

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° 2014/08 DU 15 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	155

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/08

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Architecture (entreprises) : avenant n° 3 du 19 décembre 2013 relatif au financement du paritarisme	4
Assistance (sociétés) : accord du 20 décembre 2013 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	6
Assurances (sociétés) : accord du 25 novembre 2013 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.....	8
Banques (Martinique [personnel]) : procès-verbal de désaccord du 23 avril 2013 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2012	10
Bâtiment (Champagne-Ardenne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 16 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2014	12
Bâtiment (Champagne-Ardenne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 16 décembre 2013 relatif aux indemnités de petits déplacements et aux primes au 1^{er} mars 2014.....	14
Bâtiment (Champagne-Ardenne [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 16 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2014	16
Bâtiment (Champagne-Ardenne [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 16 décembre 2013 relatif aux indemnités de petits déplacements et aux primes au 1^{er} mars 2014.....	18
Bâtiment (Champagne-Ardenne [ETAM]) : accord du 16 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2014	20
Distributeurs conseils hors domicile (Boissons) : avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013 à l'accord du 15 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue.....	22
Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes) : avenant n° 12 du 9 janvier 2014 relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel.....	47
Gardiens, concierges et employés d'immeubles : accord du 6 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance et de frais de soins de santé.....	54
Géomètres experts (cabinets ou entreprises) : accord du 4 avril 2013 relatif à la labellisation des formations d'adaptation.....	74
Golf : avenant n° 60 du 8 janvier 2014 relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2014	78

Habillement, mercerie, chaussure, jouet (commerces de gros) : avenant n° 15 du 16 décembre 2013 relatif à la prévoyance	80
Hospitalisation privée : avenant n° 1 du 17 décembre 2013 relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2014.....	96
Hospitalisation privée : avenant n° 2 du 17 décembre 2013 relatif à la valeur du point au 1^{er} avril 2014	97
Hospitalisation privée : avenant n° 19 du 17 décembre 2013 relatif à la classification	98
Hôtellerie de plein air : avenant n° 9 du 7 novembre 2013 à l'accord du 9 mars 2004 relatif au régime de prévoyance complémentaire.....	101
Hôtellerie de plein air : avenant n° 30 du 15 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2014.....	105
Hôtels, cafés, restaurants : accord du 11 juillet 2013 relatif à la santé au travail et à l'emploi des seniors	107
Immobilier : avenant n° 59 du 3 octobre 2013 relatif à la commission de validation des accords collectifs d'entreprise	121
Jardineries et graineteries : adhésion par lettre du 3 février 2014 du SYNAPSES à la convention	125
Marchés financiers (activités) : accord du 17 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques au 1^{er} janvier 2014	127
Ports et manutention (Bordeaux) : avenant n° 37 du 13 janvier 2014 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2014.....	129
Prestataires de services (secteur tertiaire) : accord du 18 décembre 2013 relatif à la répartition de la contribution au FPSPP	137
Restauration rapide : avenant n° 2 du 3 décembre 2013 à l'avenant n° 42 relatif à la prévoyance et à l'action sociale.....	140
Restauration rapide : avenant n° 47 du 8 janvier 2014 à l'avenant n° 24 relatif au temps partiel.....	144
Travaux publics (Poitou-Charentes [ouvriers]) : accord du 9 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux annuels pour l'année 2014	149
Travaux publics (Poitou-Charentes [ETAM]) : accord du 9 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux annuels pour l'année 2014	151
Travaux publics (Poitou-Charentes [ouvriers, ETAM]) : accord du 9 décembre 2013 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2014.....	153

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – **ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

AVENANT N° 3 DU 19 DÉCEMBRE 2013

RELATIF AU FINANCEMENT DU PARITARISME

NOR : ASET1450216M

IDCC : 2332

PRÉAMBULE

Considérant les délibérations de l'assemblée générale de l'association paritaire de gestion de la branche architecture concernant les modalités de collecte de la cotisation paritarisme définie à l'article XV.6.2.2,

les partenaires sociaux, dans le cadre de la commission paritaire nationale de la négociation collective réunie le 19 décembre 2013, conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er}

Les stipulations suivantes annulent et remplacent les termes de l'article 6 de l'annexe I de la convention collective nationale des entreprises d'architecture :

« Article 6

Financement du paritarisme. – Collecte

A compter de l'exercice 2014, et en application de l'article XV.6.2.2 de la convention collective nationale, la collecte de la cotisation définie à l'article XV.6.2.1 est confiée par convention aux opérateurs mentionnés à l'article 1^{er} de la présente annexe, en charge de la mise en œuvre de l'accord de branche relatif au régime de prévoyance. »

Article 2

Les stipulations du présent avenant entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2014.

Article 3

Les parties contractantes du présent avenant mandatent le secrétariat du paritarisme afin d'effectuer les démarches nécessaires à l'extension dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature.

Fait à Paris, le 19 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SDA.

Syndicats de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO ;

CFE-CGC BTP ;

FNCB SYNATPAU CFDT ;

FESSAD UNSA.

Brochure n° 3279

Convention collective nationale
IDCC : 1801. – SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AU FINANCEMENT DU FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION
DES PARCOURS PROFESSIONNELS
NOR : ASET1450217M
IDCC : 1801

Vu la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 12 avril 1994 ;
Vu l'accord de branche du 20 juillet 2005 relatif à la réforme de la formation professionnelle dans les sociétés d'assistance, modifié par avenant du 6 juillet 2006 ;
Vu l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et ses avenants sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels ;
Vu la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
Vu l'accord constitutif d'OPCABAIA du 4 juillet 2011 ;
Vu la révision de l'accord de branche du 20 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle dans les sociétés d'assistance, modifié par avenant du 6 juillet 2006 et signé le 9 mars 2012,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
par les sociétés d'assistance*

En application de l'article L. 6332-19 (1° et 2°) du code du travail, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est alimenté notamment par les sommes correspondant à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation, calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Pour l'année 2014, comme chaque année, le pourcentage à retenir est fixé par arrêté ministériel.

Les sommes dues à ce titre par les sociétés d'assistance relevant du champ du présent accord sont versées à OPCABAIA.

Article 2

Règles d'imputation pour l'année 2014

Pour l'année 2014 (salaires 2013), les parties signataires décident d'imputer les sommes visées à l'article 1^{er} du présent accord à hauteur de :

– 60 % au titre de la participation des entreprises au financement de la professionnalisation ;

- 40 % au titre de la participation des entreprises au financement du plan de formation.

Cette imputation se traduit de la façon suivante :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés :
 - une somme égale à $(0,55 \times 60 \% \times X \%^{(1)})$ de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à OPCABAIA au titre de la professionnalisation ;
 - une somme égale à $(0,55 \times 40 \% \times X \%^{(1)})$ de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à OPCABAIA au titre du plan de formation ;
- pour les entreprises de 10 à 19 salariés :
 - une somme égale à $(1,05 \times 60 \% \times X \%^{(1)})$ de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à OPCABAIA au titre de la professionnalisation ;
 - une somme égale à $(1,05 \times 40 \% \times X \%^{(1)})$ de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à OPCABAIA au titre du plan de formation ;
- pour les entreprises de 20 salariés et plus :
 - une somme égale à $(1,4 \times 60 \% \times X \%^{(1)})$ de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à OPCABAIA au titre de la professionnalisation ;
 - une somme égale à $(1,4 \times 40 \% \times X \%^{(1)})$ de la masse salariale de l'entreprise au titre du plan de formation.

Le versement à OPCABAIA au titre du plan de formation n'étant pas obligatoire pour les entreprises de 10 salariés et plus, le montant correspondant, appelé dans le cadre de la collecte, sera versé à OPCABAIA avant le 28 février 2014.

Article 3

Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2014.

Article 4

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an.

Article 5

Dépôt légal et extension

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

Fait à Paris, le 20 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNSA.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

FSPBA CGT ;

FBA CFDT ;

SNAATAM CFE-CGC.

(1) Pourcentage défini par arrêté ministériel.

Accord professionnel
SOCIÉTÉS D'ASSURANCES

ACCORD DU 25 NOVEMBRE 2013
RELATIF AU FINANCEMENT DU FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION
DES PARCOURS PROFESSIONNELS
NOR : ASET1450242M

Vu l'accord du 4 juillet 2011 portant création d'OPCABAIA et son avenant du 12 octobre 2011 ;

Vu la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, la convention collective nationale de l'inspection de l'assurance du 27 juillet 1992, la convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 et la convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et ses avenants sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels ;

Vu la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés d'assurances du 26 mars 2012,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

En application de l'article L. 6332-19 (1^o et 2^o) du code du travail, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est alimenté notamment par les sommes correspondant à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation, calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail. Le pourcentage à retenir est fixé chaque année par arrêté ministériel.

Le présent accord a pour objet de fixer les modalités de répartition des sommes dues au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation pour l'année 2014.

Les sommes dues par les sociétés d'assurances relevant du champ du présent accord sont versées par l'intermédiaire d'OPCABAIA.

Article 2

Répartition pour l'année 2014

Le montant calculé selon les modalités fixées par l'article L. 6332-19 du code du travail est réparti comme suit :

- 60 % au titre de la professionnalisation ;

– 40 % au titre du plan de formation.

Cette répartition s'applique quel que soit l'effectif de l'entreprise pris en compte pour le calcul des contributions visées par le présent accord.

Le versement à OPCABAIA au titre du plan de formation n'étant pas obligatoire pour les entreprises de 10 salariés et plus, le montant correspondant, appelé dans le cadre de la collecte, sera versé à OPCABAIA avant le 28 février 2014.

Article 3

Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2014.

Article 4

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an.

Article 5

Dépôt légal et extension

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

Fait à Paris, le 25 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFSA ;
GEMA.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
SNCAPA CFE-CGC ;
FEC FO ;
SNIA CFE-CGC ;
SNCSA CFE-CGC ;
FSPBA CGT ;
FBA CFDT ;
SNAATAM CFE-CGC.

Brochure n° 3357

Convention collective

**IDCC : 2702. – PERSONNEL DES BANQUES
(Martinique)**

PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 23 AVRIL 2013
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2012

NOR : ASET1450239M
IDCC : 2702

En application des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, une négociation annuelle obligatoire a été engagée au sein de la commission paritaire locale des banques de la Martinique.

Cette négociation annuelle de branche a été ouverte lors de la séance plénière du 5 juillet 2012.

Les discussions se sont poursuivies au cours de la réunion plénière du 15 novembre 2012 qui s'est tenue à l'hôtel Valmenière, avenue des Arawaks, 97200 Fort-de-France.

Ont participé à cette réunion :

Pour les représentants des banques AFB :

- le président de la CPL, directeur général de la BDAF ;
- la directrice de la BFC Martinique ;
- le directeur de la Société générale de banque aux Antilles ;
- le directeur des ressources humaines de la BNP Paribas Martinique.

Pour les représentants des organisations syndicales :

- un représentant du SNB ;
- deux représentants de la CFDT ;
- deux représentants de la CFTC ;
- un représentant du SNB ;
- deux représentants du SMBEF.

La délégation patronale n'a pas marqué son accord sur les revendications formulées par les organisations syndicales :

1. Augmentation générale des salaires de 2,5 % pour l'ensemble des collaborateurs des établissements AFB.
2. Une prime de 300 € pour l'ensemble des collaborateurs des établissements AFB.

Le président a indiqué qu'au vu des propositions faites par les organisations syndicales la délégation patronale n'était pas en mesure de donner une suite favorable à ces demandes.

En effet, les salaires ont fait l'objet de révisions régulières au niveau de chaque établissement. Aussi, limiter l'analyse de la perte du pouvoir d'achat au seul paramètre constitué par l'augmentation des prix n'est pas satisfaisant.

En outre, le différentiel de niveau de vie par rapport à la métropole est intégré au salaire. C'est une donnée qu'il convient de prendre en considération avant de faire état d'une perte d'un pouvoir d'achat.

En conséquence, il marque un désaccord sur les demandes formulées par les organisations syndicales.

Constatant leur désaccord, les parties conviennent de rédiger et signer conjointement le présent procès-verbal de désaccord.

Ce procès-verbal fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.

Le dépôt est opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique.

La partie la plus diligente remet également un exemplaire de chaque convention ou accord au greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Fait à Fort-de-France, le 23 avril 2013.

Organisation patronale :

AFB.

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2014
(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1450220M
IDCC : 1596

Entre :

La FFB Champagne-Ardenne ;

La CAPEB Champagne-Ardenne ;

La fédération Nord des SCOP du BTP ;

La FFIE Champagne-Ardenne,

D'une part, et

La SFR BTP CGT-FO ;

L'UR CFE-CGC BTP ;

L'URCB CFDT ;

L'UR CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} mars 2014, la grille des minima ouvriers est établie comme suit :

- le coefficient 150 est fixé à 1 452 € ;
- le coefficient 170 est fixé à 1 466 € ;
- les coefficients 185, 210, 230, 250 et 270 résultent de l'application d'une partie fixe de 228 € et d'une valeur du point de 6,84 €.

Ce qui donne la grille ci-dessous.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
150	1 452,00
170	1 466,00

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
185	1 493,40 ⁽¹⁾
210	1 664,40 ⁽¹⁾
230	1 801,20 ⁽¹⁾
250	1 938,00 ⁽¹⁾
270	2 074,80 ⁽¹⁾
(1) Partie fixe : 228 € ; valeur du point : 6,84 €.	

Article 2

Le présent accord, rédigé en dix exemplaires, sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Reims, conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 3

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

Fait à Châlons-en-Champagne, le 16 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3337

Conventions collectives régionales

BÂTIMENT
(Champagne-Ardenne)
Ouvriers

IDCC : 2585. – **Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés**

IDCC : 2584. – **Entreprises occupant plus de 10 salariés**

ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS ET AUX PRIMES
AU 1^{ER} MARS 2014
NOR : ASET1450228M
IDCC : 2585

Vu la convention collective régionale du 14 juin 2006, dans ses articles 2.6 « Indemnité de petits déplacements », 2.3 « Prime pour travaux occasionnels » et 2.4 « Outillage »,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre VIII, chapitre I^{er}, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant moins de 10 salariés), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 16 décembre 2013. Il a été convenu ce qui suit, applicable au 1^{er} mars 2014 :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE TRAJET
1A (0 à 5 km)	1,48	1,14
1B (5 à 10 km)	2,19	1,75
2 (10 à 20 km)	3,98	2,92
3 (20 à 30 km)	6,34	4,22
4 (30 à 40 km)	8,20	5,22
5 (40 à 50 km)	10,26	7,66

Indemnité de repas : 9,20 €.

L'indemnité de repas est due quelle que soit la zone, dans les conditions prévues à l'article 2.6.5 de la convention collective régionale.

Article 2

Il est également convenu ce qui suit au 1^{er} mars 2014 :

- prime d'outillage : 8,90 € par mois ;
- prime horaire pour travaux occasionnels : 0,88 €/heure.

Article 3

Le présent accord sera effectif au 1^{er} mars 2014.

Les parties signataires s'engagent à se rencontrer au moins une fois par an pour étudier les revalorisations des différentes indemnités et primes prévues aux articles 1^{er} et 2 dudit accord.

Article 4

Le présent accord, rédigé en dix exemplaires, sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Reims, conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 16 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFB Champagne-Ardenne ;
CAPEB Champagne-Ardenne ;
Fédération Nord des SCOP du BTP ;
FFIE Champagne-Ardenne.

Syndicats de salariés :

URCB CFDT ;
UR CFTC BTP ;
SFR BTP CGT-FO ;
UR CFE-CGC BTP.

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2014
(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1450225M
IDCC : 1597

Entre :

La FFB Champagne-Ardenne ;

La CAPEB Champagne-Ardenne ;

La fédération Nord des SCOP du BTP ;

La FFIE Champagne-Ardenne,

D'une part, et

La SFR BTP CGT-FO ;

L'UR CFE-CGC BTP ;

L'URCB CFDT ;

L'UR CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} mars 2014, la grille des minima ouvriers est établie comme suit :

- le coefficient 150 est fixé à 1 452 € ;
- le coefficient 170 est fixé à 1 466 € ;
- les coefficients 185, 210, 230, 250 et 270 résultent de l'application d'une partie fixe de 228 € et d'une valeur du point de 6,84 €.

Ce qui donne la grille ci-dessous.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
150	1 452,00
170	1 466,00

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
185	1 493,40
210	1 664,40 ⁽¹⁾
230	1 801,20 ⁽¹⁾
250	1 938,00 ⁽¹⁾
270	2 074,80 ⁽¹⁾
(1) Partie fixe : 228 € ; valeur du point : 6,84 €.	

Article 2

Le présent accord, rédigé en dix exemplaires, sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Reims, conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 3

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

Fait à Châlons-en-Champagne, le 16 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3337

Conventions collectives régionales

BÂTIMENT
(Champagne-Ardenne)
Ouvriers

IDCC : 2585. – **Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés**

IDCC : 2584. – **Entreprises occupant plus de 10 salariés**

ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS ET AUX PRIMES
AU 1^{ER} MARS 2014
NOR : ASET1450227M
IDCC : 2584

Vu la convention collective régionale du 14 juin 2006, dans ses articles 2.6 « Indemnité de petits déplacements », 2.3 « Prime pour travaux occasionnels » et 2.4 « Outillage »,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre VIII, chapitre I^{er}, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 16 décembre 2013. Il a été convenu ce qui suit, applicable au 1^{er} mars 2014 :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE TRAJET
1A (0 à 5 km)	1,48	1,14
1B (5 à 10 km)	2,19	1,75
2 (10 à 20 km)	3,98	2,92
3 (20 à 30 km)	6,34	4,22
4 (30 à 40 km)	8,20	5,22
5 (40 à 50 km)	10,26	7,66

Indemnité de repas : 9,20 €.

L'indemnité de repas est due quelle que soit la zone, dans les conditions prévues à l'article 2.6.5 de la convention collective régionale.

Article 2

Il est également convenu ce qui suit au 1^{er} mars 2014 :

- prime d'outillage : 8,90 € par mois ;
- prime horaire pour travaux occasionnels : 0,88 €/heure.

Article 3

Le présent accord sera effectif au 1^{er} mars 2014.

Les parties signataires s'engagent à se rencontrer au moins une fois par an pour étudier les revalorisations des différentes indemnités et primes prévues aux articles 1^{er} et 2 dudit accord.

Article 4

Le présent accord, rédigé en dix exemplaires, sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Reims, conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 16 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFB Champagne-Ardenne ;
CAPEB Champagne-Ardenne ;
Fédération Nord des SCOP du BTP ;
FFIE Champagne-Ardenne.

Syndicats de salariés :

URCB CFDT ;
UR CFTC BTP ;
SFR BTP CGT-FO ;
UR CFE-CGC BTP.

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

**ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2014
(CHAMPAGNE-ARDENNE)**

NOR : ASET1450226M

IDCC : 2609

Entre :

La FFB Champagne-Ardenne ;

La CAPEB Champagne-Ardenne ;

La FFIE ;

La fédération Nord des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT ;

L'UR CFTC BTP ;

La SFR BTP CGT-FO ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 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 le 16 décembre 2013 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Champagne-Ardenne.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Champagne-Ardenne est fixé comme suit au 1^{er} mars 2014.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE
A	1 475
B	1 555
C	1 650
D	1 775
E	1 955
F	2 225
G	2 520
H	2 720

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Reims.

Article 3

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 Châlons-en-Champagne, le 16 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**
(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses
ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,
jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)

AVENANT N° 2013-2 DU 26 NOVEMBRE 2013
À L'ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

NOR : ASET1450224M

IDCC : 1536

Les parties signataires entendent adapter les dispositions conventionnelles existantes afin de prendre en compte les évolutions législatives survenues et d'entretenir une politique de formation dynamique dans le cadre d'une relation de progrès avec l'OPCA désigné par la branche pour recueillir les contributions obligatoires au financement de la formation professionnelle continue.

