur à compter du jour de sa signature.

Afin de pouvoir finaliser les négociations relatives aux classifications et aux barèmes de salaires des employés, les parties à la présente convention conviennent de proroger de 3 mois à compter de la signature de la présente le délai de survie des catégories conventionnelles et des barèmes de salaires des employés de l'ex-SPM et de l'ex-SPPMO.

Pendant cette période transitoire, les catégories conventionnelles et les barèmes de salaires des employés continueront à s'appliquer aux salariés des entreprises adhérentes au SEPM en fonction de leur appartenance antérieure à la fusion, à l'ex-SPPMO ou à l'ex-SPM.

Les classifications et barèmes de salaires qui seront négociés prendront en compte l'ancienneté des salariés dans l'entreprise.

Fait à Paris, le 28 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SEPM.

Syndicats de salariés :

FILPAC CGT ;

CFTC ;

CGT-FO.

Accord professionnel
TRAVAUX PUBLICS
(8 décembre 2009)

AVENANT N° 2 DU 26 NOVEMBRE 2013
À L'ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2009
RELATIF À L'ORDRE DES TUTEURS
NOR : ASET1450139M

Considérant la nécessité de poursuivre la promotion du tutorat dans le cadre du dispositif de l'ordre des tuteurs des travaux publics et la volonté de développer l'utilisation du contrat de professionnalisation au profit de jeunes de moins de 26 ans éloignés de l'emploi,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A la fin de l'article 5 de l'accord collectif national du 8 décembre 2009 modifié, relatif à l'ordre des tuteurs des travaux publics, l'avant-dernier point est complété comme suit :

« Ce versement est porté à 345 € par mois durant 6 mois pour les contrats de professionnalisation conclus avec des jeunes de moins de 26 ans éloignés de l'emploi visés à l'article L. 6325-1-1 du code du travail. »

Article 2

A l'article 10 de l'accord collectif national du 8 décembre 2009 modifié, relatif à l'ordre des tuteurs des travaux publics, les mots : « avant le 31 décembre 2013 » sont remplacés par les mots : « avant le 31 décembre 2016 ».

Article 3

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 26 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNTP ;
FNSCOP BTP,

Syndicats de salariés :

FNCB CFDT ;
BATIMAT-TP CFTC ;
BTP CFE-CGC ;
BTP FO.

Brochure n° 3005-II

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

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2014
(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1450145M
IDCC : 1702

Entre :

La FRTP Champagne-Ardenne,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La FG FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2014, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics comme indiqué à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (*Journal officiel* du 20 avril 2003), sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE minimum annuel
I	1	100	18 530
	2	110	18 687
II	1	125	19 327
	2	140	21 536
III	1	150	22 780
	2	165	25 172
IV		180	27 271

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes du département de la Marne, lieu des signatures.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 11 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2014
(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1450146M
IDCC : 2614

Entre :

La FRTP Champagne-Ardenne ;

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La FG FO ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2014 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), des positions de la classification des ETAM des travaux publics sont les suivantes :

A : 18 615 € ;

B : 19 254 € ;

C : 21 090 € ;

D : 23 241 € ;

E : 25 119 € ;

F : 28 273 € ;

G : 31 478 € ;

H : 33 765 €.

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 32 514 € ;

G : 36 200 € ;

H : 38 830 €.

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes du département de la Marne, lieu des signatures.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 11 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

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

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
POUR L'ANNÉE 2014
(CHAMPAGNE-ARDENNE)
NOR : ASET1450147M
IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FRTP Champagne-Ardenne,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La FG FO ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers de travaux publics de la région Champagne-Ardenne applicables à partir du 1^{er} janvier 2014 sont fixés comme suit :

Indemnité de repas : 10,50 €.

(En euros.)

ZONE	TRAJET	TRANSPORT
1 (0 à 10 km)	2,02	2,63
2 (10 à 20 km)	3,84	5,96
3 (20 à 30 km)	5,07	8,39
4 (30 à 40 km)	6,22	11,04
5 (40 à 50 km)	9,01	13,42

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacement prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes du département de la Marne, lieu des signatures.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 11 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

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

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
AU 1^{ER} JANVIER 2014
(DRÔME-ARDÈCHE)
NOR : ASET1450169M
IDCC : 1702

Entre :
La FRTP Rhône-Alpes ;
La fédération SCOP BTP Rhône-Alpes,
D'une part, et
L'UD CGT-FO,
L'UD CFDT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII.1 du titre VIII de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers de travaux publics des départements de la Drôme et de l'Ardèche.

Article 2

Pour les départements de la Drôme et de l'Ardèche, les parties signataires du présent accord ont fixé en application de l'article 8.8 de la convention collective nationale précitée le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers des travaux publics comme suit :

L'indemnité de repas est portée à : 9,75 €.

Les indemnités de transport et de trajet comme dans le tableau ci-après :

(En euros.)

ZONE	TRANSPORT	TRAJET
1A (0 à 5 km)	1,57	0,67

ZONE	TRANSPORT	TRAJET
1B (5 à 10 km)	2,67	1,21
2 (10 à 20 km)	5,33	2,65
3 (20 à 30 km)	8,50	3,89
4 (30 à 40 km)	11,95	5,30
5 (40 à 50 km)	15,23	6,49

Article 3

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise travaux publics du 12 juillet 2006, les indemnités de transport et de repas visées à l'article 2 du présent accord s'appliquent aux ETAM non sédentaires des entreprises de travaux publics.

Article 4

Les valeurs des indemnités de repas, de transport et de trajet fixées à l'article 2 entreront en application, à compter du 1^{er} janvier 2014, sous réserve d'aboutir à un accord susceptible d'extension.

A défaut de remplir cette condition, les valeurs de ces indemnités resteront celles en vigueur au 1^{er} janvier 2013.

Article 5

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail à Paris conformément au décret du 17 mai 2006, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Valence.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail à Paris.

Le présent accord sera transmis pour information à la DIRECCTE, unités territoriales de la Drôme et de l'Ardèche et remis aux secrétariats-greffes des conseils des prud'hommes de Valence et de Montélimar pour la Drôme et d'Annonay et d'Aubenas pour l'Ardèche.

Article 6

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir au dernier trimestre 2014 pour faire un bilan de la conjoncture avant d'entamer la réflexion sur la revalorisation des indemnités de petits déplacements pour l'année suivante.