Cet accord révisé les dispositions de l'accord du 15 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue dans le champ de la convention collective des distributeurs conseils de boissons hors domicile.

CHAPITRE I^{ER}

FINANCEMENT

Article 1.1

Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

En accord avec les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM, les partenaires sociaux conviennent ce qui suit :

1.1.1. Financement de la professionnalisation et du DIF

La contribution légale de 0,50 % des rémunérations au titre des contrats ou périodes de professionnalisation due par les employeurs d'au moins 20 salariés et celle de 0,15 % due par les employeurs de moins de 20 salariés en application des articles L. 6331-2, R. 6331-1, L. 6331-14 et R. 6331-9 du code du travail sont obligatoirement versées à OPCALIM.

En contrepartie de ces versements, OPCALIM prendra en charge, dans la limite des fonds disponibles, selon les règles tenant compte des priorités de la branche le financement des actions de formation pour les salariés concernés.

1.1.2. Financement du plan de formation des entreprises de plus de 10 salariés

Les parties signataires considèrent, afin de favoriser la mise en œuvre d'une politique globale de formation dans la branche professionnelle, que la totalité des sommes disponibles doit être utilisée.

En conséquence, les entreprises employant 10 salariés et plus devront verser à OPCALIM, outre une contribution imputable sur leur obligation légale au titre du plan de formation, destinée au financement des politiques de formation de la branche professionnelle égale à 0,05 % de leur masse salariale annuelle, le montant des sommes non utilisées au titre du plan de formation de chaque exercice, à l'exclusion de tout versement au Trésor public, après imputation des coûts des actions de formation qu'elles auraient décidé d'engager directement et imputation des différentes sommes déductibles selon la législation en vigueur.

Les conventions pluriannuelles avec un organisme de formation ne pourront concerner que les actions de formation qui auront effectivement débuté avant le 31 décembre de l'exercice concerné.

Ces sommes versées à la section financière compétente à raison de la taille de l'entreprise ou pour les entreprises de 50 salariés et plus à la section professionnelle d'OPCALIM compétente seront affectées prioritairement au développement de la politique de formation de la branche professionnelle telle qu'elle est définie au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

1.1.3. Financement du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés et assimilées

Afin de favoriser la mise en œuvre d'une politique globale de formation dans la branche professionnelle, les entreprises employant moins de 10 salariés et assimilées versent obligatoirement à l'association de gestion du fonds d'assurance formation du secteur agroalimentaire, OPCALIM, organisme collecteur agréé par le ministère en charge de la formation professionnelle, une contribution égale à 0,40 % de la masse salariale annuelle.

Il appartiendra à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche de communiquer les priorités de la branche à la commission paritaire concernée de l'OPCA.

Article 1.2

Financement des centres de formation d'apprentis

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les fonds versés à OPCALIM au titre du financement de la professionnalisation pourront être affectés, sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche, par le conseil d'administration d'OPCALIM après consultation du comité d'orientation de la taxe d'apprentissage et de la fongibilité (COTAFO) au financement des CFA dispensant des formations qualifiantes spécifiques au secteur de la distribution des boissons.

La liste des CFA concernés est dressée chaque année avec un suivi fait devant la CPNEFP.

A cette fin, les priorités en matière d'apprentissage portent sur les formations suivantes :

- logistique ;
- commerce ;
- technique, qualité ;
- administratif ;
- achats ;
- finances.

Article 1.3

Versement au FPSPP

La contribution au FPSPP des entreprises à la formation professionnelle continue – hors versement à l'OPACIF – calculée sur la base de leur obligation légale de formation, en appliquant un pourcentage fixé annuellement par décret, sera déterminée proportionnellement à la collecte effectuée sur les seules sections d'OPCALIM concernant le plan de formation des entreprises de plus de 10 salariés et la professionnalisation.

CHAPITRE II

DIFFÉRENTS TYPES D' ACTIONS DE FORMATION

Article 2.1

Définitions générales des types d'actions de formation

Chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

La mise en œuvre de ce principe s'effectue au travers de la formation professionnelle continue et d'une typologie d'actions de formation :

1. Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française.
2. Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle.
3. Les actions d'adaptation et de développement des compétences :
 - les actions d'adaptation des salariés à l'emploi. Elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
 - les actions d'adaptation à l'évolution des emplois. Elles ont pour objet d'assurer une formation permettant de maîtriser les exigences nouvelles provenant de l'évolution des emplois afin de favoriser le maintien dans l'emploi ;
 - les actions de développement des compétences des salariés. Elles ont pour objet d'assurer des formations permettant de mieux exercer ou d'exercer une fonction ou un emploi.
4. Les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée.
5. Les actions de prévention. Elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise.
6. Les actions de conversion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente.
7. Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel.
8. Les actions de formation continue relatives à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-11 du code de la santé publique.
9. Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

10. Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNEFP de la branche, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou la participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles. Il est rappelé que l'accord du 30 avril 2002 relatif aux certificats de qualification professionnelle prévoit des modalités de financement de frais liés au jury, composé notamment de professionnels.

11. Les actions permettant l'acquisition d'une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche ;
- soit figurant sur une liste établie par la CPNEFP de la branche professionnelle des distributeurs conseils hors domicile.

12. Les actions de formation continue relatives à l'amélioration des conditions de travail et au maintien de la santé et de la sécurité des salariés au travail (prévention des risques, PRAP...).

13. Les actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise.

14. Les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié.

15. Les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs et aux entrepreneurs d'entreprises.

Article 2.2

Validation des acquis de l'expérience

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue une priorité dans la branche afin de permettre à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) établi et/ou reconnu par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche.

La CPNEFP veillera à l'information des entreprises, des salariés, des instances représentatives du personnel et des représentants syndicaux sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience, notamment en vue de l'obtention de certificats de qualification professionnelle et de favoriser l'accès à ce dispositif pour tout salarié qui le souhaite.

Afin de faciliter les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience, les salariés bénéficieront de 4 jours, dont 24 heures rémunérées à prendre par demi-journée au minimum suivant l'horaire de travail habituel pratiqué par le salarié dans l'entreprise, dans le cadre de la préparation, de leur dossier, de leur entretien ou de leur examen.

Article 2.3

Accès aux actions de formation

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

Il peut également proposer des formations qui participent au développement des compétences. Cependant, le développement de la formation continue doit résulter aussi bien de l'initiative des

entreprises, pour lesquelles il est un élément fondamental de gestion, que de l'initiative individuelle qui permet aux salariés de mieux maîtriser leur carrière professionnelle.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est ainsi assuré :

- à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 du code du travail ;
- à l'initiative du salarié dans le cadre du congé de formation défini à l'article L. 6323-1 du code du travail ;
- à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 du code du travail ;
- dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation.

CHAPITRE III

OBJECTIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 3.1

Objectifs et priorité (nature et ordre de priorité des actions de formation)

3.1.1. Actions de formation des entreprises

La formation professionnelle a notamment pour objet :

- de maintenir l'employabilité de tous les salariés ;
- de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanents des connaissances des salariés, en particulier dans le cadre de la modernisation des entreprises, de leur évolution technologique et de la modification de leur environnement ;
- de favoriser la promotion individuelle par l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, particulièrement par des formations portant sur les connaissances générales et techniques des salariés ayant des niveaux de qualification V et inférieurs, afin de faciliter leur insertion professionnelle ou leur requalification ;
- d'une façon plus générale de développer toutes actions de formation ayant pour objectifs d'élever les compétences professionnelles des salariés.

Afin de contribuer efficacement à ces objectifs, les parties signataires considèrent qu'il convient, quel que soit le dispositif dans lequel elles s'inscrivent, de mettre en œuvre prioritairement les formations :

- diplômantes dans les filières qualité, logistique, administrative et commerciale ;
- qualifiantes : permis de conduire, FIMO ;
- initiées par la branche professionnelle, telles que Distech + et les certificats de qualification professionnelle ;
- de maîtrise des savoirs fondamentaux.
- d'amélioration des conditions de travail et de maintien de la santé et de la sécurité des salariés au travail (prévention des risques, PRAP).

3.1.2. Démarches globales

Afin de tenir compte des évolutions rapides de nos activités et de l'accès plus difficile à la formation des salariés des PME employant moins de 50 salariés, qui constituent l'essentiel du tissu économique et social de notre profession, devront être particulièrement développées des démarches globales de formation, au niveau de l'ensemble de la profession, tendant à rendre accessibles au plus grand nombre de salariés de la branche les formations ayant trait aux techniques professionnelles spécifiques et aux évolutions du secteur. Ces démarches globales devront prendre en compte les difficultés d'accès à la formation des très petites entreprises et de leurs salariés pour lesquels des

démarches de formation reposant sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), telles que l'enseignement assisté par ordinateur, le e-learning, devront être particulièrement encouragées.

Ces démarches globales devront faciliter la prise de conscience du plus grand nombre d'entreprises sur la nécessité d'investir dans la formation des salariés.

Devra également être recherchée la mise en œuvre d'outils pédagogiques et d'actions collectives permettant de démultiplier la formation auprès des entreprises, des fonctions ou des salariés qui accèdent plus rarement que d'autres à la formation, notamment les salariés les moins qualifiés des très petites entreprises.

Article 3.2

Programme pluriannuel

Les parties signataires incitent par ailleurs les responsables d'entreprise à anticiper les évolutions de l'entreprise, dans le cadre du développement d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, au travers des perspectives et des priorités définies au niveau de la profession et de les formaliser en élaborant un programme pluriannuel de formation.

Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre. Le programme pluriannuel est actualisé chaque année.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les entreprises à associer les instances représentatives du personnel en amont de l'élaboration du plan de formation.

Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux instances représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

Le programme pluriannuel pourra s'appuyer sur les outils et les préconisations de la CPNEFP prenant en compte notamment les conclusions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ).

CHAPITRE IV

PLAN DE FORMATION

Article 4.1

Dispositions relatives au plan de formation

Le plan de formation de l'entreprise relève de la responsabilité de l'employeur. Son élaboration doit tenir compte des orientations et du projet de formation professionnelle de l'entreprise. Il peut prendre en compte également les besoins de formation nés du DIF et des périodes de professionnalisation.

Lors de l'élaboration du plan et en fonction de sa finalité, celui-ci s'efforcera de prendre en compte les demandes exprimées par les salariés et/ou par leurs représentants.

L'employeur ne doit pas fonder son choix sur un critère discriminatoire. Ainsi, il est interdit de tenir compte de l'origine du salarié, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation familiale, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme, de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

Les actions de formation peuvent concourir à développer les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis ci-dessus par la branche.

Article 4.2

Typologie des actions du plan de formation

Les parties signataires prennent en compte les dispositions légales définies aux articles L. 6321-2 et suivants du code du travail.

A cet égard, il est confirmé que les actions de formation d'adaptation à l'emploi relèvent du plan de formation. Pourront notamment être développées dans le cadre du plan de formation des actions de formation d'adaptation à l'évolution des emplois et des actions de développement des compétences.

Ces dernières peuvent être effectuées soit à l'initiative de l'employeur, soit au titre du droit individuel à la formation.

CHAPITRE V

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

Article 5.1

Ouverture du droit

5.1.1. DIF et contrat à durée indéterminée

Tout salarié à temps plein ou à temps partiel, ayant au moins 1 an d'ancienneté, sous contrat de travail à durée indéterminée bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation. Ce droit est calculé par année civile.

Pour les salariés à temps plein, le DIF acquis annuellement est d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel dont la durée annuelle de travail est inférieure aux 2/3 de la durée légale, cette durée est calculée *pro rata temporis*. Les autres salariés à temps partiel bénéficient d'un DIF d'une durée de 20 heures.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans.

Au terme de ce délai de 6 ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures.

Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel quel que soit le nombre d'années cumulées.

Les salariés entrant dans l'entreprise en cours d'année civile bénéficient au terme de leur première année d'un droit individuel à la formation, tout trimestre entamé étant validé.

Sont prises en compte pour le calcul du DIF les périodes de suspension du contrat de travail pour cause :

- d'accident du travail ;
- de maladie professionnelle ;
- de congé de maternité ;
- de congé de paternité ;
- de maladie dans les conditions prévues par la convention collective, assimilant dans certains cas et conditions celle-ci à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ;
- de congé d'adoption ;
- de congé de présence parentale ;
- de congé de soutien familial ;
- de congé parental d'éducation.

En cas d'année civile incomplète, le salarié bénéficie d'un DIF intégrant les droits acquis *pro rata temporis* entre la date d'embauche et la fin de la première année civile, calculé sur la base de 5 heures par trimestre. Celui-ci pourra être mis en œuvre au terme de l'année civile suivant la date d'entrée.

5.1.2. DIF et contrat à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient du DIF calculé *pro rata temporis* après 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Lorsque le salarié satisfait à la condition d'ancienneté de 4 mois, le droit est calculé *pro rata temporis* à raison de 2 heures par mois, tout mois entamé étant validé.

L'OPACIF dont relève l'entreprise assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés.

Le départ du salarié dans le cadre du DIF est subordonné à l'acceptation du dossier par l'OPACIF auprès duquel le salarié fait sa demande.

5.1.3. Information des salariés

Les employeurs sont tenus d'informer leurs salariés chaque année ou à l'issue de chaque période pour les salariés en contrat à durée déterminée du total de leurs droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

Cette information prendra la forme d'un relevé de droits acquis remis en même temps que le bulletin de paie du mois de décembre.

Article 5.2

Utilisation du DIF

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise. Le choix de l'action ou des actions de formations suivies dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte des priorités définies à l'article 5.3.

Les actions de formation pourront être réalisées pendant et/ou en dehors du temps de travail effectif. Les conditions seront définies dans la convention conclue entre le salarié et l'employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

La demande du salarié doit être déposée au moins 2 mois avant le début de l'action. Elle doit comporter les mentions suivantes :

- nature de l'action de formation selon la typologie définie à l'article 2.1 ;
- intitulé de l'action, programme souhaité et dénomination du prestataire ;
- modalités de déroulement de l'action ;
- durée de l'action ;
- dates de début et de fin de l'action ;
- coût de l'action ;
- lieu de formation ;
- heures de formation.

a) Accord de l'employeur

Si l'employeur accepte la demande du salarié, l'employeur et le salarié formalisent leur accord par un écrit relatif à la mise en œuvre du DIF contenant notamment les éléments suivants :

- le programme de la formation ;

- l’objet, le coût, le lieu, la durée, les dates de début, de fin et les horaires de la formation ;
- les modalités de réalisation (pendant et/ou hors temps de travail).

L’OPCA prend en charge les frais pédagogiques de la formation dans les conditions définies à l’article 5.4.

b) Désaccord

Si l’employeur n’est pas d’accord sur le choix de l’action de formation, il indique au salarié les raisons de son refus dans sa réponse écrite.

Lorsque, durant 2 années civiles consécutives, le salarié et l’employeur sont en désaccord sur le choix de l’action de formation au titre du DIF, et dès lors que la demande a été exprimée sur le même thème de formation, la formation peut se dérouler en dehors du temps de travail dans le cadre d’un financement assuré par l’organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF) dont relève l’entreprise dans les conditions suivantes.

L’OPACIF assure par priorité la prise en charge financière de l’action dans le cadre d’un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l’employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l’allocation de formation correspondant aux droits acquis par l’intéressé au titre du DIF et les frais de formation calculés conformément aux dispositions des articles L. 6323-14 et L. 6323-16 du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l’article L. 6332-14 du code du travail.

Les droits correspondant à la durée de la formation sont déduits des droits acquis par le salarié au titre du DIF.

Article 5.3

Actions prioritaires

Les parties définissent comme prioritaire dans le cadre du DIF :

- les actions de promotion individuelles, notamment par l’élargissement du champ professionnel d’activité, la polyvalence ou l’autonomie ;
- les actions d’acquisition, d’entretien ou de perfectionnement des connaissances, de transmission d’expérience ;
- les actions d’adaptation aux évolutions et mutations de production, industrielles ou technologiques ;
- les actions permettant d’acquérir ou d’élargir une qualification :
 - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l’article L. 335-6 du code de l’éducation ;
 - soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche ;
 - soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l’emploi de la branche professionnelle.

Les thèmes couverts sont définis à l’annexe I du présent accord.

Dans le cadre de ces actions de formation, l’entreprise dépose auprès de l’OPCA compétent une demande de prise en charge des dépenses de formation afférentes à l’action de formation.

L’organisme informe l’employeur et le salarié de la prise en charge de l’action de formation au titre du DIF du salarié.

Article 5.4

Modalités financières

Les frais de formation et d’accompagnement ainsi que les éventuels frais de transport et de repas correspondant aux droits ouverts au titre du DIF sont à la charge de l’entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Pendant la durée des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette de référence et n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations. Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

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

Sans préjudice de l'alinéa précédent, quand les actions de formation relèvent des priorités telles que définies à l'article 5.3 du présent accord, les frais pédagogiques dans la limite de 25 €/heure sont pris en charge par l'OPCA au titre de la professionnalisation.

Article 5.5

Droits du salarié en cas de rupture du contrat de travail

5.5.1. DIF mis en œuvre pendant le préavis

En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, multipliée par le montant forfaitaire prévu par décret, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur.

L'employeur précise dans la lettre de notification du licenciement (sauf faute lourde) les droits acquis par le salarié au titre de son DIF et la possibilité offerte au salarié de demander avant la fin du préavis une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Lorsque l'action est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite, les droits acquis au titre du DIF sont utilisables jusqu'au terme du contrat de travail.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur par écrit avant la fin du préavis, que le préavis soit travaillé ou qu'il y ait eu dispense d'exécuter le préavis par l'employeur.

5.5.2. Portabilité du DIF

En cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, y compris dans le cas défini à l'article 5.5.1, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail, est utilisée dans les conditions suivantes.

A. – Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur (qui ne relève pas du champ d'application de la convention collective ou du champ d'application des conventions collectives des branches signataires de l'accord interbranches relatif à la professionnalisation et au DIF dans les industries alimentaires), au cours des deux années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de

formation relevant des priorités définies par accord collectif dans le champ d'activité du nouvel employeur. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 du code du travail n'est pas due par l'employeur.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché.

B. – Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur (qui relève du champ d'application de la convention collective ou du champ d'application des conventions collectives des branches signataires de l'accord interbranches relatif à la professionnalisation et au DIF dans les industries alimentaires), au cours des 5 années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies par accord collectif dans le champ d'activité du nouvel employeur. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 du code du travail n'est pas due par l'employeur.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché.

C. – Lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, la somme permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. La mobilisation de la somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage. Elle se fait après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève la dernière entreprise dans laquelle il a acquis des droits. Elle est imputée au titre de la section professionnalisation.

CHAPITRE VI

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

Article 6.1

Financement

Les entreprises relevant de la présente convention versent la contribution obligatoirement affectée au financement du congé individuel de formation des salariés au fonds de gestion du congé individuel de formation régional (FONGECIF) duquel elles relèvent.

Il en est de même pour la contribution complémentaire destinée à financer le congé individuel de formation des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée. Cela concerne notamment les salariés titulaires d'un contrat saisonnier.

Les entreprises à établissements multiples versent cette contribution aux fonds de gestion du congé individuel de formation régionaux dont relèvent leurs différents établissements.

Article 6.2

Définition et règles d'utilisation

6.2.1. Définition

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

6.2.2. Règles d'utilisation

Le DIF peut s'exercer dans le cadre d'un CIF, lorsque durant deux exercices civils consécutifs le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur l'action de formation du DIF. Le FONGECIF compétent et agréé assure par priorité la prise en charge financière de l'action de formation qui a fait l'objet du désaccord, sous réserve que l'action corresponde aux priorités et aux critères définis par ce dernier.