Fait à Valence, le 6 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

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

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2014
(LIMOUSIN)
NOR : ASET1450151M
IDCC : 1702

Entre :

La FRTP Limousin,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2014, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics comme indiqué à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (*Journal officiel* du 20 avril 2003), sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE minimum annuel
I	1	100	18 424
	2	110	18 896
II	1	125	19 291
	2	140	21 542
III	1	150	23 080
	2	165	25 226
IV		180	27 519

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Limoges.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Limoges, le 13 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2014
(LIMOUSIN)

NOR : ASET1450152M
IDCC : 2614

Entre :

La FRTP Limousin,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2014 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), des positions de la classification des ETAM des travaux publics sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE minimum annuel
A	18 388
B	19 291
C	21 439
D	22 885
E	25 022
F	27 689
G	31 120
H	32 260

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE minimum annuel
F	31 842
G	35 788
H	37 099

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Limoges.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Limoges, le 13 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale

IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
POUR L'ANNÉE 2014
(LIMOUSIN)

NOR : ASET1450153M

IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FRTP Limousin,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC BTP ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des travaux publics de la région Limousin applicables à partir du 1^{er} janvier 2014 sont fixés comme suit :

Indemnité de repas : 12 €.

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de trajet	INDEMNITÉ de transport
1A (0 à 5 km)	1,42	0,72
1B (5 à 10 km)	1,73	1,60
2 (10 à 20 km)	3,06	4,83
3 (20 à 30 km)	4,44	8,10
4 (30 à 40 km)	5,72	11,28
5 (40 à 50 km)	6,94	14,50

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacement prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Limoges.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Limoges, le 13 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/06

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Champignonnières (Maine-et-Loire) : avenant n° 113 du 19 décembre 2013.....	150
Crédit agricole : avenant du 27 novembre 2013 à l'accord du 13 janvier 2000 relatif au temps de travail	152
Exploitations agricoles et CUMA (Vendée) : avenant n° 1 du 5 novembre 2013	155
Exploitations agricoles, exploitations d'horticulture et de pépinière (Lot-et-Garonne) : avenant n° 1 du 31 octobre 2013 à l'accord du 6 novembre 2009 relatif au régime complémentaire frais de santé	157
Exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Vendée) : avenant n° 65 du 5 novembre 2013	168
Exploitations d'horticulture, de maraîchage et de pépinières (Vosges) : avenant n° 107 <i>bis</i> du 22 janvier 2013.....	170
Exploitations horticoles et pépinières (Meurthe-et-Moselle) : avenant n° 89 <i>bis</i> du 22 janvier 2013	172
Exploitations horticoles, maraîchères, de pépinières et de serres (Meuse) : avenant n° 98 <i>bis</i> du 22 janvier 2013.....	174
Etablissements horticoles et pépinières (Moselle) : avenant n° 38 <i>bis</i> du 22 janvier 2013	176
Exploitations maraîchères et de serres (Meurthe-et-Moselle et Moselle) : avenant n° 73 <i>bis</i> du 22 janvier 2013	178

Convention collective
IDCC : 9493. – CHAMPIGNONNIÈRES
(Maine-et-Loire)
(10 janvier 1972)
(Etendue par arrêté du 13 juillet 1973,
Journal officiel du 18 août 1973)

AVENANT N° 113 DU 19 DÉCEMBRE 2013

NOR : AGRS1497032M
IDCC : 9493

Entre :

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

D'une part, et

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

L'UD FO ;

Le SNCEA CGC ;

L'UD CFTC de Maine-et-Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 5 de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 5

Révision

Les clauses relatives aux salaires sont en principe révisées en début d'année, lorsque le Smic se trouve modifié. A cette fin, la commission mixte est convoquée au cours du premier trimestre ou dans les 30 jours consécutifs à la publication au *Journal officiel* de l'arrêté modifiant le Smic.

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

Article 2

Sont apportées à la convention collective les modifications suivantes :

Le 1^{er} alinéa du « 1. Primes pour travaux pénibles » de l'article 31 « Primes accessoires du salaire » est ainsi rédigé : « Des primes pour travaux pénibles sont accordées à raison de : ».

Au premier alinéa de l'article 36 « Garantie d'un salaire mensuel », les mots : « stipulations de l'article L. 713-12 » sont remplacés par les mots : « dispositions de l'article L. 713-2 ».

Le 3^e alinéa du « 1. Définition des salaires mensuels » de l'article 37 « Mensualisation » est ainsi rédigé :

« Sans préjudice du droit pour les salariés mensualisés de percevoir un acompte par mois, les salariés ne bénéficiant pas de la mensualisation sont payés au moins 2 fois par mois, à 16 jours au plus d'intervalle. »

La première phrase du 1^{er} alinéa du « 2. Paiement du salaire au mois » du même article 37 est remplacée par la phrase : « La rémunération des salariés n'entrant pas dans l'une des catégories citées au premier alinéa du 1 ci-dessus est mensuelle. »

Au 2^e alinéa du même paragraphe « 2. Paiement du salaire au mois », les mots : « dispositions de l'article L. 713-12 » sont remplacés par les mots : « dispositions de l'article L. 713-2 ».

Au 1^{er} alinéa du « 3. Rémunération mensuelle garantie pour les salariés mensualisés » du même article 37, les mots « visée au paragraphe *b* ci-dessus » sont supprimés.

Au premier alinéa du « 1. Personnel d'encadrement » de l'article 44 « Indemnisation de la maladie et de l'accident », les mots « art. 47 » sont remplacés par les mots « art. 45 ».

A l'article 46 « Médecine du travail : adhésion », les mots « et apprentis » sont supprimés.

Le dernier alinéa de l'article 58 « Non-respect de la procédure. – Indemnité » est rédigé comme suit :

« Cette indemnité n'exclut pas l'attribution à la partie lésée de dommages-intérêts dont le montant est fixé par la juridiction compétente. »

Article 3

Dans l'intitulé de l'article 21 « Maladie. – Suspension. – Licenciement. – Priorité d'embauche », le mot : « Maladie » est remplacé par les mots : « Prolongement de la maladie ».

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE Pays de la Loire (section d'inspection du travail agricole), 7, rue Bouché-Thomas, BP 23607, 49036 Angers Cedex 01.

Fait à Angers, le 19 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7501. – CRÉDIT AGRICOLE

(13 janvier 2000)

(Etendue par arrêté du 7 mars 2000,
Journal officiel du 12 mars 2000)

AVENANT DU 27 NOVEMBRE 2013

À L'ACCORD DU 13 JANVIER 2000 RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : AGRS1497040M

IDCC : 7501

Vu l'accord national du 13 janvier 2000 sur le temps de travail au Crédit agricole ;

Vu les avenants ayant reconduit et modifié l'annexe II « Durée et organisation du temps de travail », créée par l'accord susvisé, à la convention collective nationale du Crédit agricole, en particulier les avenants du 15 décembre 2009, du 1^{er} décembre 2010 et en dernier lieu l'avenant du 24 octobre 2011 ayant reconduit ces dispositions jusqu'au 31 décembre 2013 ;

Après examen des modalités d'une nouvelle reconduction lors des réunions de la commission nationale de négociation des 25 juin 2013, 10 octobre 2013 et 27 novembre 2013, les parties signataires souhaitent rappeler le contexte dans lequel l'accord initial a été conclu et l'équilibre trouvé auquel les partenaires entendent manifester leur attachement dans le cadre du présent avenant interprétatif.

Le présent avenant, dans sa première partie, a donc pour objet de préciser l'intention commune des parties signataires à l'accord du 13 janvier 2000 et, ces principes rappelés, de reconduire l'annexe II susvisée dans une seconde partie.

PARTIE 1

PRINCIPES DE L'ACCORD SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

**1.1. Choix d'une négociation au niveau de la branche pour construire
un cadre commun et assurer la cohérence et l'équité**

Dans la démarche de l'accord du 13 janvier 2000, figurait « le choix de négocier au niveau national afin de répondre aux préoccupations sociales communes à l'ensemble des caisses régionales et de leurs salariés ».

Ainsi, l'accord précisait que : « La construction d'un cadre commun dans la négociation nationale constitue un préalable à toute mise en œuvre locale dans les caisses régionales, puisqu'il permet d'assurer la cohérence et l'équité dans l'évolution de l'organisation du temps de travail dans toutes les caisses régionales » (accord du 13 janvier 2000, « Démarche de l'accord »).

Dans le même sens, l'annexe II « Durée et organisation du temps de travail » mentionne : « La négociation au niveau national d'un cadre social commun à l'ensemble des caisses régionales est un élément important d'unité et d'équité pour l'ensemble des salariés des caisses régionales du Crédit

agricole. » (« 6. Une recherche d'équité dans le cadre et les formes d'OTT », accord du 13 janvier 2000, annexe II ; disposition figurant toujours dans l'annexe II actuelle.)

Ces choix ont été maintenus dans les négociations ultérieures.

Les organisations signataires attachées au rôle de la branche dans la définition d'un cadre social commun tiennent à réaffirmer ces principes.

1.2. Traduction de ces principes dans la durée annuelle du temps de travail : 56 jours de congé et de repos tout compris

Dans l'accord du 13 janvier 2000, la durée conventionnelle du travail de 35 heures en moyenne sur l'année a été fixée à 1 599 heures par an ou à 205 jours travaillés dans l'année pour les cadres en forfait jours (durée passée à 1 606 heures et à 206 jours par an pour tenir compte de la journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées), pour un salarié présent sur l'ensemble de l'année et bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés.

Pour parvenir à ces durées annuelles de travail, les partenaires sociaux ont prévu l'attribution de demi-journées ou de journées de repos et de congés.

Les signataires ont voulu définir un nombre commun de jours de congés et de repos à toutes les caisses régionales, quelles que soient leurs spécificités.

Le nombre sur lequel les signataires se sont entendus est donc de 56 jours de congé et de repos tout compris.

L'annexe II conclue en 2000 énonce ainsi : « En matière de temps de travail, le présent accord fixe des principes et des éléments de référence précis, un décompte annuel, un volume annuel de temps de travail, 56 jours de congés... qui garantissent une équité globale en matière de temps de travail. »

Ce nombre de 56 jours de congés et de repos permet ainsi de tenir compte de toutes les particularités des caisses régionales et répond à la finalité recherchée par les partenaires sociaux de fixer un régime commun et équitable pour tous.

Ainsi, selon la volonté des partenaires sociaux à l'accord du 13 janvier 2000 non modifié sur ce point depuis l'origine, le nombre de 56 jours de congés et de repos « tout compris » englobe bien tous les jours chômés dans les différentes caisses régionales quelle qu'en soit la nature ou la source, légale, réglementaire, conventionnelle ou autre.

Le nombre de jours chômés étant nécessairement différent d'une caisse régionale à une autre, d'une année à une autre, d'un régime de travail à un autre, le nombre de demi-journées ou de journées de repos s'ajoutant aux jours de congés payés annuels et aux jours chômés pour atteindre le nombre global et commun à tous de 56 jours a été déterminé par différentiel, ce qui est conforme aux dispositions légales.

En conclusion, quand l'annexe II énonce que le nombre de 56 jours comprend : « (...) les jours chômés dans l'entreprise (jours fériés, jours de fermeture collective ou autres congés supplémentaires attribués par la caisse régionale) » (accord du 13 janvier 2000), il convient bien d'entendre :

« – les jours chômés dans l'entreprise (jours fériés, nationaux ou locaux, quelle qu'en soit l'origine, jours de fermeture collective ou autres congés supplémentaires attribués par la caisse régionale. »

1.3. Portée des présentes dispositions

Par la réaffirmation de ces principes nécessairement liés pour maintenir l'équilibre, les parties confèrent aux présentes dispositions, s'il en était besoin, une valeur interprétative de l'accord du 13 janvier 2000 et de ses avenants ayant reconduit l'annexe II précitée. Les dispositions de cette première partie prennent effet à la date d'application de l'accord du 13 janvier 2000, sans remise en cause des accords locaux conclus postérieurement.

PARTIE 2

RECONDUCTION DE L'ANNEXE II À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU CRÉDIT AGRICOLE

L'annexe II à la convention collective nationale du Crédit agricole, intitulée « Durée et organisation du temps de travail », est reconduite, dans la rédaction issue des avenants du 15 décembre 2009 et du 24 octobre 2011 précités, pour une durée de 2 ans, soit du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2015, date à laquelle elle cesse de plein droit de produire ses effets, sauf reconduction expresse.

Dans l'annexe II ainsi reconduite, le montant prévu pour la prime versée à certains salariés du niveau G, dont la durée du travail s'exprime en jours sur l'année, est remplacé par « 788 € », au lieu de « 613,05 € », en application de l'accord du 28 février 2013 sur les salaires 2013 (chapitre I^{er}, « B. Dispositions concernant les salariés des niveaux H à J et certains salariés du niveau G », dernier alinéa).

Les parties se réuniront 6 mois avant le terme de l'annexe II prévu ci-dessus, soit avant le 1^{er} juillet 2015, pour examiner les modalités d'une éventuelle reconduction.