Dans ce cas, l'employeur verse à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation, selon le barème forfaitaire suivant : 10 € par heure de formation.

Les formations effectuées par les salariés en contrat saisonnier sous CIF-CDD pourront permettre de faciliter l'intégration définitive de ces salariés chaque fois qu'un poste sera disponible. A compétences égales, la candidature de salariés saisonniers ayant suivi une formation dans le cadre d'un CIF-CDD sera étudiée en priorité.

Les coordonnées du FONGECIF régional seront fournies aux salariés sous contrat à durée déterminée avec la remise du bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF).

CHAPITRE VII

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Article 7.1

Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle ou qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emplois de 26 ans et plus dès lors qu'un parcours de professionnalisation est nécessaire pour favoriser le retour vers l'emploi.

En raison de l'alternance, le contrat de professionnalisation concourt à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle de leurs bénéficiaires, par l'acquisition d'une qualification, mais également par l'occasion de nouer ou de renouer un contact avec un environnement professionnel.

Le contrat de professionnalisation permet d'acquérir une des qualifications :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche ;
- soit figurant sur une liste établie par la CPNEFP de branche.

Le contrat de professionnalisation n'a pas vocation à faire concurrence au contrat d'apprentissage. Le recours systématique au contrat d'apprentissage sera recherché chaque fois que le salarié concerné sera éligible à ce type de contrat et que la formation objet du contrat sera proposée sur le bassin d'emploi concerné.

Un tuteur est désigné ou une équipe tutorale est désignée par l'employeur parmi les volontaires, dans le respect des dispositions légales pour accueillir le salarié dans l'entreprise, afin de veiller notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie. L'employeur veille à ce que les tuteurs bénéficient ou aient déjà bénéficié d'une formation.

Les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale, à savoir les rémunérations et cotisations, contributions sociales obligatoires et frais de transport, peuvent être prises en charge, dans la limite des fonds disponibles, par l'OPCA, dans la limite de 230 € par mois et par tuteur pour 6 mois au plus.

Ce montant est majoré de 50 % :

- lorsque le tuteur est âgé de 45 ans ou plus ;

- ou lorsque le contrat de professionnalisation concerne une personne sans qualification ou bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Les dépenses liées à la formation des tuteurs peuvent également être prises en charge par l'OPCA dans la limite de 15 € par heure, de 40 heures et des fonds disponibles de l'OPCA.

Article 7.2

Nature du contrat

Le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée. L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être augmentée jusqu'à 24 mois pour les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel et pour les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Cette durée peut aussi être augmentée jusqu'à 24 mois lorsque la nature des qualifications visées, définie par la CPNEFP et validée par la commission sociale paritaire, l'exige.

Renouvellement du contrat à durée déterminée

Le contrat peut être renouvelé une fois pour la durée nécessaire, dans les conditions prévues à cet article, si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison :

- de l'échec aux épreuves d'évaluation ou d'examen ;
- de la maladie ;
- de la maternité ;
- d'un accident du travail ;
- de la défaillance de l'organisme de formation ;
- de la maladie professionnelle.

Le contrat peut également être renouvelé une fois si le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

Toutes les formations qui donnent lieu en priorité à une participation financière de l'OPCA peuvent être dispensées sur une durée allant jusqu'à 24 mois.

Article 7.3

Nature de la formation

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

Les actions d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes.

Article 7.4

Frais de formation

Donnent lieu en priorité à participation financière de l'OPCA les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles suivants :

- les diplômes CAP, BEP, bac pro, BTS, licences professionnelles inscrits au répertoire national des certifications professionnelles nonobstant les dispositions de l'article 7.1, 4^e paragraphe, et à l'exclusion des certificats de qualification professionnelle tels qu'ils résultent des dispositions de la convention collective nationale ;
- le titre professionnel de « conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur » délivré par le ministère chargé de l'emploi ;
- les formations qualifiantes qui ont recours dans leur parcours pédagogique aux outils de formation créés par la branche professionnelle et/ou à l'initiative de l'OPCA de branche.

La prise en charge par l'OPCA des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation se fera, en fonction des ressources financières de l'OPCA, sur la base horaire suivante :

- 20 € pour les niveaux V et VI (grille Education nationale, cf. annexe II) ;
- 10 € pour les niveaux I à IV (grille Education nationale).

Les dépenses exposées par l'entreprise au-delà des montants pris en charge par l'OPCA au titre de la professionnalisation peuvent être financées au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

Article 7.5

Rémunération

Les titulaires du contrat de professionnalisation de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimale établie sur une base annuelle qui ne peut être inférieure à :

- pendant la première moitié du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas d'un contrat à durée indéterminée :
 - 60 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
 - 75 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations sont majorées dès lors que le bénéficiaire est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau pour atteindre :

- 70 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- 85 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus ;
- pendant la seconde moitié du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas d'un CDI : 80 % de la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut, de branche prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation, sous réserve que celle-ci soit au moins égale à 85 % du Smic.

Lorsque le salarié a plus de 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure au Smic ni à 90 % de la rémunération conventionnelle d'entreprise ou, à défaut, de branche prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation.

Les salariés de 45 ans et plus percevront la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut, de branche prévue pour le poste effectivement occupé, pendant l'action de professionnalisation (CDD ou CDI).

Article 7.6

Poursuite du financement du contrat de professionnalisation en cas de rupture anticipée du contrat non imputable à son bénéficiaire

En cas de rupture anticipée du contrat de professionnalisation d'une durée au moins égale à 12 mois, l'OPCA poursuivra le financement de la formation pendant 3 mois si le bénéficiaire n'est pas à l'origine de la rupture, sauf en cas de faute grave ou lourde.

Article 7.7

Accueil et suivi des bénéficiaires des actions de professionnalisation

Les parties du présent accord considèrent que l'exercice du tutorat doit être renforcé pour contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation et, de manière plus générale, au développement de la transmission des compétences au sein de l'entreprise.

Tuteur

L'exercice du tutorat se fait sur la base du volontariat. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Dans les entreprises de moins de 20 salariés, l'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Formation

Dans le cadre de l'exercice du tutorat, le salarié bénéficie d'une formation spécifique incluant des objectifs pédagogiques et des éléments de programme liés à l'exercice de ladite fonction. Cette formation fera l'objet d'un cahier des charges qui sera finalisé par la commission paritaire de l'emploi (groupe technique paritaire).

Ces formations sont prises en charge par l'OPCA dans la limite des fonds disponibles.

Missions du tuteur

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- et, le cas échéant, de participer à l'évaluation des acquis.

De plus, le tuteur est informé des actions de formation (contenu, processus...) réalisées par l'organisme de formation.

Les noms des tuteurs sont portés à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Une fois par an, l'entreprise présente au comité d'entreprise, à défaut, aux délégués du personnel le bilan des actions qui auront été menées dans le cadre de l'insertion des jeunes et des missions confiées aux tuteurs.

Exercice du tutorat

Afin d'exercer les missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés, le tuteur dispose du temps nécessaire, dans le cadre de ces horaires de travail.

Les entreprises tiendront compte, dans l'organisation du travail des tuteurs, des responsabilités particulières qui leur sont confiées dans la formation pratique des bénéficiaires des actions de professionnalisation.

Ainsi, l'entreprise prendra les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur et compatibles.

Qu'il soit employeur ou salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément sa mission à l'égard de plus de deux salariés.

Valorisation du tutorat

Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat. Ainsi, celui-ci sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière des tuteurs.

CHAPITRE VIII

PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Article 8.1

Bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Elles sont ouvertes aux catégories de salariés suivantes :

- aux salariés dont la qualification n'est plus en adéquation au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, dans le cadre des priorités définies à l'annexe I du présent accord ;
- aux salariés victimes d'un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail supérieur à 1 an, au cours d'une période comprise dans les 12 mois suivant leur reprise de travail ;
- aux salariés qui comptent 20 années d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Article 8.2

Rôle de la CPNEFP

La CPNEFP définira les objectifs des actions de formation en prenant en compte les besoins de l'économie et de l'emploi prévisibles à court ou à moyen terme ainsi que les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ).

Article 8.3

Conditions au départ en formation

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

Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé, dans un délai maximum de 1 an, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

Article 8.4

Modalités

L'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements réciproques auxquels ils souscrivent si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation de la période de professionnalisation sont réalisées prioritairement pendant le temps de travail, en particulier pour les salariés les moins qualifiés.

Elles peuvent également se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- de l'employeur après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 6321-6 du code du travail.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement de l'allocation de formation prévue par la loi.

Article 8.5

Prise en charge des frais de formation

Donnent lieu en priorité à participation financière de l'OPCA les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles suivants :

- les certificats de qualification professionnelle reconnus par la branche professionnelle ainsi que les titres et diplômes universitaires créés à l'initiative de la branche professionnelle ;
- les diplômes CAP, BEP, bac pro, BTS, licences professionnelles inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- le titre professionnel de « conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur » délivré par le ministère chargé de l'emploi ;
- les permis de conduire autres que le B accompagnés de la formation initiale minimale obligatoire (FIMO) ou pour les chauffeurs de rentrage de la formation initiale minimale obligatoire (FIMO) du transport public routier de marchandises dès lors que l'obtention de ceux-ci a pour conséquence le reclassement du salarié concerné par la période de professionnalisation ;
- les formations qualifiantes qui ont recours dans leur parcours pédagogique aux outils de formation créés par la branche professionnelle et/ou à l'initiative de l'OPCA de branche.

La prise en charge par l'OPCA des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation se fera, en fonction des ressources financières de l'OPCA, sur la base d'un forfait horaire de 25 € par stagiaire.

Les dépenses exposées par l'entreprise au-delà des montants pris en charge par l'OPCA au titre de la professionnalisation peuvent être financées au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

Les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale, à savoir les rémunérations et cotisations, contributions sociales obligatoires et frais de transport, sont financées, dans la limite des fonds disponibles, par l'OPCA, dans la limite de 230 € par mois et par bénéficiaire pour 6 mois au plus.

Les dépenses liées à la formation des tuteurs peuvent également être prises en charge, dans la limite des fonds disponibles, par l'OPCA, dans la limite de 15 € par heure et de 40 heures.

Article 9.1

Entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise pourra prétendre, à l'initiative de l'entreprise ou à son initiative, à un entretien professionnel tous les 2 ans. Cet entretien a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise.

Les modalités d'organisation de ces entretiens seront définies par le chef d'entreprise en collaboration avec les institutions représentatives du personnel.

Le salarié devra être prévenu de la date de l'entretien au moins 2 semaines à l'avance et disposer d'éléments d'information suffisants afin de lui permettre de s'y préparer ; il sera, à cette fin, informé notamment sur l'objet, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi.

Au cours de l'entretien, sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document rappelant les principaux points évoqués et, le cas échéant, les actions de formation proposées pour permettre la réalisation des objectifs identifiés lors de cet entretien.

Le refus du salarié ou son renoncement à participer à l'entretien professionnel ne peut en aucun cas être constitutif d'une faute professionnelle.

Article 9.2

Bilan de compétences

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié pourra bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du CIF ou par celui du DIF.

Le bilan de compétences contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Article 9.3

Passeport formation

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

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation, qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce passeport formation recense notamment :

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

L'entreprise communiquera régulièrement auprès des salariés sur le passeport formation.

A l'issue de chaque stage de formation, qualifiante ou non qualifiante, l'entreprise tiendra à la disposition du salarié les documents nécessaires à l'actualisation du passeport formation.

CHAPITRE X

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES LIÉES À CERTAINES ACTIONS DE FORMATION

Article 10.1

Priorité des bénéficiaires des formations qualifiantes ou diplômantes

Les entreprises s'engagent à compétences acquises identiques à examiner en priorité la candidature de ces salariés aux postes disponibles dans l'entreprise.

Article 10.2

Clause de dédit-formation

Pour les formations de longue durée particulièrement coûteuses, lorsque les entreprises consacrent à la formation de leurs salariés un montant égal ou supérieur aux dépenses imposées par la législation, il pourra être prévu une clause de dédit-formation. Cette clause concernera des formations d'une durée minimale de 70 heures. La durée de la période d'attachement sera définie comme suit :

- de 70 à 160 heures de formation : 6 mois ;
- de 160 à 220 heures de formation : 12 mois ;
- de 220 à 280 heures de formation : 18 mois.

La pénalité financière éventuelle sera déterminée par écrit avant le départ en formation du salarié, et sera au plus égale au prorata du coût de la formation sur la période restant à courir entre la fin de la période d'attachement et la date de départ volontaire du salarié. Les éventuels versements seront affectés au financement d'actions du plan de formation.

Le dédit-formation ne s'applique pas en cas de maladie grave, de longue maladie ou circonstance familiale nécessitant l'absence du salarié ni en cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

Article 10.3

Dispositifs de formation pouvant être mobilisés avant une embauche

La branche souhaite informer les entreprises des dispositifs de formation pouvant être mobilisés avant une embauche.

10.3.1. Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

La préparation opérationnelle à l'emploi collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par le conseil d'administration de l'organisme collecteur paritaire agréé sur proposition de la CPNEFP de branche.

Le contrat de travail qui peut être conclu à l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi collective est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

La formation est financée par l'organisme collecteur paritaire agréé compétent. Pôle emploi et le FPSPP peuvent également contribuer au financement de la formation dans des conditions fixées par une convention avec l'organisme collecteur paritaire agréé.

Pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de 26 ans, la formation peut être dispensée dans un centre de formation d'apprentis.

10.3.2. Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) et action de formation préalable au recrutement (AFPR)

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi. L'offre d'emploi est située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi. A l'issue de la formation, qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois. Pôle emploi et l'OPCA financent une partie du coût de la formation.

L'action de formation préalable au recrutement remplit le même objet, mais à l'issue de la formation qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 6 mois et maximale de 12 mois, ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 6 mois et maximale de 12 mois, ou un contrat de travail temporaire d'une durée minimale de 6 mois au cours des 9 mois suivant la formation si les missions sont en lien étroit avec l'action de formation. Pôle emploi finance une partie du coût de la formation.

CHAPITRE XI

PARTENAIRES DE LA FORMATION

Article 11.1

Instances représentatives du personnel

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés formulent à leur initiative et examinent à la demande du chef d'entreprise toute proposition de nature à améliorer les conditions de la formation professionnelle des salariés.

Ils interviennent notamment dans les domaines suivants :

- les orientations de la formation professionnelle ;
- les contrats de professionnalisation ;
- l'apprentissage et la formation des jeunes.

Article 11.2

Formation du personnel

Chaque membre du personnel appelé à participer, dans le cadre des dispositions légales conventionnelles, à la conception et au suivi des plans de formation dans l'entreprise bénéficie d'une formation appropriée d'une durée maximale de 5 jours imputable sur le plan de formation.

Article 11.3

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

11.3.1. Objet

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) a pour objet d'étudier la situation de l'emploi et son évolution ainsi que l'évolution des métiers et des qualifications dans le but notamment de guider la négociation collective. Compte tenu de la spécificité de la profession de distributeur conseil hors domicile, cet observatoire est à compétence nationale et exclusivement professionnelle.

Il devra permettre d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

L'observatoire pourra développer des études conjointes avec la plate-forme commune de statistiques et d'études qui sera créée avec les autres observatoires de la filière alimentaire.

11.3.2. Comité de pilotage

Le comité de pilotage paritaire est chargé, dans le cadre des missions définies à l'article 11.3.1 du présent accord :

- de mettre en œuvre les orientations générales ;
- d'assurer l'administration courante de l'observatoire ;
- de définir et de contrôler les moyens nécessaires pour les études (budget, demande de financement...) ;
- de conduire les appels d'offres et de choisir les experts ;
- de suivre et de valider les travaux.

Conformément à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, le comité de pilotage paritaire est saisi par un avis de la CPNEFP de la branche.

Le comité de pilotage est composé d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataire de l'accord et d'un nombre équivalent de représentants patronaux.

Des suppléants pourront être désignés.

11.3.3. Travaux d'observation

Les travaux d'observation sur les métiers et les qualifications sont conduits par l'observatoire avec l'appui d'OPCALIM et font l'objet d'une prise en charge financière sur le budget dévolu à l'observatoire.

11.3.4. Publication des résultats

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) est destinataire des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Elle assure la communication des résultats, conclusions et recommandations auprès des chefs d'entreprise et des organismes professionnels du secteur des distributeurs conseils hors domicile et en détermine les modalités de diffusion.

Les résultats ainsi que les conclusions et les recommandations que l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications en tire en matière de formation professionnelle seront communiqués annuellement à OPCALIM.

Article 11.4

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La CPNEFP exerce les missions prévues par l'article 1^{er} de l'accord du 12 juin 2012.

La CPNEFP est également chargée de suivre l'application du présent accord.

Dans les domaines de compétence prévus par les parties signataires, la CPNEFP a un rôle d'impulsion en définissant, en complétant et en actualisant les objectifs, les priorités et les actions de formation.

Elle a également pour rôle d'impulser les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, d'en examiner les résultats et de déterminer toutes mesures à prendre, notamment pour procéder à l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dont elle est notamment chargée.

CHAPITRE XII

FORMALISME

Article 12.1

Durée. – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans renouvelable par tacite reconduction. Il sera déposé ainsi que ses avenants par la FNB.

Il annule et remplace les dispositions de même nature résultant de la convention collective nationale.

Article 12.2

Suivi

Les organisations syndicales de salariés signataires de l'accord et la FNB se rencontreront dans un délai de 2 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier.

Article 12.3

Révision

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie par avenant, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant, notamment en cas de modification législative majeure.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Article 12.4

Non-dérogation

Les accords d'entreprise, d'établissement et de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable au salarié.

Article 12.5

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, en tout ou partie, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 12.6

Date d'effet

Les présentes dispositions entrent en vigueur au premier jour du mois civil suivant leur extension et en tout état de cause à compter du 1^{er} janvier 2014.

Fait à Paris, le 26 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNB.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

CFTC ;

FGTA FO.

ANNEXE I

DOMAINES DE FORMATIONS PRIORITAIRES

Les actions prioritaires dans le cadre du DIF, évoquées à l'article 5.3 du présent accord, sont les suivantes :

Formation aux métiers de la distribution, commerce de gros :

- apprentissage du métier avec notamment connaissance des produits, de la relation clients ;
- qualité avec notamment installation et entretien tirage pression, machine à café ;
- hygiène et sécurité avec notamment secourisme, responsable sécurité ;
- logistique avec notamment le pilotage de l'activité logistique, les CACES ;
- transport avec notamment les permis, la FIMO, la FCO.

Maintenance des équipements

Respect de l'environnement et prévention des risques professionnels :

- développement durable avec notamment les écogestes et l'écoconduite ;
- la prévention des risques professionnels et les conditions de travail avec notamment secourisme, responsable sécurité.

Gestion des entreprises :

- management ;
- ressources humaines ;
- achat, vente et marketing ;
- comptabilité, finances ;
- communication ;
- secrétariat.

Adaptation et développement des compétences :

- transmission des savoirs et savoir-faire avec notamment tutorat ;
- compétences linguistiques ;
- alphabétisation et savoirs de base avec notamment écriture et calcul.

Développement personnel

Informatique et traitement de l'information :

- réseaux ;
- informatique industrielle et automatismes ;
- bureautique avec notamment tableur et traitement de texte ;
- informatique de gestion.

ANNEXE II

DÉFINITION DES NIVEAUX DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Niveau I : équivalent à un niveau bac + 5 ou plus.

Niveau II : équivalent à un niveau bac + 3 ou 4.