Pendant sa durée d'application, sa révision partielle ou totale pourra être demandée. La demande devra être présentée par écrit et préciser les points sur lesquels une révision est demandée.

Sous réserve des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, les accords conclus dans les caisses régionales ne pourront déroger aux dispositions de l'annexe II, sauf dans un sens plus favorable.

Fait à Paris, le 27 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNCA.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

CFTC-Agri ;

SNECA CFE-CGC ;

FEC FO.

Accord professionnel
**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE
DES SALARIÉS NON CADRES
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES ET CUMA
(Vendée)
(22 juin 2009)**

(Etendu par arrêté du 21 novembre 2009,
Journal officiel du 28 novembre 2009)

AVENANT N° 1 DU 5 NOVEMBRE 2013

NOR : AGRS1497033M

Entre :

La FDSEA de la Vendée ;

L'union des CUMA des Pays de la Loire ;

Le syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de la Vendée,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de certaines dispositions de l'article 3

Le 1^{er} alinéa de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » est précédé de l'intitulé de paragraphe suivant :
« Détermination des salariés bénéficiaires ».

Aux 1^{er} et 7^e alinéas du même article, les mots : « 1 an d'ancienneté » sont remplacés par les mots :
« 6 mois d'ancienneté ».

Après le 7^e alinéa du même article, le paragraphe « Détermination des salariés bénéficiaires » est complété par les 3 alinéas suivants :

« 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. »

(Le reste de l'article, constituant le paragraphe « Dispenses d'affiliation », est sans changement).

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 La Roche-sur-Yon, le 5 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9471. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Lot-et-Garonne)
(12 juillet 1983)**

(Etendue par arrêté du 7 mars 1984,
Journal officiel du 18 mars 1984)

Convention collective

**IDCC : 9472. – EXPLOITATIONS D'HORTICULTURE ET DE PÉPINIÈRES
(Lot-et-Garonne)
(12 juillet 2000)**

(Etendue par arrêté du 21 novembre 2000,
Journal officiel du 30 novembre 2000)

**AVENANT N° 1 DU 31 OCTOBRE 2013
À L'ACCORD DU 6 NOVEMBRE 2009
RELATIF AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ**

NOR : AGRS1497031M
IDCC : 9471, 9472

Entre :

La FDSEA de Lot-et-Garonne ;

Le syndicat coordination rurale de Lot-et-Garonne ;

Le syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de Lot-et-Garonne,

D'une part, et

Le SGA CFDT de Lot-et-Garonne ;

La FGTA FO, section agriculture ;

Le SNCEA CFE-CGC de Lot-et-Garonne ;

La CFTC-Agri de Lot-et-Garonne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la mise en conformité de l'accord au décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire et à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles ont décidé de réduire la condition d'ancienneté, pour bénéficier de la complémentaire santé, à 6 mois, de mettre en conformité les dispenses d'affiliation et d'instaurer le dispositif de portabilité.

Dans ce contexte, les organisations signataires ont également décidé de réviser les cotisations.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions de l'article 1^{er} « Champ d'application » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Le présent accord s'applique sur le département de Lot-et-Garonne aux salariés agricoles relevant du présent accord, non affiliés à l'AGIRC et justifiant d'une ancienneté continue minimale de 6 mois, et aux employeurs des exploitations agricoles définies à l'article 1^{er} (champ d'application professionnel) de la convention collective de travail du 12 juillet 1983 concernant les exploitations agricoles du département de Lot-et-Garonne ainsi qu'aux employeurs des exploitations d'horticulture et de pépinière définies à l'article 1^{er} de la convention collective de travail du 12 juillet 2000 concernant les exploitations d'horticulture et de pépinière du département de Lot-et-Garonne. »

Article 2

Salariés bénéficiaires et dispenses d'affiliation

Salariés bénéficiaires

Les cinq premiers alinéas de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié ayant 6 mois d'ancienneté continue et plus dans une entreprise relevant du champ d'application du présent accord et non affilié à l'AGIRC.

L'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert ladite ancienneté. »

Le paragraphe « Salariés non cadres ayant moins de 12 mois d'ancienneté continue » du « 3.2. Couverture facultative » du même article 3 est modifié en conséquence et concerne donc les salariés non affiliés à l'AGIRC et ayant moins de 6 mois d'ancienneté continue.

Dispenses d'affiliation

Le « 3.1. Dispense d'affiliation » est remplacé par les dispositions suivantes :

« 3.1. Dispenses d'affiliation »

Les salariés placés dans les situations ci-après peuvent demander, par écrit, à l'employeur, une dispense d'affiliation à l'assurance complémentaire frais de santé prévue au présent accord :

- les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour les mêmes garanties ;
- les salariés et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée inférieure à 12 mois et ayant au moins 6 mois d'ancienneté continue, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel ou apprentis ayant au moins 6 mois d'ancienneté continue et dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation salariale au moins égale à 10 % de leur rémunération brute. En cas d'augmentation de la rémunération, si la cotisation salariale représente moins de 10 % de celle-ci de façon pérenne, le salarié devra alors obligatoirement s'affilier au régime mis en place par l'accord ;
- les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS), en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus l'ACS ;

- à condition d'en justifier chaque année, les salariés bénéficiaires par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en qualité d'ayants droit, d'une couverture collective à adhésion obligatoire mise en place dans une autre entreprise (salariés à employeurs multiples ou en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire).

Cette dernière dispense d'affiliation prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de cessation de la couverture obligatoire ou à la demande du salarié.

Toute demande de dispense doit être notifiée, par écrit, à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition de 6 mois d'ancienneté.

En cas de dispense, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'employeur.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur et devra alors obligatoirement cotiser au régime à compter du mois civil suivant.

Les salariés ayant choisi d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter par écrit, auprès de l'employeur, leur adhésion au régime. L'affiliation prendra effet le premier jour du mois suivant la demande et sera alors irrévocable. »

Article 3

Cotisations

Taux de cotisations et répartition

Le « 7.1. Taux de cotisations et répartition » est remplacé par les dispositions suivantes :

« 7.1. Taux de cotisations et répartition

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. En cas de modification des dispositions réglementaires ou législatives et/ou des bases de remboursement de la mutualité sociale agricole (MSA) entraînant une modification de tout ou partie des engagements de l'organisme d'assurance désigné, les signataires de l'accord et l'organisme d'assurance s'engagent à réviser les cotisations et/ou les garanties, au plus tôt, à la date d'application par la MSA des dispositions et/ou des bases de remboursement nouvelles.

La cotisation mensuelle du présent régime de remboursement complémentaire de frais de santé est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et sera égale pour l'exercice 2014 à 1,06 % du PMSS.