Niveau III : équivalent à un niveau bac + 2 : BTS (brevet de technicien supérieur), DUT (diplôme universitaire de technologie)...

Niveau IV : équivalent au baccalauréat (général, technologique ou professionnel).

Niveau V : équivalent au CAP (certificat d'aptitude professionnelle) ou au BEP (brevet d'études professionnelles)...

Brochure n° 3014

Convention collective nationale

**IDCC : 2336. – ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS
ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS**

AVENANT N° 12 DU 9 JANVIER 2014
RELATIF À LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI ET AU TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450219M
IDCC : 2336

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs restent attachés à sécuriser l'emploi des salariés.

A ce titre, le présent avenant comporte deux titres :

- le premier vise à rappeler l'engagement des partenaires sociaux à sécuriser l'emploi, en créant des conditions favorables au maintien et au développement des compétences des salariés et en luttant contre la précarité ;
- le second concerne la durée de travail des salariés à temps partiel.

TITRE I^{ER}

SÉCURISATION DE L'EMPLOI

Les partenaires sociaux réaffirment la nécessaire réflexion anticipatrice et prospective sur la sécurisation d'emploi au sein de la branche professionnelle dans le cadre d'un objectif partagé :

- d'éviter la précarisation dans certains emplois qui peuvent, par la nature même des activités constitutives ou la taille des infrastructures, être à temps très partiel ;
- de veiller à rendre le secteur plus attractif pour les nouveaux salariés en offrant des possibilités d'évolution dans leurs parcours professionnels ;
- de participer à l'employabilité des salariés au sein et en dehors de la branche professionnelle.

Les partenaires sociaux décident d'engager des négociations dès le premier semestre 2014 sur la mise en œuvre concrète des mesures ci-dessous mentionnées.

Article 1^{er}

Partage de l'emploi

Les partenaires sociaux voient dans le partage de l'emploi un éventuel levier de lutte contre la précarité ainsi qu'un outil permettant de consolider l'emploi au sein de la branche professionnelle.

Le partage de l'emploi peut constituer une réponse au temps partiel subi en augmentant la durée du travail des salariés.

Toutefois, cette réflexion mérite une analyse approfondie qui ne saurait se limiter à une commande extérieure, notamment des financeurs, laquelle ne tiendrait pas compte des dynamiques territoriales ou des projets portés par les structures.

Les partenaires sociaux s'engagent donc à ouvrir des négociations sur le partage de l'emploi et à réaliser une étude approfondie sur ce sujet, lequel doit s'inscrire dans le processus d'élargissement de la branche souhaité par les partenaires sociaux.

Article 2

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Les partenaires sociaux ouvriront des négociations relatives à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences afin de mettre à disposition des structures des outils simples et pratiques leur permettant d'anticiper les besoins en compétences d'un point de vue tant quantitatif que qualitatif.

La politique instaurée par les partenaires sociaux comportera un ensemble de mesures visant à encourager la mise en œuvre de cette gestion prévisionnelle sur le terrain et à informer les employeurs et les salariés sur les dispositifs et les outils existants et sur les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les partenaires sociaux chercheront à développer la visibilité de la situation des emplois et leurs évolutions au sein de la branche. Les éventuelles passerelles avec des branches ou des secteurs d'activités connexes seront également recherchées.

TITRE II

DURÉE DE TRAVAIL DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

Dans la branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs, le travail à temps partiel représente 30 % des emplois. Parmi ceux-ci, un salarié sur deux travaille en deçà de la nouvelle durée minimale instaurée par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Au-delà de l'approche juridique et chiffrée de la durée du travail, les partenaires sociaux soulignent la nécessité d'un traitement global de la question de l'emploi à temps partiel dans la branche professionnelle.

Force est de constater que le temps partiel dans la branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs concerne essentiellement le personnel féminin (69 % des salariés à temps partiel sont des femmes, alors qu'elles représentent 61 % des salariés de la branche) ainsi que le personnel faiblement qualifié (avec un niveau de qualification inférieur ou égal à un diplôme de niveau interministériel V).

Les partenaires sociaux entendent donc poser un cadre juridique permettant d'améliorer la situation des salariés à temps partiel et de favoriser l'égalité professionnelle dans la branche tout en tenant compte des spécificités du secteur conventionnel, en raison des missions accomplies par les structures et inhérentes tant au public accueilli qu'aux infrastructures de travail.

Par le présent accord, les partenaires sociaux souhaitent maintenir l'emploi au sein de la branche professionnelle des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs et participer, par l'adoption de divers dispositifs, à l'employabilité des salariés concernés.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions de la convention collective nationale et des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment des possibilités de promotion, de formation et d'embauche à temps complet.

Article 1^{er}

Définition du travail à temps partiel

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-1, alinéa 1, du code du travail, est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement au sein de l'entreprise ou l'établissement.

Article 2

Durée minimale d'activité des salariés à temps partiel

Conformément à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine, ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif.

Article 3

Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative du salarié

Une durée de travail inférieure à la durée minimale légale peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale légale. Cette demande est écrite et motivée. L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle.

Article 4

Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative de l'employeur

Pour les salariés rattachés aux emplois repères n° 1 « Agent de service » et n° 2 « Agent de restauration », la durée minimale est fixée à 10 heures hebdomadaires, ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu au sein des structures.

Pour les salariés rattachés à l'emploi repère n° 5 « Agent d'accueil et de sécurité », la durée minimale est fixée à 8 heures hebdomadaires ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu au sein des structures.

En effet, pour les salariés rattachés à l'emploi repère n° 1 « Agent de service », il convient de constater que la branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs est composée d'une grande majorité d'associations de petite taille, mono-établissements, où la réalisation des travaux courants d'entretien et de nettoyage dépend en particulier de la superficie des parties communes, et de manière plus générale des infrastructures mises à disposition des usagers et de la diversification des activités vers un public extérieur.

Concernant l'emploi repère n° 2 « Agent de restauration », la dérogation stipulée reflète la large palette de services proposés au sein des structures de la branche professionnelle. Généralement ouverte que pour le déjeuner, la restauration peut être proposée uniquement aux usagers ou également être ouverte à l'extérieur.

Les agents de restauration réalisent les travaux courants liés à la préparation des repas, à l'installation de la zone de distribution ou de restauration. Les contenus de ces postes sont variables et peuvent aller de la réalisation de la plonge à la préparation complète des repas sous l'autorité des cuisiniers.

Pour les salariés rattachés à l'emploi repère n° 5 « Agent d'accueil et de sécurité », les partenaires sociaux entendent conserver une durée minimale inférieure à 24 heures hebdomadaires, ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu au sein des structures afin de préserver une organisation du travail permettant de garantir le repos compensateur des travailleurs de nuit et le nécessaire roulement permettant d'assurer la continuité du service 24 heures sur 24 toute l'année.

La dérogation à la durée minimale légale pour les salariés rattachés aux emplois repères n° 1, n° 2 et n° 5 tient compte de la particularité du secteur d'activité et permet de conserver l'emploi au sein de la branche professionnelle. La dérogation pour ces emplois repères représente, de manière générale, un facteur non seulement d'intégration d'un personnel faiblement qualifié mais aussi de lien social à l'égard du public accueilli en fonction du projet associatif de chaque organisme.

La dérogation à la durée du travail permet ainsi de tenir compte des différents types de services proposés par les organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs et des organisations de travail afférentes, lesquelles sont également impactées par le territoire d'implantation et les besoins ressentis par les usagers.

Article 5

Garanties prévues en contrepartie à la durée minimale dérogatoire

En contrepartie à la durée minimale dérogatoire prévue par cet accord, les salariés concernés bénéficieront des dispositions suivantes favorisant le cumul d'emploi et l'évolution professionnelle au sein et en dehors de la branche professionnelle.

Article 5.1

Regroupement des horaires et organisation du travail par journée complète

Les horaires des salariés à temps partiel dont le contrat de travail déroge à la durée minimale légale devront impérativement être regroupés par journée de travail leur permettant de cumuler une ou plusieurs autres activités.

Par journée de travail complète, les partenaires sociaux entendent toute plage horaire de 4 heures minimum de travail continue.

Ainsi, au sein d'une même journée, les horaires de travail des salariés dont le contrat de travail déroge à la durée minimale légale ne comporteront donc aucune interruption d'activité.

Toutefois, à la demande expresse du salarié, une répartition différente de la durée du travail pourra être retenue par avenant au contrat de travail, notamment par demi-journée de travail.

Une répartition différente de la durée du travail pourra également être retenue par accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail.

Dans tous les cas, les horaires doivent être regroupés afin de permettre aux salariés de cumuler une ou plusieurs autres activités.

Article 5.2

Changement de planning

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec :

- des obligations familiales impérieuses ;
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- une période d'activité fixée chez un autre employeur ;
- ou une activité professionnelle non salariée.

Article 5.3

Formation professionnelle

Les salariés rattachés aux emplois repères n° 1, n° 2 et n° 5 et dont le contrat de travail déroge à la durée minimale légale doivent se voir proposer, à l'occasion des entretiens annuels d'activité et au

moins une fois tous les 5 ans, une formation permettant de conforter l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs.

Raison pour laquelle, la commission paritaire nationale emploi formation proposera des mesures destinées à faciliter l'accès à la formation diplômante ou certifiante des salariés susmentionnés au plus tard fin 2016.

Ces formations devront prioritairement bénéficier aux salariés ayant une durée de travail à temps partiel inférieure à la durée minimale légale.

Article 6

Heures complémentaires

Conformément à l'article 8.2.2 de la convention collective nationale, le nombre d'heures complémentaires effectuées par tous les salariés à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans leur contrat.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle, dans la limite de 1/10 de cette durée, sont majorées au taux prévu par la loi, soit 10 %.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée contractuelle de travail, et ce dans la limite du tiers de cette même durée, sont majorées au taux de 25 %.

Article 7

Complément d'heures par avenant temporaire

Les partenaires sociaux, soucieux de développer l'emploi dans la branche professionnelle, décident d'instaurer la possibilité pour les structures et les salariés d'augmenter la durée du travail des salariés à temps partiel par des avenants temporaires.

Le nombre des avenants temporaires pouvant être signés, en dehors des cas de remplacement de salariés nommément désignés, est limité à quatre par année civile.

Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

La durée de travail maximale pouvant être fixée par ces avenants ne saurait atteindre la durée légale de travail fixée pour les salariés à temps plein. Par conséquent, la durée maximale de travail conclue dans le cadre d'un avenant temporaire est fixée à 34 heures hebdomadaires, ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif.

Les heures effectuées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux normal. Toutefois, les heures effectuées au-delà de la durée prévue par l'avenant sont rémunérées au taux majoré de 25 %.

Les avenants temporaires seront proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui bénéficient d'une durée de travail inférieure à la durée minimale légale.

Article 8

Modalités d'accès au complément d'heures par avenant temporaire

Dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation, l'employeur recueille la volonté ou le refus du salarié d'effectuer des compléments d'heures par avenant temporaire.

De plus, les salariés peuvent à tout moment, par écrit, exprimer leur volonté de réaliser ces compléments d'heures.

Les salariés à temps partiel volontaires se verront proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois ressortissant ou ne ressortissant pas à

leurs catégories professionnelles, à condition de remplir les conditions de qualification et de compétences requises.

L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par une augmentation de leur temps de travail par avenant et à informer ceux qui n'auraient pu en bénéficier.

L'employeur informe le comité d'entreprise annuellement et, à défaut, les délégués du personnel des critères objectifs retenus, du nombre d'avenants signés et du nombre d'heures correspondant.

Article 9

Bilan de l'application

Un premier bilan intermédiaire de l'application de cet accord sera réalisé pour le premier trimestre 2016. Le bilan contiendra les indicateurs suivants :

- pourcentage des salariés à temps partiel dans la branche ;
- pourcentage des salariés ayant une durée du travail inférieure à 24 heures ;
- pourcentage des salariés rattachés aux emplois repères n° 1, n° 2 et n° 5 ayant une durée de travail située entre 8 et 24 heures ;
- représentation du personnel féminin (dans la branche/au sein des trois emplois repères concernés/en fonction des durées de travail) ;
- liste des formations proposées aux salariés concernés ;
- nombre de salariés rattachés aux emplois repères n° 1, n° 2 et n° 5 ayant bénéficié d'une action de formation.

Article 10

Suivi

La commission paritaire nationale de négociation sera en charge du suivi du présent accord. Deux demi-séances seront consacrées à la synthèse des actions menées dans les différentes commissions paritaires de branche et à l'étude chiffrée des indicateurs quantitatifs présents dans cet accord.

Article 11

Accord d'entreprise

Aucun accord d'entreprise ne peut modifier le présent avenant par des dispositions qui seraient moins favorables aux salariés.

Article 12

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Article 13

Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet à la date de signature.

Article 14

Révision. – Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 15

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 9 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNEFOS.

Syndicats de salariés :

FNSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

FSS CFTC.

Brochure n° 3144

Convention collective nationale

**IDCC : 1043. – GARDIENS, CONCIERGES
ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES**

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2013

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET DE FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1450206M

IDCC : 1043

Cet accord annule et remplace celui du 10 juin 2013 afin de se conformer à la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013.

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place des régimes conventionnels de protection sociale complémentaire afin de permettre aux salariés de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles de bénéficier de garanties en matière d'incapacité, d'invalidité, de décès et de remboursement de frais de santé.

Afin de garantir l'accès de l'ensemble des salariés de la branche aux garanties collectives définies par le présent accord sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé, les partenaires sociaux ont estimé nécessaire d'organiser la mutualisation des risques auprès d'organismes assureurs recommandés après une procédure de consultation de différents opérateurs d'assurance en 2013.

Dans un souci de lisibilité de l'accord, seront utilisés les termes de « régime de prévoyance » pour viser la couverture des risques incapacité, invalidité et décès, et de « régime frais de santé » s'agissant de la garantie de remboursement complémentaire des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation.

L'article 30 de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 27 avril 2009 est parallèlement modifié afin de tenir compte de la mise en place des régimes prévoyance et frais de santé par le présent accord.

Le présent accord a donc pour objet :

- d'une part, de modifier l'article 30 « Régime de prévoyance » de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (partie 1) ;
- d'autre part, d'instaurer un régime de prévoyance et un régime frais de santé au bénéfice du personnel de la branche (partie 2).

PARTIE 1

MODIFICATION DE L'ARTICLE 30 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES GARDIENS, CONCIERGES ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES

L'article 30 de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles, intitulé « Régimes de prévoyance », devient l'article 30.1 « Maintien de salaire ». Le paragraphe e de cet article est modifié dans les termes suivants :

« e) Pour couvrir tout ou partie des garanties conventionnelles de maintien de salaire susvisées, les employeurs ont la possibilité de souscrire un contrat d'assurance de groupe et notamment d'adhérer au régime de prévoyance complémentaire institué par le protocole conclu avec l'institution Humanis Prévoyance.

La cotisation assurée en couverture de ces garanties est exclusivement patronale. »

Il est instauré un article 30.2 intitulé « Régimes de prévoyance complémentaire » prévoyant que :

« Les salariés bénéficient de garanties collectives de prévoyance et de remboursement de frais de santé définies en annexe à la présente convention. »

PARTIE 2

RÉGIMES DE PRÉVOYANCE ET DE FRAIS DE SANTÉ

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS COMMUNES

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice du personnel tel que défini à l'article 3 :

- d'un régime de prévoyance obligatoire couvrant les risques incapacité temporaire de travail, invalidité, décès ou invalidité permanente et absolue ;
- d'un régime frais de santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément du régime de base de la sécurité sociale.

L'efficacité de ces deux régimes nationaux est assurée par l'instauration d'un mécanisme de mutualisation des risques. Les partenaires sociaux s'inscrivent dans une démarche globale visant à maîtriser tous les aspects de cette mutualisation, notamment en veillant à une totale transparence des relations avec les organismes assureurs.

Cette mutualisation est organisée à travers la conclusion de contrats de garanties collectives identiques pour tous les bénéficiaires visés à l'article 3. En vue de la souscription desdits contrats d'assurance, les partenaires sociaux de la branche donnent mandat au président de la commission paritaire nationale de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 27 avril 2009 afin de procéder à la signature avec des organismes assureurs recommandés. Le dispositif contractuel est également complété par des protocoles techniques et financiers et des protocoles de gestion administrative, conclus dans les mêmes conditions.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux employeurs relevant de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 27 avril 2009.

Article 3

Salariés bénéficiaires

3.1. Définition des bénéficiaires

Le régime de prévoyance et le régime frais de santé institués par le présent accord bénéficient à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail relevant de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles.

L'accès au régime de frais de santé est conditionné à la justification d'une ancienneté, appréciée au niveau de chaque employeur, de 2 mois. Aucune condition d'ancienneté ne conditionne l'accès au régime de prévoyance.

Les salariés ne totalisant pas l'ancienneté requise auront toutefois la possibilité d'adhérer dès leur embauche au régime sous réserve d'acquitter l'intégralité de la cotisation (part salariale et part patronale) prévue à l'article 9.3.

3.2. Suspension du contrat de travail

3.2.1. Suspensions rémunérées ou indemnisées

Le bénéfice des régimes de prévoyance et frais de santé est maintenu au profit des salariés dont la suspension du contrat de travail est rémunérée ou indemnisée, par l'employeur directement (en cas de maintien de salaire total ou partiel) ou par la perception d'indemnités journalières complémentaires versées dans le cadre du présent régime (par exemple, arrêt maladie...), ou par la perception d'indemnités journalières de sécurité sociale.

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

3.2.2. Suspensions non rémunérées ou indemnisées

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire ni de perception d'indemnités journalières complémentaires comme, par exemple, les salariés en congés sans solde (par exemple, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, congé de formation...) ou les salariés en état d'invalidité peuvent également continuer à adhérer au régime sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).

La cotisation afférente aux garanties précitées est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

3.3. Caractère obligatoire de l'adhésion

Sous réserve des dispositions de l'article 8 relatif au régime frais de santé, l'adhésion des salariés aux régimes de prévoyance et frais de santé est obligatoire.

Article 4

Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

4.1. Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes de prévoyance et de frais de santé dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois de couverture.

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

Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir, en cas d'incapacité, des indemnités journalières complémentaires d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

4.2. Maintien de la couverture frais de santé en application de l'article 4 de la loi Evin

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite « loi Evin », la couverture frais de santé instaurée par le présent accord sera maintenue :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient dans les conditions prévues à l'article 4.1 du présent accord ;
- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture frais de santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la loi Evin incombe à l'organisme assureur. Les parties ont néanmoins souhaité invoquer cette obligation dans le présent accord à titre d'information.

TITRE II

RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Article 5

Financement

5.1. Assiette de la cotisation

L'assiette de la cotisation au régime de prévoyance est constituée du salaire brut servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale dans la limite de la tranche B (à savoir quatre fois le plafond de la sécurité sociale).

Pendant les périodes de suspension du contrat de travail, la cotisation est assise sur la moyenne du salaire brut des 12 derniers mois au cours desquels une activité a été exercée.

Les indemnités versées au salarié lors de son départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, de départ à la retraite...) sont exclues de l'assiette des cotisations.

5.2. Taux de cotisation et répartition

(En pourcentage.)

	TRANCHE A	TRANCHE B
Décès ou invalidité permanente absolue (y compris double effet)	0,29	0,29
Rente d'éducation	0,06	0,06
Frais d'obsèques	0,16	0,16
Incapacité temporaire	0,38	0,38
Invalidité permanente	0,50	0,50
Cotisation prévoyance	1,39	1,39

Ces taux incluent la reprise des risques en cours pour les entreprises rejoignant le régime conventionnel en application de l'article 7.2 du présent accord ainsi que la mutualisation du financement de la portabilité.

Ces cotisations sont prises en charge par l'employeur et par le salarié dans les proportions suivantes :

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

5.3. Evolution des cotisations

Les taux de cotisation prévus à l'article 5.2 sont maintenus pour 3 ans à compter de la date d'effet de l'accord.

Toute modification du taux de cotisation proposée par l'organisme assureur recommandé devra faire l'objet d'une révision du présent accord.

La commission paritaire nationale de suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé peut décider de l'application d'un taux d'appel inférieur ou supérieur aux taux mentionnés à l'article 5.2 pour une durée maximale de 1 an, dans les conditions prévues par son règlement intérieur.

Article 6

Prestations

Les prestations faisant l'objet du présent accord sont celles prévues par le contrat d'assurance national et sont regroupées dans les catégories suivantes :

- incapacité temporaire (ces prestations viennent en relais des dispositions de l'article 30.1 de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles relatives au maintien de salaire) ;
- invalidité permanente ;
- capital décès ou invalidité permanente et absolue, rente d'éducation, allocation frais d'obsèques.

6.1. Dispositions générales et définitions

6.1.1. Assiette

Les prestations hors allocation frais d'obsèques sont calculées sur la base du salaire de référence ci-dessous défini. La prestation frais d'obsèques est calculée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Le salaire de référence est égal au salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale au cours des 12 mois civils ayant précédé le mois du décès ou l'arrêt de travail ouvrant droit à prestation, limité à la tranche B (à savoir quatre fois le plafond de la sécurité sociale).

Par dérogation, pour les pensions d'invalidité, le salaire de référence est déterminé sur la base du salaire net.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'événement couvert, la rémunération brute est annualisée à partir de la moyenne mensuelle des rémunérations soumises à cotisations de sécurité sociale.

Pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité, la période de référence est constituée des 12 mois précédant le mois de la cessation du contrat de travail.

Les indemnités versées au salarié lors de son départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, de départ à la retraite...) sont exclues de l'assiette des cotisations.

6.1.2. Enfants à charge pour les garanties décès et rente d'éducation

Sont réputés à charge du salarié les enfants, reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, à condition que le salarié ou son conjoint ait l'enfant en résidence ou, s'il s'agit d'enfants du salarié, que celui-ci participe effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire.

Les enfants ainsi définis doivent être :

- âgés de moins de 18 ans ;
- âgés de plus de 18 ans et de moins de 26 ans :
 - s'ils poursuivent leurs études et sont inscrits à ce titre au régime de sécurité sociale des étudiants ;
 - ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle emploi ;
 - ou sont sous contrat d'apprentissage ;
 - ou s'ils se livrent à une activité rémunérée leur procurant un revenu inférieur au RSA mensuel.

Quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article 173 du code de la famille et de l'aide sociale, à condition que l'état d'invalidité soit survenu avant leur 18^e anniversaire

Les enfants nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du salarié sont considérés comme à charge.

6.2. Garantie décès

GARANTIES	PRESTATIONS
Décès toutes causes ou invalidité permanente et absolue Tout assuré	100 % TA, TB
Décès simultané ou postérieur du conjoint de l'assuré (double effet) Capital supplémentaire (si enfant à charge)	100 % du capital décès toutes causes
Rente annuelle d'éducation versée à chaque enfant à charge de l'assuré en cas de décès de l'assuré : – jusqu'à 11 ans inclus – de 12 à 18 ans inclus – de 19 à 25 ans inclus (s'il poursuit des études)	4 % TA, TB 6 % TA, TB 8 % TA, TB
Allocation frais d'obsèques versée en cas de décès du salarié, du conjoint ou d'un enfant à charge	100 % PMSS (dans la limite des frais réels pour un enfant de moins de 12 ans)

6.3. Garantie incapacité de travail et invalidité

GARANTIES	PRESTATIONS
Incapacité temporaire	
Franchise	En relais de la CCN de la branche, dès la fin du maintien de salaire versé par l'entreprise
Prestations	80 % du salaire brut TA, TB, sous déduction des versements de la sécurité sociale
Invalidité permanente	Y compris sécurité sociale nette et autres revenus éventuels nets
1 ^{re} catégorie sécurité sociale	45 % du salaire net TA, TB
2 ^e catégorie sécurité sociale	100 % du salaire net TA, TB
3 ^e catégorie sécurité sociale	100 % du salaire net TA, TB

Article 7

Organismes assureurs recommandés

7.1. Recommandation des organismes assureurs

Les partenaires sociaux recommandent en tant qu'assureurs :

- l'OCIRP, l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 17, rue de Marignan, 75008 Paris, pour la garantie rente d'éducation ;
- Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, pour les garanties de prévoyance capital décès ou invalidité permanente et absolue, frais d'obsèques et incapacité temporaire de travail invalidité.

Humanis Prévoyance est mandatée par l'OCIRP pour recueillir les adhésions des entreprises et gérer le recouvrement des cotisations et le paiement des prestations pour le compte de l'OCIRP.

Une convention de gestion formalise les engagements des partenaires sociaux et des organismes assureurs pour la gestion du régime conventionnel de prévoyance.

La recommandation peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties au contrat d'assurance, à chaque échéance annuelle, sous réserve d'un préavis de 6 mois. La décision des partenaires sociaux de la branche de résilier le contrat d'assurance souscrit auprès des organismes assureurs ci-dessus recommandés ne requiert pas l'unanimité des parties signataires mais sera prise conformément aux règles de droit commun régissant la révision des accords collectifs issues des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La mutualisation des risques couverts s'effectue entre l'ensemble des organismes assureurs recommandés. Les modalités d'organisation de la mutualisation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le cadre de la commission paritaire nationale de suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. A cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

7.2. Application obligatoire du régime pour les employeurs

Dans un délai de 18 mois à compter de la date d'effet du présent accord, les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles ont l'obligation d'appliquer les dispositions du présent régime pour le compte de leurs

salariés. Pour ce faire, les partenaires sociaux signataires recommandent l'adhésion au contrat de garanties collectives souscrit dans le cadre de la commission paritaire nationale auprès des organismes assureurs mentionnés à l'article précédent.

Les employeurs qui le souhaitent pourront anticiper l'application du présent accord et s'affilier à compter du 1^{er} janvier 2014 au régime conventionnel de prévoyance auprès des organismes assureurs recommandés, notamment si l'échéance du contrat souscrit antérieurement par les employeurs afin de couvrir tout ou partie de leur personnel intervient avant le terme du délai de 18 mois précité.

Les employeurs entrant nouvellement dans le champ d'application du présent accord, par suite d'un élargissement du champ d'application de la convention collective ou par suite d'un changement d'activité (notamment lors d'opérations de fusion ou de restructuration), doivent appliquer le présent accord, le cas échéant, auprès des organismes assureurs recommandés, à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle l'employeur entre dans le champ d'application du présent accord. En cas de création d'une nouvelle entité, les employeurs ont l'obligation d'appliquer le régime dans le mois de l'embauche (ou du transfert) du premier salarié.

Rappels

Les sociétés entrant dans le champ d'application professionnel du présent accord et soumises aux dispositions de l'ordonnance n° 2005-649 du 6 juin 2005 relative aux marchés passés par certaines personnes publiques ou privées non soumises au code des marchés publics et ses décrets d'application devront, du fait des obligations de transparence et de mise en concurrence auxquelles elles sont soumises, réétudier le choix de leur organisme assureur aux échéances légales qui les concernent compte tenu de leur statut.

Tous les employeurs devront couvrir, au plus tard au terme du délai précité de 18 mois, les mêmes risques à un niveau égal ou supérieur à celui défini par le présent accord. La notion de risque s'entend du décès, de l'incapacité et de l'invalidité.

7.3. Conséquences du changement d'organisme assureur

En cas de dénonciation ou de non-renouvellement de la recommandation, les dispositions suivantes s'appliquent :

1° Les prestations périodiques en cours de service (indemnités journalières, pension d'invalidité, rentes d'éducation) continuent d'être versées par les organismes assureurs ci-dessus recommandés à leur niveau atteint à la date d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement. La garantie incapacité temporaire de travail-invalidité est maintenue aux participants en arrêt de travail pour maladie ou accident dès lors que les prestations, immédiates ou différées (invalidité), sont acquises ou nées antérieurement à la date d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement.

2° Ces organismes assureurs recommandés assurent également le maintien des garanties décès au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, sans revalorisation des bases de calcul desdites prestations.

3° Parallèlement, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente) continueront à être revalorisées.

Sera également organisée la revalorisation des bases de calcul des prestations décès, étant précisé qu'elle devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Les partenaires sociaux organiseront la poursuite de la revalorisation des prestations en cours de service ainsi que des bases de calcul des prestations relatives à la couverture du risque décès maintenu, conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 précité du code de la sécurité sociale.

TITRE III

RÉGIME DE FRAIS DE SANTÉ

Article 8

Dispenses d'adhésion

Par dérogation à l'article 3.3, les salariés suivants ont la faculté de refuser l'adhésion au régime frais de santé institué par le présent accord :

- les salariés qui, à la date d'entrée en vigueur du présent régime ou de leur embauche si elle est postérieure, sont déjà couverts par une assurance individuelle remboursement de frais de santé, et ce pour la durée restant à courir jusqu'à la prochaine date d'échéance du contrat individuel, sous réserve de produire tout document attestant de l'existence du contrat individuel et de sa date d'échéance ;
- les salariés qui, à la date d'entrée en vigueur du présent régime ou de leur embauche si elle est postérieure, sont bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de produire, d'une part, la décision administrative d'attribution de l'une desdites aides et, d'autre part, tout document attestant de la souscription d'un contrat individuel et de sa date d'échéance.

Cas des bénéficiaires de la CMU ou de la CMUC : ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais de santé et produire les justificatifs requis. A défaut d'écrit et de justificatif adressé à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

Article 9

Financement

9.1. Structure de la cotisation

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation dite « isolé ».

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de couvrir leurs ayants droit (enfants et/ou conjoint) tels que définis par le contrat d'assurance national et rappelés à l'article 10 du présent accord, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime.

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture facultative des ayants droits, ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures, est à la charge exclusive du salarié.

9.2. Assiette, taux et répartition de la cotisation

La cotisation servant au financement du contrat d'assurance de remboursement de frais de santé s'élève à un montant correspondant à 3,41 % du salaire pour les salariés relevant du régime général et à 2,46 % pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle. Elle ne pourra en aucun cas être inférieure à 1,10 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ni supérieure à 2,59 % de ce même plafond.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2013, à 3 086 €. Il est modifié une fois par an (au 1^{er} janvier), par voie réglementaire.

La cotisation ci-dessus définie et les cotisations « enfant » et « adulte » facultatives sont fixées dans les conditions suivantes (pour les enfants, il y a gratuité à compter du troisième enfant).

Régime général

(En pourcentage.)

	COTISATION salariale	COTISATION patronale	COTISATION globale
Isolé (en pourcentage du salaire)	1,705	1,705	3,41
Par enfant (facultatif, en pourcentage du PMSS)	0,85	–	0,85
Conjoint (facultatif, en pourcentage du PMSS)	1,85	–	1,85

Régime local Alsace-Moselle

(En pourcentage.)

	COTISATION salariale	COTISATION patronale	COTISATION globale
Isolé (en pourcentage du salaire)	1,23	1,23	2,46
Par enfant (facultatif, en pourcentage du PMSS)	0,61	–	0,61
Conjoint (facultatif, en pourcentage du PMSS)	1,33	–	1,33

9.3. Evolution des cotisations

Le taux de cotisation prévu à l'article 9.2 est maintenu pour 3 ans à compter de la date d'effet de l'accord.

S'agissant de l'évolution ultérieure de la cotisation, les membres de la commission paritaire nationale de suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé peuvent autoriser la conclusion d'un avenant au contrat national d'assurance ayant pour objet de modifier le taux et les plancher/plafond de la cotisation dès lors que leur augmentation n'excède pas 1 %, dans les conditions prévues par le règlement intérieur de la commission. Au-delà de cette limite, l'augmentation de la cotisation fera l'objet d'une nouvelle négociation et de la conclusion d'un avenant au présent accord.

La commission paritaire nationale de suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé peut décider de l'application d'un taux d'appel inférieur ou supérieur aux taux mentionnés à l'article 9.2 pour une durée maximale de 1 an, dans les conditions prévues par son règlement intérieur.

Article 10

Définition des ayants droit

Pour la mise en œuvre des dispositions du présent accord relatives au régime frais de santé, les ayants droit des salariés sont définis de la manière suivante :

Conjoint

Est considéré comme conjoint :

- le conjoint du salarié marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le concubin du salarié vivant maritalement sous le même toit, sous réserve que le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps judiciairement, que le concubinage ait été établi de façon notoire depuis plus de 1 an et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même. La condition de durée de 1 an est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union ou lorsque le fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle ;
- le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs).

Enfants à charge

Sont réputés à charge du salarié les enfants reconnus ou adoptés ainsi que ceux de son conjoint, à condition que le salarié ou son conjoint ait l'enfant en résidence ou, s'il s'agit d'enfants du salarié, que celui-ci participe effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire.

Les enfants ainsi définis doivent être :

- âgés de moins de 18 ans ;
- âgés de plus de 18 ans et de moins de 26 ans :
 - s'ils poursuivent leurs études et sont inscrits à ce titre au régime de sécurité sociale des étudiants ;
 - ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle emploi ;
 - ou sont sous contrat d'apprentissage ;
 - ou s'ils se livrent à une activité rémunérée leur procurant un revenu inférieur au RSA mensuel.

Quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article 173 du code de la famille et de l'aide sociale, à condition que l'état d'invalidité soit survenu avant leur 18^e anniversaire.

Les enfants nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du salarié sont considérés comme à charge.

Article 11

Prestations

11.1. Généralités

Le régime frais de santé est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

11.2. Niveau des prestations régime général (hors Alsace-Moselle)

Régime frais de santé

Ensemble du personnel. – Adhésion obligatoire

GARANTIES « contrat responsable »	PRESTATIONS
	Le montant des remboursements, acte par acte, est fixé ci-dessous dans la limite des frais réels en complément de la sécurité sociale et/ou de tout autre organisme
Hospitalisation médicale et chirurgicale (*)	
Chirurgie. – Hospitalisation	Conventionné : 100 % FR, limité à 150 % BR Non conventionné : 80 % FR, limité à 150 % BR
Frais de séjour, salle d'opération, pharmacie et autres frais médicaux	Conventionné : 100 % FR, limité à 150 % BR Non conventionné : 80 % FR, limité à 150 % BR
Actes de chirurgie (ADC), acte d'anesthésie et autres honoraires	Conventionné : 100 % FR, limité à 150 % BR Non conventionné : 80 % FR, limité à 150 % BR
Forfait hospitalier	Pris en charge intégralement
Chambre particulière, y compris maternité	2 % du PMSS par jour
Lit d'accompagnant pour enfant de moins de 12 ans	1 % du PMSS par jour
Transport accepté par la sécurité sociale	Conventionné : 100 % TM
Actes médicaux	
Généralistes (consultations, visites)	110 % BR

GARANTIES « contrat responsable »	PRESTATIONS
	Le montant des remboursements, acte par acte, est fixé ci-dessous dans la limite des frais réels en complément de la sécurité sociale et/ou de tout autre organisme
Spécialistes (consultations, visites)	150 % BR
Pharmacie	100 % BR MR
Analyses	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie	100 % BR
Orthopédie	100 % BR
Acoustique	100 % BR
Cures thermales (acceptées)	10 % du PMSS
Dentaire	
Soins dentaires	100 % BR
Orthodontie	Remboursement par la sécurité sociale : 200 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	200 % BR
Inlays, onlays	100 % BR
Inlays cores remboursés par la sécurité sociale	150 % BR
Optique	
Verres	Remboursement selon la grille optique (ci-jointe)
Monture	Remboursement selon la grille optique (ci-jointe)
Lentilles remboursées	6 % du PMSS par an et par personne
Lentilles non remboursées, y compris jetables	7 % du PMSS par an et par personne
Chirurgie de l'œil	15 % du PMSS par œil, par an et par bénéficiaire
Maternité (par enfant, y compris adoption d'un enfant de moins de 10 ans)	20 % du PMSS
Actes de prévention	
Détartrage complet sus- et sous-gingival des dents	100 % BR (deux séances)
Dépistage de l'hépatite B	100 % BR
Consultation prescrite par un médecin chez un diététicien	30 € maximum
Examen de dépistage de l'ostéoporose passé entre 45 et 59 ans	50 € maximum par an et par bénéficiaire
Actes hors nomenclature	
Implants (limités à trois implants par bénéficiaire et par an)	20 % PMSS
Médecine douce : ostéopathie, acupuncture, chiropraxie (**)	30 € par séance, maximum quatre par an et par bénéficiaire
Vaccins prescrits sur ordonnance par un médecin	Dans la limite de 5 % du PMSS
Sevrage tabagique prescrit par un médecin	100 € par an et par bénéficiaire

GARANTIES « contrat responsable »	PRESTATIONS
	Le montant des remboursements, acte par acte, est fixé ci-dessous dans la limite des frais réels en complément de la sécurité sociale et/ou de tout autre organisme
FR : frais réels. BR : base de remboursement. MR : montant remboursé par la sécurité sociale. FD : frais déclarés à la sécurité sociale. TM : ticket modérateur. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. (*) Limitation à 30 jours par année civile s'agissant du séjour d'un enfant en maison à caractère sanitaire ou en maison de cure thermique. Maison de santé pour maladies nerveuses et mentales, l'indemnisation étant limitée à 30 jours par séjour. (**) Les ostéopathes doivent être titulaires du titre d'ostéopathie dans le respect des lois et décrets qui régissent cette profession. Les chiropracteurs doivent être titulaires d'un diplôme délivré par une école en France et être membres de l'Association française de chiropraxie (AFC). Les acupuncteurs doivent être médecins inscrits au Conseil de l'ordre des médecins.	

Grille optique enfant

TYPE DE VERRE	ENFANTS < 18 ANS			
	Code LPP	LPP < 18 ans	Remboursement sécurité sociale	Remboursement assuré
Verres à simple foyer, sphériques				
Sphère de - 6 à + 6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	60,00 €
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	80,00 €
Sphère < - 10 ou > + 10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	100,00 €
Verres à simple foyer, sphéro-cylindriques				
Cylindre < + 4, sphère de - 6 à + 6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	70,00 €
Cylindre < + 4, sphère < - 6 ou > + 6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	90,00 €
Cylindre > + 4, sphère de - 6 à + 6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	110,00 €
Cylindre > + 4, sphère < - 6 ou > + 6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	150,00 €
Verres multifocaux ou progressifs sphériques				
Sphère de - 4 à + 4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	170,00 €
Sphère < - 4 ou > + 4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	190,00 €
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques				
Sphère de - 8 à + 8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	200,00 €
Sphère < - 8 ou > + 8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	220,00 €
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	90,00 €

Grille optique adulte

TYPE DE VERRE	ADULTES			
	Code LPP	LPP > 18 ans	Remboursement sécurité sociale	Remboursement assuré
Verres à simple foyer, sphériques				
Sphère de - 6 à + 6	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	90,00 €

TYPE DE VERRE	ADULTES			
	Code LPP	LPP > 18 ans	Remboursement sécurité sociale	Remboursement assuré
Sphère de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	110,00 €
Sphère < – 10 ou > + 10	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	130,00 €
Verres à simple foyer, sphéro-cylindriques				
Cylindre < + 4, sphère de – 6 à + 6	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	100,00 €
Cylindre < + 4, sphère < – 6 ou > + 6	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	120,00 €
Cylindre > + 4, sphère de – 6 à + 6	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	140,00 €
Cylindre > + 4, sphère < – 6 ou > + 6	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	160,00 €
Verres multifocaux ou progressifs sphériques				
Sphère de – 4 à + 4	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	250,00 €
Sphère < – 4 ou > + 4	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	270,00 €
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques				
Sphère de – 8 à + 8	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	300,00 €
Sphère < – 8 ou > + 8	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	320,00 €
Monture	2223342	2,84 €	1,70 €	150,00 €

Le remboursement assureur vient en complément de la sécurité sociale, limité à une paire de verres par an et par bénéficiaire (sauf changement de correction) et à une monture tous les 2 ans.