Elle est répartie comme suit :

- 15 % à la charge de l'employeur, dans la limite de 5,50 € ;
- 85 % à la charge du salarié.

Le salarié pourra affilier facultativement ses ayants droit afin de leur garantir dans les conditions prévues à l'article 5 le remboursement des frais de santé engagés par les membres de sa famille (conjoint et enfant[s] à charge) moyennant un taux de cotisation spécifique de 2,23 % du PMSS.

Les cotisations correspondant aux garanties optionnelles des annexes B et C de l'accord sont inchangées.

Elles évoluent en fonction de l'équilibre du régime, de la consultation des partenaires sociaux et dans la limite de la progression de l'indice national de consommation médicale totale constaté au 1^{er} janvier de chaque année. »

Suspension du contrat de travail

Le « 7.3. Suspension du contrat de travail » est remplacé par les dispositions suivantes :

« 7.3. Suspension du contrat de travail

Suspension du contrat de travail pour un motif non lié à une maladie ou à un accident

En cas de suspension du contrat de travail pour l'un des cas prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé pendant les 3 premiers mois de la suspension, et ce sans versement de cotisation.

Après cette période, le salarié peut, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur, à titre individuel et facultatif, à continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé, sous réserve du paiement par ce dernier de l'intégralité de la cotisation.

L'employeur doit informer l'organisme assureur compétent de la suspension du contrat et de la durée de la suspension au début de celle-ci.

Suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité

Le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre du régime obligatoire est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par celui-ci ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers,

sans versement de cotisation pour tout mois civil d'absence.

Si la suspension est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement. »

Article 4

Portabilité

L'intitulé de l'article 8 « Maintien de garantie au profit des anciens salariés et des ayants droit d'un salarié décédé » est remplacé par l'intitulé : « Maintien de garanties ».

Est ajouté un paragraphe 8.1 intitulé : « Maintien de garanties au profit des anciens salariés et des ayants droit d'un salarié décédé ».

Les dispositions de l'article 8 sont transférées au 8.1 et demeurent inchangées, sauf l'avant-dernier alinéa, qui est modifié comme suit :

« Les intéressés devront en faire la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail, ou, le cas échéant, dans les 6 mois qui suivent le terme de couverture au titre de la portabilité visée au 8.2 ci-après, ou le décès du participant. »

Il est inséré un paragraphe 8.2 rédigé comme suit :

« 8.2. Portabilité

Les salariés bénéficient, à compter du 1^{er} juin 2014, du maintien à titre gratuit des garanties du régime 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 :

- 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 de l'assurance 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 un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues. »

Article 5

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil qui suit la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et, au plus tôt, au 1^{er} juin 2014 concernant les dispositions relatives à la portabilité.

Article 6

Dépôt et extension

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 ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Fait à Agen, le 31 octobre 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE A

TABLEAU DES GARANTIES COMPLÉMENTAIRES SANTÉ DE BASE OBLIGATOIRES

DÉSIGNATION DES ACTES	TOTAL REMBOURSEMENT MSA + CRIA
Frais médicaux	
Consultations, visites de médecin ou spécialiste	100 % de la BR
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, massage, pédicure, orthophonistes, orthoptistes, sages-femmes	100 % de la BR
Analyses, examens de laboratoire	100 % de la BR
Radiographie, électroradiologie	100 % de la BR
Participation forfaitaire sur les actes médicaux lourds	Prise en charge
Cures thermales prises en charge par le régime de base	100 % de la BR
Actes de prévention responsables	100 % de la BR
Pharmacie	
Pharmacie prise en charge par le régime de base	100 % de la BR
Frais d'optique	
Verres, montures, lentilles, pris en charge par le régime de base	455 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 200 €
Frais dentaires	
Soins et honoraires	170 % de la BR
Prothèses dentaires prises en charge par le régime de base	250 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 300 €
Orthodontie prise en charge par le régime de base (enfants de moins de 16 ans)	300 % de la BR
Orthodontie non prise en charge par le régime de base	200 € par an
Appareillage	
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, prothèses sauf auditives	100 % de la BR
Prothèses auditives	455 % de la BR
Hospitalisation (hors maternité, séjour en maison de repos, frais de placement en long séjour ou en cure médicale), y compris psychiatrie (secteur conventionné ou non)	
Frais de soins et séjour	100 % de la BR
Dépassements d'honoraires	230 à 250 % de la BR
Chambre particulière	25 € par jour
Participation forfaitaire sur les actes lourds	Prise en charge
Forfait hospitalier	100 % des frais réels
Forfaits	
Maternité : – frais de soins et séjour	100 % de la BR

DÉSIGNATION DES ACTES	TOTAL REMBOURSEMENT MSA + CRIA
– dépassements d'honoraires et chambre particulière	Crédit de un tiers du PMSS par bénéficiaire et par maternité
Frais de transport pris en charge par le régime de base	100 % de la BR
Régime de base : mutualité sociale agricole (MSA) ou sécurité sociale. BR : base de remboursement du régime de base (MSA ou sécurité sociale). PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale au 1 ^{er} janvier de l'année.	

Actes de prévention :

Conformément aux obligations de prise en charge du contrat responsable dans le parcours de soins, l'institution a choisi de prendre en charge les actes de prévention prévus à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale figurant sur la liste prévue à cet effet par l'arrêté du 8 juin 2006.

ANNEXE B

TABLEAU DES GARANTIES COMPLÉMENTAIRES SANTÉ DE BASE OBLIGATOIRES + OPTION 1

DÉSIGNATION DES ACTES	TOTAL REMBOURSEMENT MSA + CRIA
Frais médicaux	
Consultations, visites de médecin ou spécialiste	100 % de la BR
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, massage, pédicure, orthophonistes, orthoptistes, sages-femmes	100 % de la BR
Analyses, examens de laboratoire	100 % de la BR
Radiographie, électroradiologie	100 % de la BR
Participation forfaitaire sur les actes médicaux lourds	Prise en charge
Cures thermales prises en charge par le régime de base	100 % de la BR
Actes de prévention responsables	100 % de la BR
Pharmacie	
Pharmacie prise en charge par le régime de base	100 % de la BR
Frais d'optique	
Verres, montures, lentilles, pris en charge par le régime de base	455 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 200 €
Frais dentaires	
Soins et honoraires	300 % de la BR
Prothèses dentaires prises en charge par le régime de base	250 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 300 €
Prothèses dentaires non prises en charge par le régime de base	215 € par an et par bénéficiaire
Orthodontie prise en charge par le régime de base (enfants de moins de 16 ans)	300 % de la BR
Orthodontie non prise en charge par le régime de base	400 € par an
Appareillage	
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, prothèses sauf auditives	100 % de la BR
Prothèses auditives	455 % de la BR
Hospitalisation (hors maternité, séjour en maison de repos, frais de placement en long séjour ou en cure médicale), y compris psychiatrie (secteur conventionné ou non)	
Frais de soins et séjour	100 % de la BR
Dépassements d'honoraires	230 à 250 % de la BR
Chambre particulière	100 % des frais réels
Séjour accompagnant	100 % des frais réels
Participation forfaitaire sur les actes lourds	Prise en charge
Forfait hospitalier	100 % des frais réels