11.3. Niveau des prestations régime local Alsace-Moselle

Régime frais de santé Ensemble du personnel. – Adhésion obligatoire

GARANTIES « contrat responsable »	PRESTATIONS
	Le montant des remboursements, acte par acte, est fixé ci-dessous dans la limite des frais réels en complément de la sécurité sociale et/ou de tout autre organisme
Hospitalisation médicale et chirurgicale (*)	
Chirurgie. – Hospitalisation	Conventionné : 100 % FR, limité à 150 % BR Non conventionné : 80 % FR, limité à 150 % BR
Frais de séjour, salle d'opération, pharmacie et autres frais médicaux	Conventionné : 100 % FR, limité à 150 % BR Non conventionné : 80 % FR, limité à 150 % BR
Actes de chirurgie (ADC), acte d'anesthésie et autres honoraires	Conventionné : 100 % FR, limité à 150 % BR Non conventionné : 80 % FR, limité à 150 % BR
Forfait hospitalier	Pris en charge intégralement
Chambre particulière, y compris maternité	2 % du PMSS par jour
Lit d'accompagnant pour enfant de moins de 12 ans	1 % du PMSS par jour
Transport accepté par la sécurité sociale	Conventionné : 100 % TM
Actes médicaux	
Généralistes (consultations, visites)	90 % BR

GARANTIES « contrat responsable »	PRESTATIONS
	Le montant des remboursements, acte par acte, est fixé ci-dessous dans la limite des frais réels en complément de la sécurité sociale et/ou de tout autre organisme
Spécialistes (consultations, visites)	130 % BR
Pharmacie	100 % BR MR
Analyses	70 % BR
Auxiliaires médicaux	70 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie	80 % BR
Orthopédie	70 % BR
Acoustique	70 % BR
Cures thermales (acceptées)	10 % du PMSS
Dentaire	
Soins dentaires	80 % BR
Orthodontie	Remboursement par la sécurité sociale : 200 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	180 % BR
Inlays, onlays	80 % BR
Inlays cores remboursés par la sécurité sociale	130 % BR
Optique	
Verres	Remboursement selon la grille optique (ci-jointe)
Monture	Remboursement selon la grille optique (ci-jointe)
Lentilles remboursées	6 % du PMSS par an et par personne
Lentilles non remboursées, y compris jetables	7 % du PMSS par an et par personne
Chirurgie de l'œil	15 % du PMSS par œil, par an et par bénéficiaire
Maternité (par enfant, y compris adoption d'un enfant de moins de 10 ans)	20 % du PMSS
Actes de prévention	
Détartrage complet sus- et sous-gingival des dents	100 % BR (deux séances)
Dépistage de l'hépatite B	100 % BR
Consultation prescrite par un médecin chez un diététicien	30 € maximum
Examen de dépistage de l'ostéoporose passé entre 45 et 59 ans	50 € maximum par an et par bénéficiaire
Actes hors nomenclature	
Implants (limités à trois implants par bénéficiaire et par an)	20 % PMSS
Médecine douce : ostéopathie, acupuncture, chiropraxie (**)	30 € par séance, maximum quatre par an et par bénéficiaire
Vaccins prescrits sur ordonnance par un médecin	Dans la limite de 5 % du PMSS
Sevrage tabagique prescrit par un médecin	100 € par an et par bénéficiaire

GARANTIES « contrat responsable »	PRESTATIONS
	Le montant des remboursements, acte par acte, est fixé ci-dessous dans la limite des frais réels en complément de la sécurité sociale et/ou de tout autre organisme

FR : frais réels.
BR : base de remboursement.
MR : montant remboursé par la sécurité sociale.
FD : frais déclarés à la sécurité sociale.
TM : ticket modérateur.
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.
(*) Limitation à 30 jours par année civile s'agissant du séjour d'un enfant en maison à caractère sanitaire ou en maison de cure thermique. Maison de santé pour maladies nerveuses et mentales, l'indemnisation étant limitée à 30 jours par séjour.
(**) Les ostéopathes doivent être titulaires du titre d'ostéopathie dans le respect des lois et décrets qui régissent cette profession. Les chiropracteurs doivent être titulaires d'un diplôme délivré par une école en France et être membres de l'Association française de chiropraxie (AFC). Les acupuncteurs doivent être médecins inscrits au Conseil de l'ordre des médecins.

Grille optique enfant

TYPE DE VERRE	ENFANTS < 18 ANS			
	Code LPP	LPP < 18 ans	Remboursement sécurité sociale	Remboursement assuré
Verres à simple foyer, sphériques				
Sphère de - 6 à + 6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	60,00 €
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	80,00 €
Sphère < - 10 ou > + 10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	100,00 €
Verres à simple foyer, sphéro-cylindriques				
Cylindre < + 4, sphère de - 6 à + 6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	70,00 €
Cylindre < + 4, sphère < - 6 ou > + 6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	90,00 €
Cylindre > + 4, sphère de - 6 à + 6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	110,00 €
Cylindre > + 4, sphère < - 6 ou > + 6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	150,00 €
Verres multifocaux ou progressifs sphériques				
Sphère de - 4 à + 4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	170,00 €
Sphère < - 4 ou > + 4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	190,00 €
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques				
Sphère de - 8 à + 8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	200,00 €
Sphère < - 8 ou > + 8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	220,00 €
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	90,00 €

Grille optique adulte

TYPE DE VERRE	ADULTES			
	Code LPP	LPP > 18 ans	Remboursement sécurité sociale	Remboursement assuré
Verres à simple foyer, sphériques				
Sphère de - 6 à + 6	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	90,00 €
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	110,00 €

TYPE DE VERRE	ADULTES			
	Code LPP	LPP > 18 ans	Remboursement sécurité sociale	Remboursement assuré
Sphère < - 10 ou > + 10	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	130,00 €
Verres à simple foyer, sphéro-cylindriques				
Cylindre < + 4, sphère de - 6 à + 6	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	100,00 €
Cylindre < + 4, sphère < - 6 ou > + 6	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	120,00 €
Cylindre > + 4, sphère de - 6 à + 6	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	140,00 €
Cylindre > + 4, sphère < - 6 ou > + 6	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	160,00 €
Verres multifocaux ou progressifs sphériques				
Sphère de - 4 à + 4	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	250,00 €
Sphère < - 4 ou > + 4	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	270,00 €
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques				
Sphère de - 8 à + 8	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	300,00 €
Sphère < - 8 ou > + 8	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	320,00 €
Monture	2223342	2,84 €	1,70 €	150,00 €

Le remboursement assureur vient en complément de la sécurité sociale, limité à une paire de verres par an et par bénéficiaire (sauf changement de correction) et à une monture tous les 2 ans.

Article 12

Organisme assureur recommandé

12.1. Recommandation de l'organisme assureur

Les partenaires sociaux recommandent en tant qu'assureur Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, pour garantir le régime frais de santé.

Une convention de gestion formalise les engagements des partenaires sociaux et de l'organisme assureur pour la gestion du régime conventionnel de frais de santé.

La recommandation peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties au contrat d'assurance, à chaque échéance annuelle, sous réserve d'un préavis de 6 mois. La décision des partenaires sociaux de la branche de résilier le contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme assureur ci-dessus recommandé ne requiert pas l'unanimité des parties signataires mais sera prise conformément aux règles de droit commun régissant la révision des accords collectifs issues des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Les modalités d'organisation de la mutualisation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le cadre de la commission paritaire nationale de suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. A cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

12.2. Application obligatoire du régime pour les employeurs

Dans un délai de 18 mois à compter de la date d'effet du présent accord, les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés

d'immeubles ont l'obligation d'appliquer les dispositions du présent régime pour le compte de leurs salariés. Pour ce faire, les partenaires sociaux signataires recommandent l'adhésion au contrat de garanties collectives souscrit dans le cadre de la commission paritaire nationale auprès de l'organisme assureur mentionné à l'article précédent.

Les employeurs qui le souhaitent pourront anticiper l'application du présent accord et s'affilier à compter du 1^{er} janvier 2014 au régime conventionnel de frais de santé auprès de l'organisme assureur recommandé, notamment si l'échéance du contrat souscrit antérieurement par les employeurs afin de couvrir tout ou partie de leur personnel intervient avant le terme du délai de 18 mois précité.

Les employeurs entrant nouvellement dans le champ d'application du présent accord, par suite d'un élargissement du champ d'application de la convention collective ou par suite d'un changement d'activité (notamment lors d'opérations de fusion ou de restructuration), doivent appliquer le présent accord, le cas échéant, auprès de l'organisme assureur recommandé, à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle l'employeur entre dans le champ d'application du présent accord.

En cas de création d'une nouvelle entité, les employeurs ont l'obligation d'appliquer le régime dans le mois de l'embauche (ou du transfert) du premier salarié.

Rappels

Les sociétés entrant dans le champ d'application professionnel du présent accord et soumises aux dispositions de l'ordonnance n° 2005-649 du 6 juin 2005 relative aux marchés passés par certaines personnes publiques ou privées non soumises au code des marchés publics et ses décrets d'application devront, du fait des obligations de transparence et de mise en concurrence auxquelles elles sont soumises, réétudier le choix de leur organisme assureur aux échéances qui les concernent compte tenu de leur statut.

Tous les employeurs devront couvrir, au plus tard au terme du délai précité de 18 mois, les mêmes risques à un niveau égal ou supérieur à celui défini par le présent accord.

TITRE IV

DISPOSITIONS FINALES

Article 13

Commission paritaire nationale de suivi (CPNS)

Les partenaires sociaux signataires décident d'instituer une commission paritaire nationale de suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé (CPNS).

La commission aura pour mission générale de contribuer à la promotion et à la gestion de la protection sociale des personnels relevant de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 27 avril 2009.

La commission est notamment chargée des missions suivantes :

- communication spécifique vers les employeurs et leurs salariés par des documents uniformes et harmonisés ;
- développement et maintenance d'une base de données statistiques sur l'absentéisme afin d'améliorer le pilotage du régime ;
- développement d'un site internet spécifique à destination des employeurs et des salariés de la branche ;
- gestion ou aide à gestion d'un fonds social spécifique pour les salariés de la branche ;
- information sur les régimes.

La commission est composée de représentants des organisations représentatives dans la branche, à raison de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la profession et d'un nombre égal de représentants des organismes employeurs.

Un président et un secrétaire appartenant l'un au collège des employeurs, l'autre au collège des salariés sont désignés pour 1 an et en alternance de collège. Ces désignations prennent effet au 1^{er} janvier suivant.

La composition et le fonctionnement de la CPNS sont précisés par un règlement intérieur.

Article 14

Information des salariés

Une notice d'information établie par l'organisme assureur, conformément à l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, pour chaque régime conventionnel, sera remise à chaque salarié par son employeur. Il en sera de même en cas de modification du régime.

Article 15

Révision et dénonciation

Les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et au président de la commission paritaire nationale de suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé, accompagnée du projet de révision envisagé.

En accord avec le secrétaire, le président convoque la commission paritaire nationale de suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé pour examiner cette proposition dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande. Après avis de la CPNS, son président convoque les partenaires sociaux en vue d'une négociation. L'éventuel avenant de révision est négocié et conclu dans les formes prévues par le code du travail.

Les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer, dans les conditions prévues par le code du travail, moyennant un préavis de 12 mois. Cette dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et au président de la CPNS.

En accord avec le secrétaire, le président de la commission convoque les partenaires sociaux dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation afin d'envisager la conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis.

Selon les mêmes formalités et délais, les parties pourront décider de dénoncer uniquement les dispositions de l'accord relatives au régime de prévoyance ou celles relatives au régime frais de santé, les autres dispositions n'étant pas affectées par cette dénonciation partielle.

Article 16

Date d'effet, durée et formalités

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de la date de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 6 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNPI ;
FEPL ;
FSIF ;
ANCC ;
ARC.

Syndicats de salariés :

SNIGIC ;
FEC FO ;
FS CFDT ;
CSFV CFTC ;
SNUHAB CFE-CGC ;
CGT commerce, distribution, services.

Brochure n° 3205

Convention collective nationale
IDCC : 2543. – **CABINETS OU ENTREPRISES
DE GÉOMÈTRES EXPERTS,
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES
ET EXPERTS FONCIERS**

ACCORD DU 4 AVRIL 2013
RELATIF À LA LABELLISATION DES FORMATIONS D'ADAPTATION

NOR : ASET1450236M
IDCC : 2543

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de régir et d'encadrer les rapports entre la branche professionnelle et les organismes mettant en œuvre et exploitant des formations d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution dans l'emploi, les formations de développement de compétences n'étant pas diplômantes, certifiantes, qualifiantes ou donnant lieu à un titre destinées aux salariés des entreprises de géomètres experts, de géomètres-topographes, de photogrammètres et d'experts fonciers.

Cet accord a également pour objet la mise en place d'un label de formation, le label « CPNEFP APGTP », suivant les critères établis ci-après.

TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord national s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises relevant de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers.

TITRE II

LABELLISATION

Article 2

Formations labellisables

Sont concernées toutes les formations définies comme prioritaires par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), à l'exception des formations diplômantes, certifiantes ou qualifiantes ou donnant lieu à la délivrance d'un titre qui font l'objet d'accords de branche spécifiques.

Article 3

Objectif de la labellisation

L'organisme de formation devra analyser l'activité sur laquelle porte la formation et la définir suivant l'activité et/ou le domaine d'activités figurant dans la cartographie des métiers de la branche.

De plus, il devra définir un référentiel des capacités et des compétences qui seront à acquérir par l'activité définie ci-dessus.

Cette analyse devra permettre à l'organisme de fournir un programme de formation par activité et/ou domaine d'activités visé conformément aux critères définis par la branche dans le cahier des charges défini ci-après (cf. titre III).

Article 4

Processus de labellisation de la formation

L'organisme de formation saisira par courrier recommandé une commission paritaire régionale (CPR) intéressée de voir labelliser tout ou partie de son offre de formation.

Ce document comprendra, outre le cahier des charges (cf. titre III), l'annexe I, la fiche d'identité de l'organisme de formation, la liste des documents à fournir (bilan pédagogique et financier).

Ce dossier comprendra également, si elles ne sont pas fournies par la CPNEFP, une proposition de référentiel des capacités et des compétences préalable à la formation (prérequis) et une proposition de référentiel des capacités et des compétences à l'issue de la formation.

La CPR analysera l'offre de formation à travers les critères du cahier des charges de la labellisation.

La CPR transmettra son avis et son analyse à la CPNEFP.

Après vérification de la forme de l'avis rendu, la CPNEFP entérinera ou pas l'avis de la CPR et décidera du caractère prioritaire ou non de la formation.

Le délai maximum de réponse suite à la demande de l'organisme de formation sera de 6 mois.

Aucune validation tacite n'est prévue à l'issue de ce délai.

Article 5

Financement des formations labellisées

Dans le cadre de la politique de formation de la branche, les signataires souhaitent voir se développer des formations labellisées répondant au cahier des charges de labellisation établi par la branche (cf. titre III).

En conséquence, les signataires considèrent que les prises en charge de ces formations labellisées (frais pédagogiques, salaires, frais annexes) devront être supérieures aux formations non labellisées.

Les niveaux de prise en charge seront décidés par la CPNEFP.

TITRE III

CAHIER DES CHARGES DE LA LABELLISATION

L'organisme de formation devra décrire la formation qu'il propose suivant les critères ci-dessous.

Article 6

Présentation générale de la formation

L'organisme de formation devra proposer un programme de formation en adéquation avec la cartographie des métiers.

Article 7

Prérequis définissant le public

Les prérequis définissant le public devront permettre la constitution de groupes homogènes à partir d'un référentiel de capacités et de compétences minimum à définir en fonction de la formation.

L'organisme de formation devra indiquer les moyens qu'il emploiera pour tester le public et constituer les groupes homogènes.

L'organisme de formation devra orienter le public en fonction des niveaux de maîtrise (débutant, intermédiaire) de l'activité.

En outre, il devra proposer des solutions de substitution aux stagiaires dont les prérequis ne permettraient pas de les insérer dans le groupe.

Article 8

Objectif de la formation et référentiel de compétences

L'organisme de formation devra s'assurer que les compétences enseignées durant la formation seront effectivement acquises ; elles devront être évaluées individuellement.

Article 9

Processus d'inscription des candidats

L'organisme de formation devra prévoir le bordereau d'inscription du stagiaire permettant une évaluation de la maîtrise des capacités et des compétences du référentiel préalable (prérequis) de l'activité visée lors de la formation.

Cette évaluation servira à l'organisme de formation dans la constitution des groupes de stagiaires homogènes.

L'organisme de formation proposera dans son dossier de labellisation le descriptif précis de la gestion des inscriptions.

Article 10

Effectif de stagiaires par session

Le nombre maximum de stagiaires par session ne devra pas dépasser 15 participants ou, si l'organisme a justifié d'une pédagogie adaptée (matériel technique ou informatique, modalités d'animation), ce nombre pourra être étendu à 20 participants.

Au-delà de ce seuil, aucune formation ne pourra être considérée comme labellisable.

Article 11

Moyens pédagogiques mis à disposition par l'organisme de formation

L'organisme de formation indiquera dans son dossier de labellisation les moyens pédagogiques mis en œuvre, le profil et l'expérience pédagogique des intervenants et les modalités d'évaluation des acquisitions des capacités et des compétences.

L'organisme de formation devra réaliser et éditer des supports et des contenus de formation qui seront remis aux stagiaires.

Article 12

Moyens matériels : locaux d'accueil, équipements

L'organisme de formation proposera, dans son dossier de labellisation, les moyens matériels à mettre en œuvre pour la formation en termes quantitatifs et qualitatifs pour le matériel informatique et technique et pour le lieu de déroulement de la formation.

Article 13

Référentiel pédagogique

L'organisme de formation proposera, dans son dossier de labellisation, le référentiel pédagogique.

Article 14

Publicité des formations labellisées auprès des professionnels de la branche

L'Association paritaire des géomètres, topographes, photogrammètres, experts-fonciers (APGTP), sous l'égide de la CPNEFP, s'engage à assurer la promotion des formations labellisées auprès des salariés et entreprises à travers son site internet et des lettres d'information.

Les syndicats signataires s'engagent à relayer la promotion desdites formations auprès de leurs adhérents.

Article 15

Bilan de la formation

L'organisme de formation devra mesurer l'efficacité de la formation dispensée en interrogeant les employés et les employeurs suivant un calendrier défini dans le cahier des charges et devra le transmettre à la CPNEFP.

Article 16

Durée et renouvellement de la labellisation

La labellisation sera accordée à compter de la date de validation par la CPNEFP jusqu'au mois de mai de l'année suivante.

Dans la mesure où l'ensemble des pièces justificatives, conformément à l'article 4, aura été régulièrement fourni, la labellisation sera reconduite sous un délai de 1 mois par la CPNEFP.

Article 17

Caractère impératif

Les cabinets et entreprises de géomètres experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers de la branche ne pourront déroger à aucune des dispositions du présent accord, lequel revêt un caractère impératif, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Fait à Paris, le 4 avril 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CSNGT ;
UNGE ;
SNEPPIM.

Syndicats de salariés :

Fédération BATIMAT-TP CFTC ;
CFE-CGC BTP ;
FO BTP ;
FNCB SYNATPAU CFDT.

Brochure n° 3283

Convention collective nationale

IDCC : 2021. – GOLF

AVENANT N° 60 DU 8 JANVIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2014

NOR : ASET1450241M

IDCC : 2021

Entre :

La GFGA ;

La GEGF,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

L'INOVA CFE-CGC ;

Le SNEPAT CGT-FO ;

Le SNPG CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Révision de l'article 10.2.1 « Salaires. – Temps complet »

Cet article est supprimé et remplacé comme suit :

« Les rémunérations brutes minimales applicables au 1^{er} janvier 2014 sont déterminées pour chaque groupe dans le tableau ci-après. Il est rappelé que cette grille fixe uniquement des obligations salariales *a minima* en dessous desquelles aucun salarié de la branche ne peut être rémunéré. Elle ne présume pas de la politique de rémunération dans chaque entreprise de la branche.

(En euros.)

GROUPE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures par mois)	TAUX HORAIRE
1	1 470	9,692
2	1 484	9,784
3	1 542	10,167
4	1 694	11,169
5	1 886	12,435

GROUPE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures par mois)	TAUX HORAIRE
6 ⁽¹⁾	2 420	15,956
7 ⁽¹⁾	2 862	18,870
Un euro = 6,55957 francs.		

De plus les rémunérations minimales globales annuelles des cadres doivent respecter les règles suivantes ⁽¹⁾ :

- pour les salariés du groupe 6 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les « chaînes » de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tous éléments de rémunération soumis à cotisations sociales confondus) ne peut être inférieure à 30 743 € ;
- pour les salariés du groupe 7 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les « chaînes » de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tous éléments de rémunération soumis à cotisations sociales confondus) ne peut être inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale.

Ces taux horaires bruts permettent de fixer les niveaux minima des rémunérations brutes à partir desquels la rémunération individuelle est fixée en tenant compte de la formation professionnelle, de l'expérience acquise, du degré d'autonomie et de responsabilité spécifique au poste de travail considéré.

L'horaire pris en compte pour la détermination des minima est l'horaire de 151,67 heures (moyenne hebdomadaire de 35 heures) ne tenant pas compte des heures supplémentaires. »

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises figurant dans le champ d'application conventionnel, dès la date de publication de l'arrêté d'extension.

Article 2

Dépôt

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail.

Fait à Paris, le 8 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

(1) Sous réserve des règles fixées à l'article 5.7.2.3 concernant les cadres autonomes au forfait en jours.

Brochure n° 3148

Convention collective nationale
IDCC : 500. – COMMERCE DE GROS
DE L'HABILLEMENT, DE LA MERCERIE,
DE LA CHAUSSURE ET DU JOUET

AVENANT N° 15 DU 16 DÉCEMBRE 2013

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450207M

IDCC : 500

PRÉAMBULE

Cet avenant annule et remplace celui du 12 septembre 2012.

Les partenaires sociaux de la profession sont convenus de mettre en place un régime de prévoyance destiné à protéger les salariés et leur famille contre les risques décès, incapacité et invalidité.

Le présent avenant permet notamment aux entreprises de remplir leur obligation de prévoyance issue de la convention collective nationale du 14 mars 1947 vis-à-vis de leurs salariés ayant le statut de cadre au sens de cette convention.

Les garanties et les cotisations du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation en vigueur au moment de sa prise d'effet. Les garanties et les cotisations seront revues en cas de changement de ces textes.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à tous les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros, de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (*Journal officiel* n° 3148).

Un contrat de garanties collectives lui sera annexé, afin d'en préciser le contenu et les modalités d'application.

Article 2

Application obligatoire du régime de prévoyance pour les employeurs

Dans un délai de 6 mois à compter de la date d'effet du présent avenant, les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros, de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (*Journal officiel* n° 3148) ont l'obligation de faire bénéficier leurs salariés des dispositions du présent régime.

Pour ce faire, les partenaires sociaux signataires recommandent l'adhésion au contrat de garanties collectives souscrit dans le cadre de la commission paritaire nationale auprès des organismes assureurs mentionnés à l'article 12.

Les employeurs qui le souhaitent pourront anticiper l'application du présent accord et pourront s'affilier à compter du 1^{er} janvier 2014 au régime conventionnel de prévoyance auprès des organismes assureurs recommandés.

Les employeurs entrant nouvellement dans le champ d'application du présent accord (par exemple, à la suite d'un élargissement du champ d'application de la convention collective ou par suite d'un changement d'activité, notamment lors d'opérations de fusion ou de restructuration) doivent appliquer le présent accord, le cas échéant auprès des organismes assureurs recommandés, à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle l'employeur entre dans le champ d'application du présent avenant.

En cas de création d'une nouvelle entité, les employeurs ont l'obligation d'appliquer le régime de prévoyance dans le mois de l'embauche (ou du transfert) du premier salarié.

TITRE I^{ER}

PERSONNEL COUVERT

Article 3

Définition du personnel couvert

Sont garantis à titre obligatoire et sans exception par le régime de prévoyance les salariés des entreprises mentionnées à l'article 1^{er}.

Les améliorations de garanties prévues pour les salariés répondant à la définition de cadres au sens de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 sont justifiées par les obligations des employeurs en matière de prévoyance des salariés cadres découlant de ladite convention.

En ce qui concerne les salariés cadres, les entreprises répondant à l'obligation de cotiser à concurrence de 1,50 % de la tranche A en application de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ne sont pas contraintes conventionnellement de mettre en place les garanties présentées à l'annexe II.

Article 4

Conséquences de la suspension du contrat de travail

Article 4.1

Suspension du contrat de travail donnant lieu à une indemnisation

Le bénéfice du régime de prévoyance conventionnel et la cotisation le finançant sont maintenus pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, ou des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Sont visées toutes les périodes de suspension du contrat de travail, et notamment celles liées à une maladie, une maternité, une paternité ou à un accident dès lors qu'elles sont indemnisées.

Dans ce cas, les cotisations resteront dues pendant cette période dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés dont le contrat n'est pas suspendu : salariés et employeurs devront obligatoirement continuer à acquitter leurs parts de cotisation.

Article 4.2

Suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à une indemnisation

Pour les suspensions du contrat de travail à l'initiative du salarié tels les congés parentaux, congés formation, congés sans solde, congés sabbatiques, etc., les garanties pourront être maintenues au salarié concerné à titre facultatif, à charge pour ce dernier d'assumer intégralement le montant total de la cotisation pendant la durée du maintien.

Dans le cadre du maintien de la garantie arrêt de travail, l'arrêt doit intervenir pendant le congé sans solde, le salarié étant alors indemnisé au jour de sa reprise théorique d'activité, après décompte de la franchise contractuelle.

Le salaire de référence est calculé sur la base de la dernière période d'activité ayant précédé la suspension du contrat de travail.

Le salarié est de nouveau couvert en tant qu'actif au jour de la reprise de son contrat de travail.

Article 5

Portabilité des droits de prévoyance

Les salariés d'une entreprise entrant dans le champ d'application du présent avenant et dont le contrat de travail est rompu, sauf pour faute lourde, à la condition que la rupture de leur contrat de travail ouvre droit à leur prise en charge par l'assurance chômage, pourront continuer à bénéficier de manière temporaire de la couverture de prévoyance instituée par le présent avenant.

Ce maintien de garanties s'effectue dans le cadre et dans les conditions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 modifié par avenant en date du 18 mai 2009. Son fonctionnement est décrit dans le contrat de garanties collectives.

Ce système de portabilité est cofinancé par l'ancien salarié et son ancien employeur selon les mêmes quotes-parts que celles appliquées aux salariés sous contrat de travail.

En ce qui concerne les garanties incapacité temporaire de travail et invalidité, le cumul des prestations (indemnités journalières, pensions et rentes) servies par le régime général de la sécurité sociale et le régime mis en œuvre dans le cadre du présent avenant sera plafonné au montant net de l'allocation qui aurait été versée par le régime d'assurance chômage au titre de la même période.

TITRE II

GARANTIES

Article 6

Définitions

Salariés cadres : personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

Salariés non cadres : personnel 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 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

Enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge les enfants de l'assuré ou ceux de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ou concubin, qu'ils soient légitimes, adoptifs, reconnus ou recueillis, s'ils vivent sous le toit de l'assuré et sont à la date du décès :

- âgés de moins de 18 ans, sans condition ;
- âgés de 18 à 21 ans s'ils ont demandé leur rattachement au foyer fiscal de l'assuré quelle que soit leur activité et s'ils ne perçoivent pas une rémunération supérieure à 100 % du Smic ;
- âgés de 21 à 25 ans s'ils ont demandé leur rattachement au foyer fiscal de l'assuré et à condition qu'ils poursuivent des études et ne perçoivent pas en contrepartie d'une éventuelle activité une rémunération supérieure à 100 % du Smic ;

- atteints d'un handicap, titulaires d'une carte d'invalidité et reconnus invalides avant leur 26^e anniversaire ;
- nés dans les 300 jours postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie.

Conjoint et concubin

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé par un jugement définitif.

Le concubinage notoire et permanent ouvre droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires, veufs ou divorcés et :

- qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union ;
- à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune ;
- ou qu'il existe entre les deux partenaires un Pacs (pacte civil de solidarité).

Article 7

Base de calcul des prestations

Le salaire de référence, servant de base au calcul des prestations, est le salaire brut total ayant servi d'assiette aux cotisations au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit aux prestations. Ce salaire de référence est limité à la tranche A des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

Ce salaire comprend les rémunérations perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à 12 mois, le salaire de référence est reconstitué à partir des éléments de salaire ayant donné lieu à cotisations et versés au salarié entre la date d'effet de la garantie et la date d'arrêt de travail.

Concernant les garanties indemnitaires visant à compenser la perte de salaire, en aucun cas le cumul des prestations brutes de CSG/CRDS de la sécurité sociale, du régime de prévoyance et d'un éventuel salaire à temps partiel ou revenu de remplacement ne peut conduire le salarié à percevoir plus que ce qu'il aurait perçu s'il avait été en activité (salaire brut – charges sociales légales et conventionnelles, et prélèvements sociaux).

Article 8

Garanties décès

8.1. Capital en cas de décès

En cas de décès d'un salarié d'une entreprise relevant du champ d'application du présent avenant, il est versé un capital aux bénéficiaires nommément désignés par le salarié.

A défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé :

- au conjoint non séparé judiciairement ou, à défaut, au partenaire lié par un Pacs au salarié, à défaut au concubin ;
- à défaut, le capital est versé par parts égales entre :
 - les enfants du salarié nés ou représentés, légitimes, reconnus ou adoptifs ;
 - à défaut de descendance directe, à ses parents ou, à défaut, à ses grands-parents survivants ;
 - à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

Le montant du capital est exprimé en pourcentage du salaire de référence.

Pour les salariés cadres

Pour les salariés ayant le statut de cadre, le montant du capital varie en fonction du caractère accidentel ou non du décès.

Par décès accidentel, on entend le décès qui résulte directement d'une atteinte corporelle non intentionnelle de la part du salarié couvert provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure. Le décès doit survenir dans les 12 mois qui suivent la date de l'accident et en être la conséquence.

Ne sont pas considérés comme accidents les dommages résultant d'un traitement médical ou chirurgical ou de conséquences d'examens médicaux.

En cas de décès de l'assuré, le montant du capital garanti, versé au bénéficiaire désigné, varie en fonction de la situation familiale du salarié :

Décès non accidentel :

- salarié célibataire, veuf, divorcé : 300 % ;
- salarié marié, pacsé ou vivant en concubinage : 350 %.

Décès accidentel :

Doublement du capital qui aurait été versé en cas de décès non accidentel.

Pour les salariés non cadres

En cas de décès du salarié, le montant du capital garanti, versé au bénéficiaire désigné, varie en fonction de la situation familiale du salarié :

Décès toutes causes :

- salarié célibataire, veuf, divorcé : 70 % ;
- salarié marié, pacsé ou vivant en concubinage : 80 % ;
- majoration par enfant à charge : 10 %.

8.2. Invalidité absolue et définitive

Le capital décès est versé par anticipation au salarié lorsqu'il est reconnu en état d'invalidité absolue et définitive.

Il faut entendre par invalidité absolue et définitive l'invalidité de 3^e catégorie définie à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale : « Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont en outre dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie. »

L'incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % reconnue par la sécurité sociale est assimilée à l'invalidité absolue et définitive pour l'application des garanties décès.

Le versement du capital en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès sur la tête du salarié.

Pour les salariés ayant le statut de cadre, c'est la prestation « capital décès accidentel » qui est versée par anticipation si l'invalidité absolue et définitive est directement et exclusivement provoquée par un accident tel que défini ci-dessus.

8.3. Double effet

En cas de décès postérieur ou simultané du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs, non remarié, du salarié prédécédé laissant un ou plusieurs enfants à charge, il est versé au profit de ceux-ci un second capital égal à 100 % de celui versé lors du premier décès.

Ce capital est attribué par parts égales entre les enfants qui étaient à la charge du salarié au moment de son décès et qui sont toujours à la charge de son conjoint, partenaire lié par un Pacs ou de son concubin au moment du décès de ce dernier.

Les notions de conjoint, partenaire lié par un Pacs et de concubin sont définies à l'article 6.

8.4. Allocation obsèques

Pour les salariés cadres

En cas de décès du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs, de son concubin ou d'un enfant à sa charge, la personne ayant assumé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture bénéficie du versement d'un capital d'un montant égal à 200 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur le jour du sinistre.

Le montant de cette allocation est servi dans la limite des frais réels.

Pour les salariés non cadres

En cas de décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin ou d'un enfant à la charge d'un salarié, la personne ayant assumé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture bénéficie du versement d'un capital d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur le jour du sinistre.

Le montant de cette allocation est servi dans la limite des frais réels.

8.5. Rente éducation

8.5.1. Définition

En cas de décès d'un salarié, il est versé une rente éducation assurée par l'OCIRP pour chacun des enfants à charge. Cette rente sert à couvrir en tout ou partie les frais relatifs à l'éducation et à la scolarité des enfants à charge du salarié décédé.

En cas de décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs du salarié décédé postérieur au décès de ce dernier, le montant de chaque rente éducation versée est doublé. Il en va de même si le salarié décédé était une mère célibataire dont le ou les enfants à charge n'ont pas fait l'objet d'une reconnaissance de paternité.

8.5.2. Montant et service de la rente

Pour les salariés cadres

Jusqu'à leur 18^e anniversaire, son montant annuel est égal, pour chaque enfant, à 15 % du salaire de référence défini à l'article 5. Son versement n'est alors soumis à aucune condition.

Au-delà et jusqu'au 26^e anniversaire, son montant annuel est égal, pour chaque enfant, à 15 % du salaire de référence défini à l'article 7, pendant la durée de l'apprentissage, des études ou dans le cadre d'un stage préalable à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

Le versement de la rente est maintenu en cas d'invalidité de l'enfant à charge reconnue par la sécurité sociale avant son 26^e anniversaire et mettant l'enfant à charge dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

Pour les salariés non cadres

Une garantie optionnelle rente éducation proposée par les organismes assureurs pourra être mise en place pour les non-cadres, dans les conditions fixées par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

8.6. Exclusions

Ne sont pas couverts, dans le cadre du présent accord, les décès résultant :

- d’une guerre ou d’une guerre civile, française ou étrangère ;
- d’émeute, de rixe, d’acte de terrorisme dans lesquels le salarié a pris une part active, étant précisé que les cas de légitime défense et d’assistance à personne en danger sont garantis, à charge pour le bénéficiaire d’en apporter la preuve ;
- de la désintégration du noyau atomique ;
- d’accidents ou de maladies dus aux effets directs ou indirects d’explosion, de chaleur ou de radiations provenant d’une transmutation du noyau de l’atome, telles que, par exemple, la fission, la fusion, la radioactivité ou du fait de radiations provoquées par l’accélération artificielle de particules atomiques ;
- du meurtre du salarié par le bénéficiaire.

Ne donnent pas lieu au doublement accidentel les décès ou IAD accidentels résultant :

- directement ou indirectement de tremblements de terre, d’inondations, de cataclysmes ;
- du fait volontaire ou intentionnel du bénéficiaire ou du salarié ;
- d’un vol effectué à bord d’un appareil non muni d’un certificat valable de navigabilité ou piloté par une personne non pourvue d’un brevet de pilote valable pour l’appareil utilisé ;
- de la pratique du parachutisme ou du parachutisme ascensionnel ou du parapente, pilotage d’un appareil ultraléger motorisé (ULM) et de tout appareil non homologué ;
- de la pratique de sports qui ne disposent pas d’une fédération sportive et donc ne sont pas reconnus par le ministère de la santé, de la jeunesse et des sports ;
- de la participation à des compétitions, démonstrations, acrobaties ou tentatives de records pratiquées avec des engins à moteur ;
- de la consommation d’alcool constatée par un taux d’alcool égal ou supérieur au taux légal précisé par le code de la route ;
- de l’usage de stupéfiants ou de substances médicamenteuses en dehors des limites de prescription médicale ;
- d’un accident survenu alors que le salarié n’était pas détenteur d’un permis de conduire valide, conformément aux dispositions du code de la route.

Ne sont pas couvertes, dans le cadre du présent accord, les garanties en cas d’arrêt de travail (incapacité de travail, invalidité ou incapacité permanente professionnelle) résultant :

- des conséquences d’une guerre ou d’une guerre civile, française ou étrangère ;
- des conséquences de la désintégration du noyau atomique ;
- des conséquences d’accidents ou de maladies dues aux effets directs ou indirects d’explosion, de chaleur ou de radiations provenant d’une transmutation du noyau de l’atome, telles que, par exemple, la fission, la fusion, la radioactivité ou du fait de radiations provoquées par l’accélération artificielle de particules atomiques ;
- des accidents et maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l’occasion d’exercices de préparation militaire ou en résultant.

Article 9

Garanties incapacité temporaire de travail et invalidité

9.1. Garantie incapacité temporaire de travail

Lorsqu’un salarié est dans l’incapacité temporaire de travailler par suite d’une maladie ou d’un accident, il percevra des indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale dans les conditions définies ci-après.

9.1.1. Définition

L'incapacité temporaire de travail correspond à l'impossibilité physique temporaire de travailler à la suite d'une maladie (y compris une maladie professionnelle) ou d'un accident (y compris un accident du travail) constatés par une autorité médicale et ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale.

9.1.2. Franchise

La franchise est la période ininterrompue suivant le point de départ de chaque arrêt de travail d'un salarié ne donnant lieu au versement d'aucune prestation par l'organisme assureur.

La période de franchise est identique pour les salariés cadres et non cadres.

Pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au jour de survenance de l'arrêt de travail, elle correspond à la période pendant laquelle l'employeur maintient tout ou partie de la rémunération dans les conditions prévues à l'article L. 1226-1 du code du travail et aux articles 36 et 37 de la présente convention collective.

Pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au jour de survenance de l'arrêt de travail, elle est de 90 jours continus à compter de la date de survenance de cet arrêt.

9.1.3. Montant

La présente garantie ne doit pas conduire le salarié, compte tenu des sommes versées de toute provenance, à percevoir pour la période indemnisée à l'occasion d'une maladie ou d'un accident une somme supérieure à son salaire net d'activité. Dans le cas contraire, les prestations versées par l'organisme assureur recommandé que l'employeur a rejoint seront réduites à due concurrence.

Pour les salariés cadres

Le salarié percevra, pendant sa période d'incapacité temporaire de travail, 80 % du salaire brut de référence.