DÉSIGNATION DES ACTES	TOTAL REMBOURSEMENT MSA + CRIA
Forfaits	
Maternité : – frais de soins et séjour – dépassements d'honoraires et chambre particulière	100 % de la BR Crédit de un tiers du PMSS par bénéficiaire et par maternité
Frais de transport pris en charge par le régime de base	100 % de la BR
Régime de base : mutualité sociale agricole (MSA) ou sécurité sociale. BR : base de remboursement du régime de base (MSA ou sécurité sociale). PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale au 1 ^{er} janvier de l'année.	

Actes de prévention :

Conformément aux obligations de prise en charge du contrat responsable dans le parcours de soins, l'institution a choisi de prendre en charge les actes de prévention prévus à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale figurant sur la liste prévue à cet effet par l'arrêté du 8 juin 2006.

ANNEXE C

TABLEAU DES GARANTIES COMPLÉMENTAIRES SANTÉ DE BASE OBLIGATOIRES + OPTION 2

DÉSIGNATION DES ACTES	TOTAL REMBOURSEMENT MSA + CRIA
Frais médicaux	
Consultations, visites de médecin ou spécialiste	200 % de la BR
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, massage, pédicure, orthophonistes, orthoptistes, sages-femmes	100 % de la BR
Analyses, examens de laboratoire	100 % de la BR
Radiographie, électroradiologie	100 % de la BR
Participation forfaitaire sur les actes médicaux lourds	Prise en charge
Cures thermales prises en charge par le régime de base	100 % de la BR
Vaccins prescrits	40 € par an et par famille
Actes de prévention responsables	100 % de la BR
Pharmacie	
Pharmacie prise en charge par le régime de base	100 % de la BR
Frais d'optique	
Verres, montures, lentilles, pris en charge par le régime de base	455 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 350 €
Chirurgie corrections oculaires	455 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 350 €
Frais dentaire	
Soins et honoraires	300 % de la BR
Prothèses dentaires prises en charge par le régime de base	210 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 350 €
Prothèses dentaires non prises en charge par le régime de base	350 € par an et par bénéficiaire
Parodontologie	100 € par an et par bénéficiaire
Orthodontie prise en charge par le régime de base (enfants de moins de 16 ans)	300 % de la BR
Orthodontie non prise en charge par le régime de base	400 € par an
Appareillage	
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, prothèses sauf auditives	300 % de la BR
Prothèses auditives	455 % de la BR + 200 € par an
Hospitalisation (hors maternité, séjour en maison de repos, frais de placement en long séjour ou en cure médicale), y compris psychiatrie (secteur conventionné ou non)	
Frais de soins et séjour	100 % de la BR
Dépassements d'honoraires	480 à 500 % de la BR
Chambre particulière	100 % des frais réels

DÉSIGNATION DES ACTES	TOTAL REMBOURSEMENT MSA + CRIA
Séjour accompagnant	100 % des frais réels
Participation forfaitaire sur les actes lourds	Prise en charge
Forfait hospitalier	100 % des frais réels
Forfaits	
Maternité :	
– frais de soins et séjour	100 % de la BR
– dépassements d'honoraires et chambre particulière	Crédit de un tiers du PMSS par bénéficiaire et par maternité
Frais de transport pris en charge par le régime de base	100 % des frais réels
Régime de base : mutualité sociale agricole (MSA) ou sécurité sociale. BR : base de remboursement du régime de base (MSA ou sécurité sociale). PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale au 1 ^{er} janvier de l'année.	

Actes de prévention :

Conformément aux obligations de prise en charge du contrat responsable dans le parcours de soins, l'institution a choisi de prendre en charge les actes de prévention prévus à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale figurant sur la liste prévue à cet effet par l'arrêté du 8 juin 2006.

Convention collective

**IDCC : 9851. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,
DE VITICULTURE ET D'ÉLEVAGE
(Vendée)
(21 décembre 1982)**

(Etendue par arrêté du 6 février 1984,
Journal officiel du 15 février 1984)

AVENANT N° 65 DU 5 NOVEMBRE 2013

NOR : AGRS1497034M
IDCC : 9851

Entre :

La FDSEA de la Vendée,

D'une part, et

L'UD FGA CFDT de la Vendée ;

L'UD CGT-FO de la Vendée ;

L'UD CFTC de la Vendée,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions du chapitre VII, section 1, article 17, relatives au niveau IV sont modifiées comme suit à compter du 1^{er} décembre 2013.

« Niveau IV. – Agents hautement qualifiés

Echelon 1 : coefficient 401

Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

Ce niveau d'emploi correspond au référentiel des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

Echelon 2 : coefficient 402

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié, qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus.

Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.

Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements de protection individuels fournis.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

Ce niveau d'emploi correspond au référentiel des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel). »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé auprès de la DIRECCTE des Pays de la Loire, UT de la Vendée, service central travail, section agricole, cité administrative Travot, BP 789, 85020 La Roche-sur-Yon Cedex 2.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 5 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9882. – EXPLOITATIONS D'HORTICULTURE,
DE MARAÎCHAGE ET DE PÉPINIÈRES
(Vosges)
(27 juin 1969)**

(Etendue par arrêté du 16 octobre 1971,
Journal officiel du 12 décembre 1971)

AVENANT N° 107 BIS DU 22 JANVIER 2013

NOR : AGRS1497039M
IDCC : 9882

Entre :

Le syndicat des maraîchers, des horticulteurs et pépiniéristes des Vosges,

D'une part, et

Les UD des syndicats CFDT ;

L'UR des syndicats FO ;

L'UR des syndicats CFTC ;

Les UD des syndicats CGT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent avenant abroge et remplace l'avenant n° 105 du 8 mars 2012.

Article 2

Dans le cadre de l'harmonisation régionale des conventions collectives « cultures spécialisées », il a été décidé de modifier comme suit les critères de calcul de la prime d'ancienneté.

« Article 17

Prime d'ancienneté des salariés ouvriers

Une prime d'ancienneté, dont le caractère est obligatoire, est attribuée aux salariés ouvriers et versée mensuellement.

Cette prime est calculée sur le salaire brut mensuel de base, quelle que soit la situation du salarié (à temps complet ou à temps partiel) dans le même établissement.

Elle correspond à :

– 2 % de 4 ans à 6 ans inclus ;

– 3 % de 7 ans à 9 ans inclus ;

- 4 % de 10 ans à 12 ans inclus ;
- 5 % de 13 ans à 15 ans inclus ;
- 6 % de 16 ans à 24 ans inclus ;
- 7 % à partir de 25 ans.

N'interrompent pas la durée des services continus :

- les périodes de chômage occasionné par les intempéries ;
- les congés de maternité ;
- les interruptions de contrat du fait de l'employeur ;
- les maladies professionnelles et accidents du travail ;
- les congés payés ;
- le congé parental, pour moitié de sa durée.

Cas particuliers

Congés maladie :

En cas de congés maladie, à compter du 6^e mois révolu d'absence, l'ancienneté n'évoluera plus jusqu'à reprise du travail.

Apprentissage :

Les années passées dans l'établissement en contrat d'apprentissage seront prises en considération pour le calcul du nombre d'années donnant droit à la prime d'ancienneté.

Contrats de travail à caractère saisonnier successifs :

Les durées de contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées et prises en compte pour calculer l'ancienneté. »

Article 3

Les salariés qui perçoivent actuellement un montant de prime d'ancienneté supérieur à ces nouvelles dispositions continuent à le percevoir mensuellement au titre des avantages individuellement acquis.

Les nouvelles dispositions s'appliqueront dès lors qu'elles seront plus favorables.

Article 4

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} février 2013.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale 54 de la DIRECCTE Lorraine, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours à compter de la signature.

Fait à Laxou, le 22 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9542. – **EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES,**
(Meurthe-et-Moselle)
(19 juin 1969)

(Etendue par arrêté du 4 juillet 1972,
Journal officiel du 25 août 1972)

AVENANT N° 89 *BIS* DU 22 JANVIER 2013

NOR : *AGRS1497036M*
IDCC : 9542

Entre :

Le syndicat des exploitations horticoles et pépinières du département de Meurthe-et-Moselle,

D'une part, et

Les UD des syndicats CFDT ;

L'UR des syndicats FO ;

L'UR des syndicats CFTC ;

Les UD des syndicats CGT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans le cadre de l'harmonisation régionale des cinq conventions collectives des exploitations maraîchères, d'horticulture, de pépinières et de serres existantes en Lorraine, les critères de calcul de la prime d'ancienneté sont modifiés.

De ce fait, l'article 18 « Primes accessoires du salaire » est abrogé et remplacé par :

« Article 18

Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté, dont le caractère est obligatoire, est attribuée aux salariés ouvriers et versée mensuellement.

Cette prime est calculée sur le salaire brut mensuel de base, quelle que soit la situation du salarié (à temps complet ou à temps partiel) dans le même établissement.

Elle correspond à :

- 2 % de 4 ans à 6 ans inclus ;
- 3 % de 7 ans à 9 ans inclus ;
- 4 % de 10 ans à 12 ans inclus ;
- 5 % de 13 ans à 15 ans inclus ;

- 6 % de 16 ans à 24 ans inclus ;
- 7 % à partir de 25 ans.

N'interrompent pas la durée des services continus :

- les périodes de chômage occasionné par les intempéries ;
- les congés de maternité ;
- les interruptions de contrat du fait de l'employeur ;
- les maladies professionnelles et accidents du travail ;
- les congés payés ;
- le congé parental, pour moitié de sa durée.

Cas particuliers

Congés maladie :

En cas de congés maladie, à compter du 6^e mois d'absence, l'ancienneté n'évoluera plus jusqu'à reprise du travail.

Apprentissage :

Les années passées dans l'établissement en contrat d'apprentissage seront prises en considération pour le calcul du nombre d'années donnant droit à la prime d'ancienneté.

Contrats de travail à caractère saisonnier successifs :

Les durées de contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées et prises en compte pour calculer l'ancienneté. »

Article 2

Les salariés qui perçoivent actuellement un montant de prime d'ancienneté supérieur à ces nouvelles dispositions continuent à le percevoir mensuellement au titre des avantages individuellement acquis.

Les nouvelles dispositions s'appliqueront dès lors qu'elles seront plus favorables.

Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} février 2013.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale 54 de la DIRECCTE Lorraine, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours à compter de la signature.

Fait à Laxou, le 22 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9552. – **EXPLOITATIONS HORTICOLES, MARAÎCHÈRES,
DE PÉPINIÈRES ET DE SERRES
(Meuse)
(9 septembre 1969)**

(Etendue par arrêté du 4 juillet 1972,
Journal officiel du 8 septembre 1972)

AVENANT N° 98 BIS DU 22 JANVIER 2013

NOR : AGRS1497037M
IDCC : 9552

Entre :

Le syndicat des horticulteurs, fleuristes, pépiniéristes et des maraîchers serristes de la Meuse,

D'une part, et

Les UD des syndicats CFDT ;

L'UR des syndicats FO ;

L'UR des syndicats CFTC ;

Les UD des syndicats CGT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans le cadre de l'harmonisation régionale des cinq conventions collectives des exploitations maraîchères, d'horticulture, de pépinières et de serres existantes en Lorraine, les critères de calcul de la prime d'ancienneté sont modifiés.

De ce fait, l'article 21 « Primes accessoires du salaire » est abrogé et remplacé par :

« Article 21

Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté, dont le caractère est obligatoire, est attribuée aux salariés ouvriers et versée mensuellement.

Cette prime est calculée sur le salaire brut mensuel de base, quelle que soit la situation du salarié (à temps complet ou à temps partiel) dans le même établissement.

Elle correspond à :

- 2 % de 4 ans à 6 ans inclus ;
- 3 % de 7 ans à 9 ans inclus ;
- 4 % de 10 ans à 12 ans inclus ;

- 5 % de 13 ans à 15 ans inclus ;
- 6 % de 16 ans à 24 ans inclus ;
- 7 % à partir de 25 ans.

N'interrompent pas la durée des services continus :

- les périodes de chômage occasionné par les intempéries ;
- les congés de maternité ;
- les interruptions de contrat du fait de l'employeur ;
- les maladies professionnelles et accidents du travail ;
- les congés payés ;
- le congé parental, pour moitié de sa durée.

Cas particuliers

Congés maladie :

En cas de congés maladie, à compter du 6^e mois d'absence, l'ancienneté n'évoluera plus jusqu'à reprise du travail.

Apprentissage :

Les années passées dans l'établissement en contrat d'apprentissage seront prises en considération pour le calcul du nombre d'années donnant droit à la prime d'ancienneté.

Contrats de travail à caractère saisonnier successifs :

Les durées de contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées et prises en compte pour calculer l'ancienneté. »

Article 2

Les salariés qui perçoivent actuellement un montant de prime d'ancienneté supérieur à ces nouvelles dispositions continuent à le percevoir mensuellement au titre des avantages individuellement acquis.

Les nouvelles dispositions s'appliqueront dès lors qu'elles seront plus favorables.

Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} février 2013.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale 54 de la DIRECCTE Lorraine, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours à compter de la signature.

Fait à Laxou, le 22 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9572. – ÉTABLISSEMENTS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES
(Moselle)
(5 mai 1970)**

(Etendue par arrêté du 7 décembre 1972,
Journal officiel du 7 janvier 1973)

AVENANT N° 38 BIS DU 22 JANVIER 2013

NOR : *AGRS1497038M*
IDCC : 9572

Entre :

Le syndicat départemental des horticulteurs et pépiniéristes de la Moselle,

D'une part, et

Les UD des syndicats CFDT ;

L'UR des syndicats FO ;

L'UR des syndicats CFTC ;

Les UD des syndicats CGT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans le cadre de l'harmonisation régionale des cinq conventions collectives des exploitations maraîchères, d'horticulture, de pépinières et de serres existantes en Lorraine, les critères de calcul de la prime d'ancienneté sont modifiés.

De ce fait, les dispositions de l'article 22 « Prime d'ancienneté » sont modifiées comme suit :

« Une prime d'ancienneté, dont le caractère est obligatoire, est attribuée aux salariés ouvriers et versée mensuellement.

Cette prime est calculée sur le salaire brut mensuel de base, quelle que soit la situation du salarié (à temps complet ou à temps partiel) dans le même établissement.

Elle correspond à :

- 2 % de 4 ans à 6 ans inclus ;
- 3 % de 7 ans à 9 ans inclus ;
- 4 % de 10 ans à 12 ans inclus ;
- 5 % de 13 ans à 15 ans inclus ;
- 6 % de 16 ans à 24 ans inclus ;
- 7 % à partir de 25 ans.

- N'interrompent pas la durée des services continus :
- les périodes de chômage occasionné par les intempéries ;
 - les congés de maternité ;
 - les interruptions de contrat du fait de l'employeur ;
 - les maladies professionnelles et accidents du travail ;
 - les congés payés ;
 - le congé parental, pour moitié de sa durée.

Cas particuliers

Congés maladie :

En cas de congés maladie, à compter du 6^e mois d'absence, l'ancienneté n'évoluera plus jusqu'à reprise du travail.

Apprentissage :

Les années passées dans l'établissement en contrat d'apprentissage seront prises en considération pour le calcul du nombre d'années donnant droit à la prime d'ancienneté.

Contrats de travail à caractère saisonnier successifs :

Les durées de contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées et prises en compte pour calculer l'ancienneté. »

Article 2

Les salariés qui perçoivent actuellement un montant de prime d'ancienneté supérieur à ces nouvelles dispositions continuent à le percevoir mensuellement au titre des avantages individuellement acquis.

Les nouvelles dispositions s'appliqueront dès lors qu'elles seront plus favorables.

Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} février 2013.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale 54 de la DIRECCTE Lorraine, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours à compter de la signature.

Fait à Laxou, le 22 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8414. – EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES ET DE SERRES
(Meurthe-et-Moselle et Moselle)
(22 février 1972)**

(Etendue par arrêté du 8 mars 1973,
Journal officiel du 25 avril 1973)

AVENANT N° 73 BIS DU 22 JANVIER 2013

NOR : AGRS1497035M
IDCC : 8414

Entre :

Le syndicat des maraîchers de Meurthe-et-Moselle ;

Le syndicat des maraîchers de Moselle,

D'une part, et

Les UD des syndicats CFDT de Meurthe-et-Moselle et de Moselle ;

L'UR des syndicats FO ;

L'UR des syndicats CFTC ;

Les UD des syndicats CGT de Meurthe-et-Moselle et de Moselle ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans le cadre de l'harmonisation régionale des cinq conventions collectives des exploitations maraîchères, d'horticulture, de pépinières et de serres existantes en Lorraine, les critères de calcul de la prime d'ancienneté sont modifiés.

De ce fait, l'article 19 « Primes accessoires du salaire » est abrogé et remplacé par :

« Article 19

Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté, dont le caractère est obligatoire, est attribuée aux salariés ouvriers et versée mensuellement.

Cette prime est calculée sur le salaire brut mensuel de base, quelle que soit la situation du salarié (à temps complet ou à temps partiel) dans le même établissement.

Elle correspond à :

– 2 % de 4 ans à 6 ans inclus ;

– 3 % de 7 ans à 9 ans inclus ;

- 4 % de 10 ans à 12 ans inclus ;
- 5 % de 13 ans à 15 ans inclus ;
- 6 % de 16 ans à 24 ans inclus ;
- 7 % à partir de 25 ans.

N'interrompent pas la durée des services continus :

- les périodes de chômage occasionné par les intempéries ;
- les congés de maternité ;
- les interruptions de contrat du fait de l'employeur ;
- les maladies professionnelles et accidents du travail ;
- les congés payés ;
- le congé parental, pour moitié de sa durée.

Cas particuliers

Congés maladie :

En cas de congés maladie, à compter du 6^e mois d'absence, l'ancienneté n'évoluera plus jusqu'à reprise du travail.

Apprentissage :

Les années passées dans l'établissement en contrat d'apprentissage seront prises en considération pour le calcul du nombre d'années donnant droit à la prime d'ancienneté.

Contrats de travail à caractère saisonnier successifs :

Les durées de contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées et prises en compte pour calculer l'ancienneté. »

Article 2

Les salariés qui perçoivent actuellement un montant de prime d'ancienneté supérieur à ces nouvelles dispositions continuent à le percevoir mensuellement au titre des avantages individuellement acquis.

Les nouvelles dispositions s'appliqueront dès lors qu'elles seront plus favorables.

Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} février 2013.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale 54 de la DIRECCTE Lorraine, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours à compter de la signature.

Fait à Laxou, le 22 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165140060-000214

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