L'organisme assureur recommandé déduit de sa prestation les indemnités journalières brutes de CSG et de CRDS versées par la sécurité sociale et toutes autres rémunérations ou indemnités versées ou maintenues, notamment par l'employeur.

Pour les salariés non cadres

Le salarié percevra, pendant sa période d'incapacité temporaire de travail, 70 % du salaire brut de référence.

L'organisme assureur recommandé déduit de sa prestation les indemnités journalières brutes de CSG et de CRDS versées par la sécurité sociale et toutes autres rémunérations ou indemnités versées ou maintenues, notamment par l'employeur.

9.1.4. Durée

Le versement des indemnités journalières cesse dès la survenance de l'un des éléments suivants des événements suivants :

- à la date de reprise d'activité ou s'il est établi par un médecin contrôleur mandaté par l'employeur ou l'organisme assureur recommandé que le salarié peut reprendre une activité ;
- en cas de suspension ou de cessation des prestations de la sécurité sociale, à la date d'attribution d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité permanente professionnelle par la sécurité sociale ;
- au 1 095^e jour d'arrêt de travail ;
- en cas de décès du salarié ;
- au plus tard, à la date d'effet de la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale du salarié.

9.2. Garantie invalidité

Lorsqu'un salarié présente une invalidité totale ou partielle, à la suite d'une maladie ou d'un accident, réduisant sa capacité de travail ou de gain, constatée par un médecin, notifiée et prise en charge par la sécurité sociale, il percevra une rente d'invalidité complémentaire à celle versée par la sécurité sociale dans les conditions définies ci-après.

9.2.1. Définitions

Ouvrent droit à la garantie invalidité les invalides classés comme suit :

Par invalidité, il faut entendre la réduction d'au moins 2/3 de la capacité de travail ou de gain reconnue par la sécurité sociale et entraînant le classement dans l'une des catégories d'invalides visées à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale du salarié.

En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

- 1^{re} catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- 2^e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;
- 3^e catégorie : invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont en outre dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle tels qu'ils sont définis par le code de la sécurité sociale, l'invalidité correspond à un taux d'incapacité permanente professionnelle (IPP) au moins égal à 33 %.

L'invalidité doit être également justifiée par une notification :

- soit du classement dans la même catégorie d'invalides de la sécurité sociale ;
- soit du même taux d'IPP retenu par la sécurité sociale.

9.2.2. Montant

La prestation est versée sous forme de rente et varie en fonction du classement du salarié dans l'une des trois catégories d'invalidité ou du taux d'incapacité permanente fixé en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

La rente d'invalidité est calculée en pourcentage du salaire de référence défini à l'article 7.

En tout état de cause, la présente garantie ne doit pas conduire le salarié, compte tenu des sommes versées de toute provenance, à percevoir pour la période indemnisée à l'occasion d'une maladie ou d'un accident une somme supérieure à son salaire net d'activité. Dans le cas contraire, les prestations versées par l'organisme assureur recommandé seront réduites à due concurrence.

Pour les salariés cadres :

- invalidité 1^{re} catégorie : le salarié percevra 54 % du salaire brut de référence ;
- invalidité 2^e et 3^e catégorie : le salarié percevra 90 % du salaire brut de référence ;
- salarié bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité permanente professionnelle (IPP) supérieur ou égal à 33 % et inférieure à 66 % : le salarié percevra le montant brut de la pension versée en cas d'invalidité de 2^e catégorie de la sécurité sociale multiplié par un coefficient égal à $\frac{3}{2} N$, N étant le taux d'incapacité permanente attribué au salarié par la sécurité sociale ;
- salarié bénéficiant d'une rente pour accident ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité au moins égal à 66 % : l'assuré percevra 90 % du salaire de référence.

De cette garantie complémentaire seront déduites les prestations brutes de CSG et de CRDS versées par la sécurité sociale et toutes autres rémunérations ou indemnités versées ou maintenues, notamment par l'employeur ou par le régime obligatoire d'assurance chômage.

Pour les salariés non cadres :

- invalidité 2^e et 3^e catégorie : le salarié percevra 61 % du salaire brut de référence ;

- salarié bénéficiant d’une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d’incapacité permanente professionnelle (IPP) supérieur ou égal à 33 % et inférieure à 66 % : le salarié percevra le montant brut de la pension versée en cas d’invalidité de 2^e catégorie de la sécurité sociale multiplié par un coefficient égal à $3/2 N$, N étant le taux d’incapacité permanente attribué au salarié par la sécurité sociale ;
- salarié bénéficiant d’une rente pour accident ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d’incapacité au moins égal à 66 % : le salarié percevra 61 % du salaire de référence.

De cette garantie complémentaire seront déduites les prestations brutes de CSG et de CRDS versées par la sécurité sociale et toutes autres rémunérations ou indemnités versées ou maintenues, notamment par l’employeur ou par le régime obligatoire d’assurance chômage.

9.2.3. Durée

Le versement de la rente d’invalidité cesse dès la survenance de l’un des éléments suivants :

- en cas d’IPP, si le taux d’incapacité permanente devient inférieur à 33 % ;
- s’il est établi par un médecin contrôleur mandaté par l’organisme assureur recommandé que l’invalidité ou l’incapacité permanente professionnelle n’est plus justifiée ;
- en cas de suspension ou de suppression de la pension d’invalidité ou de la rente d’incapacité permanente professionnelle versée par la sécurité sociale ;
- en cas de décès du salarié ;
- au plus tard, à la date d’effet de la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale du salarié.

9.3. Maintien des garanties décès aux salariés en incapacité temporaire de travail ou en invalidité

Les garanties décès, telles que définies à l’article 8 ci-dessus, sont maintenues par les organismes assureurs recommandés, y compris en cas de résiliation ou non-renouvellement du contrat d’assurance, aux salariés en incapacité temporaire ou en invalidité et bénéficiant à ce titre de prestations complémentaires de la part de cet organisme.

Les garanties maintenues en cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat d’assurance sont celles prévues à la date de résiliation du contrat d’assurance. Dans ce cas, le maintien des garanties décès s’applique exclusivement aux prestations liées au décès du salarié, à l’exclusion de l’invalidité absolue et définitive.

En cas de sinistre, le montant de la prestation est déterminé en fonction de la base des prestations, telle que définie à l’article 7. Cette base est revalorisée chaque 1^{er} janvier en fonction de l’évolution du point AGIRC au cours de l’exercice précédent, dans la limite de 90 % du rendement de l’actif général.

Cette revalorisation cesse à la date d’effet de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat d’assurance.

Les garanties décès, telles que précisées ci-dessus, sont maintenues tant que le salarié bénéficie des prestations complémentaires (incapacité ou invalidité) de l’organisme assureur recommandé.

Article 10

Revalorisation des prestations en cours de service

Les prestations en cours de service sont revalorisées de la façon suivante :

- les prestations incapacité de travail et rente d’invalidité sont revalorisées le 1^{er} juillet de chaque année selon l’évolution du point de retraite AGIRC. Ces revalorisations ne s’appliquent qu’aux arrêts de plus de 6 mois continus ;

- les rentes éducation sont soumises à une revalorisation propre à l'OCIRP. Les rentes sont revalorisées chaque année au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet selon les coefficients fixés par le conseil d'administration de l'union OCIRP.

Ces revalorisations cessent en cas de changement d'organisme assureur. Dans ce cas, les prestations sont maintenues au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation du contrat souscrit par l'employeur avec cet organisme.

Le nouvel organisme assureur auquel adhère l'employeur devra assumer les revalorisations futures dans les mêmes conditions que celles définies par le présent avenant.

TITRE III

COTISATIONS

Article 11

Cotisations

11.1. Base de calcul des cotisations

Le salaire servant d'assiette au calcul des cotisations est le salaire brut du salarié limité à la tranche A des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

Ce salaire comprend les rémunérations perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

Les garanties et les cotisations du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation, notamment sociale et fiscale, en vigueur au moment de sa prise d'effet. Les garanties et les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Le maintien des taux sera conservé durant un délai de 3 ans à compter de la date d'effet du présent avenant, pour autant que l'environnement législatif ou réglementaire demeure inchangé.

11.2. Cotisations afférentes à la couverture des salariés cadres

Le taux de cotisation est fixé à 1,50 % de la tranche A à charge de l'employeur.

Ce taux intègre la cotisation de 0,15 % TA affectée à la couverture de la garantie rente éducation assurée par l'OCIRP.

11.3. Cotisations afférentes à la couverture des salariés non cadres

Les cotisations sont financées à hauteur de 50 % par les employeurs et de 50 % par les salariés.

Le taux de cotisation est fixé à 0,54 % de la tranche A, soit 0,27 % pour chacune des parties.

La garantie rente éducation assurée par l'OCIRP peut être souscrite optionnellement en complément pour les non-cadres moyennant paiement d'une cotisation additionnelle.

(Voir les tableaux de cotisations en annexes I et II.)

TITRE IV

GESTION DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

La gestion du régime de prévoyance est mise en œuvre dans les conditions ci-après.

Article 12

Organismes assureurs recommandés

Les parties signataires décident de recommander l'adhésion, pour l'assurance et la gestion du régime conventionnel de prévoyance, aux institutions de prévoyance régies par le code de la sécurité sociale corecommandées ci-après.

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 35, boulevard Brune, 75014 Paris ;
- l'OCIRP, organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 17, rue de Marignan, 75008 Paris, pour la garantie rente éducation ;
- Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, pour les garanties de prévoyance capital décès ou invalidité permanente et absolue, frais d'obsèques et incapacité temporaire de travail-invalidité.

Les organismes assureurs corecommandés s'organisent pour la mutualisation du régime, y compris en ce qui concerne les risques en cours. Cette mutualisation s'opère par l'organisation d'une coassurance avec une quote-part respective de 50 % des risques couverts pour chacun des organismes assureurs recommandés. L'un des deux organismes aura, par alternance tous les ans, un rôle d'apôtre de la collectivité des assureurs recommandés et sera chargé de la présentation annuelle des comptes mutualisés à la commission de contrôle et de gestion décrite ci-dessous.

Article 13

Réexamen de la mutualisation

Les parties signataires réexamineront dans 5 ans à compter du 1^{er} janvier 2014 les conditions et modalités de la recommandation des organismes assureurs et de la mutualisation du régime.

A cette fin, la commission de contrôle et de gestion se réunira spécialement, au plus tard 6 mois avant l'échéance, pour examiner les comptes du régime, les modalités de gestion opérées par chacun des organismes assureurs recommandés et reconduire, s'il y a lieu, tout ou partie des recommandations effectuées.

En cas de dénonciation de la recommandation, les prestations incapacité, invalidité et rente éducation en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement. De même, le ou les anciens organismes assureurs maintiendront les garanties capital décès et rente éducation au profit de tous les bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rente d'invalidité à la date de résiliation ou de non-renouvellement de la recommandation.

Par ailleurs, les partenaires sociaux organiseront, avec le nouvel organisme assureur, la poursuite des revalorisations portant sur ces mêmes prestations ainsi que le maintien des garanties capital décès et rente éducation au profit de tous les bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rente d'invalidité.

Article 14

Reprise des encours

Les entreprises qui adhèrent à l'un des organismes assureurs recommandés, alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés ou anciens salariés sont en arrêt de travail à la date d'effet de leur adhésion, devront déclarer ces « encours » auprès de cet organisme au moment de cette demande, et ce afin d'assurer, selon le cas :

- soit le versement immédiat des indemnités journalières, rentes d'invalidité ou incapacité permanente professionnelle en faveur des salariés en incapacité de travail ou en invalidité dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent. Cette indemnisation se fera sur la base des garanties prévues par le présent avenant ;
- soit les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes d'invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rente éducation en cours de service par l'organisme assureur quitté ;

- soit la reprise des engagements de l'assureur quitté en ce qui concerne le versement des prestations incapacité de travail et/ou rente d'invalidité dans les conditions prévues à l'article 31 de la loi n° 89-1009 modifiée du 31 décembre 1989, sous réserve du transfert des provisions techniques prévu par cet article.

En revanche, si une entreprise, existante au jour de la prise d'effet de l'avenant, amène des encours relatifs à la réforme des retraites, sans que l'ancien assureur n'ait transféré les provisions techniques correspondantes, une surcotisation, si elle s'avère nécessaire, sera à la charge exclusive de l'employeur.

Si une entreprise, existante au jour de la prise d'effet de l'avenant, adhère à l'un des organismes assureurs recommandés ci-dessus plus de 12 mois après la date de signature du présent avenant, l'organisme assureur calculera la surcotisation éventuellement nécessaire à la constitution des provisions correspondantes.

Cette surcotisation, si elle s'avère nécessaire, sera à la charge exclusive de l'employeur.

Article 15

Commission de contrôle et de gestion

15.1. Fonctionnement

Une commission de contrôle et de gestion est créée à l'initiative des partenaires sociaux.

La commission est composée de délégués des partenaires sociaux. La représentation des partenaires sociaux sera assumée, d'une part, par un délégué désigné par chacune des organisations syndicales de salariés signataires et, d'autre part, par un nombre égal de délégués des organisations patronales signataires de la convention. Chacun de ces délégués pourra se faire assister par un conseiller technique. Les organismes de prévoyance recommandés siègent à la commission avec voix consultative.

Les membres de la commission de contrôle et de gestion représentant les organisations signataires sont révocables à tout moment par leurs organisations respectives. Ils sont renouvelables tous les 2 ans, et les membres sortants peuvent être désignés à nouveau.

La commission de contrôle et de gestion se réunit au moins 2 fois par an, avant le 15 octobre, et à la demande d'une des parties signataires de la convention dans les 45 jours qui suivent la demande. La demande de réunion devra être accompagnée d'un rapport écrit concernant la cause de cette demande.

La commission est présidée alternativement par un délégué patronal et par un délégué salarié.

Les frais inhérents à ces réunions (déplacements, hébergement, repas...) seront pris en charge par la commission de contrôle et de gestion constituée sous forme d'association conformément aux conditions fixées par cette dernière.

Pour ce faire, la commission bénéficie d'un financement à concurrence de 1 % du montant des cotisations brutes encaissées impacté sur le compte de résultats du régime.

15.2. Rôle

La commission de contrôle et de gestion sera chargée de suivre et de contrôler l'application du régime de prévoyance et de l'adapter aux modifications législatives ou réglementaires pouvant intervenir. Elle s'engage avec les organismes assureurs recommandés à aménager le régime de prévoyance en cas de déséquilibre technique.

Les organismes de prévoyance recommandés s'engagent à donner, périodiquement et au moins une fois par an, avant le 1^{er} octobre, à cette commission un compte rendu sur l'évolution du régime, sur ses résultats, le cas échéant sur les problèmes particuliers qu'il soulève et, d'une manière générale, à fournir tout renseignement sur ses conditions d'application demandé par les partenaires sociaux.

TITRE V
**DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR
ET EXTENSION**

Article 16

Date d'application

Le présent avenant prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 17

Extension du présent avenant. – Publicité

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministère du travail.

Article 18

Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fait partie intégrante de la convention collective ; il pourra donc faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

Fait à Paris, le 16 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FCJT.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO.

ANNEXE I
RÉGIME NON-CADRES

Cotisations non-cadres en pourcentage du salaire brut TA

PRESTATION	GARANTIE	RÉGIME conventionnel TA
Garanties décès et IAD : – célibataire, divorcé, veuf sans enfant – marié, pacsé, concubin sans enfant – majoration par enfant à charge	70 % 80 % 10 %	0,17 %
Rente éducation OCIRP par enfant et par an – 0 à 8 ans – 9 à 15 ans – 16 à 18 ans (25 ans si poursuite d'études) Double effet	5 % TA, TB 7,5 % TA, TB 10 % TA, TB 100 %	Garantie optionnelle 0,01 %
Frais d'obsèques (uniquement conjoint ou enfant à charge)	100 % PMSS	0,02 %
Incapacité (sous déduction des IJ sécurité sociale) en relais et complément des obligations de l'employeur ou franchise fixe : 90 jours (*)	70 %	0,22 %
Invalidité (sous déduction des IJ sécurité sociale) – 2 ^e et 3 ^e catégorie – 33 % < IPP < 66 % – IPP supérieure à 66 %	61 % R × 3n/2 61 %	0,10 %
Total		0,52 %
(*) Pour ceux qui ne bénéficient pas du maintien de salaire.		

Le coût du régime est également lié à la reprise des encours incapacité-invalidité qui représente une cotisation de 0,02 %		
Part patronale		0,27 % TA
Part salariale		0,27 % TA
Total		0,54 % (*)
(*) Taux de cotisation ne comprenant pas la garantie optionnelle rente éducation OCIRP.		

ANNEXE II
RÉGIME CADRES

Cotisations cadres en pourcentage du salaire brut TA

PRESTATION	GARANTIE	RÉGIME conventionnel TA
Garanties décès et IAD :		
– célibataire, divorcé, veuf	300 %	0,68 %
– marié, pacsé, concubin	350 %	
Rente OCIRP	15 %	
Double effet	100 %	0,01 %
Décès accidentel	100 %	0,13 %
Frais d'obsèques (salarié, conjoint ou enfant à charge)	200 % PMSS	0,06 %
Incapacité (sous déduction des IJ sécurité sociale) en relais et complément des obligations de l'employeur ou franchise fixe : 90 jours (*)	80 %	0,33 %
Invalidité (sous déduction des IJ sécurité sociale)		
– 1 ^{re} catégorie	54 %	0,29 %
– 2 ^e et 3 ^e catégorie	90 %	
– 33 % < IPP < 66 %	R × 3n/2	
IPP supérieure à 66 %	90 %	
Le coût du régime est également lié à la reprise des encours incapacité-invalidité qui représente une cotisation de 0,01 % (incluse)		1,50 %
(*) Pour ceux qui ne bénéficient pas du maintien de salaire. NB. – Les entreprises répondant à l'obligation de cotiser à 1,50 % TA ne sont pas contraintes conventionnellement par ce tableau de garanties.		

Brochure n° 3307

Convention collective nationale
IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE

AVENANT N° 1 DU 17 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2014

NOR : ASET1450231M
IDCC : 2264

Entre :

Le SYNERPA,

D'une part, et

La FSS CFDT ;

La FFSAS CFE-CGC ;

La FPSPS FO ;

La FSS CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 73.2 *bis* de l'annexe du 10 décembre 2002, au 1^{er} janvier 2014, le salaire mensuel conventionnel correspondant au coefficient d'emploi 208 ne pourra être inférieur à 1 445,38 € brut pour un temps plein.

Article 2

Le présent avenant s'appliquera dès le 1^{er} janvier 2014 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension pour les autres établissements.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 17 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3307

Convention collective nationale
IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE

AVENANT N° 2 DU 17 DÉCEMBRE 2013
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} AVRIL 2014

NOR : ASET1450232M
IDCC : 2264

Entre :

Le SYNERPA,

D'une part, et

La FSS CFDT ;

La FFSAS CFE-CGC ;

La FPSPS FO ;

La FSS CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 73.2 *bis* de l'annexe du 10 décembre 2002, la valeur du point est portée à 6,98 € à compter du 1^{er} avril 2014.

Article 2

Le présent avenant s'appliquera dès le 1^{er} avril 2014 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension pour les autres établissements, et au plus tôt au 1^{er} avril 2014.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 17 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3307

Convention collective nationale
IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE

AVENANT N° 19 DU 17 DÉCEMBRE 2013
RELATIF À LA CLASSIFICATION

NOR : ASET1450233M
IDCC : 2264

Entre :
Le SYNERPA,
D'une part, et
La FSS CFDT ;
La FFSAS CFE-CGC ;
La FPSPS FO,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Preamble

Les dispositions du présent avenant ont principalement pour objet de modifier la grille de classification applicable aux pharmaciens et aux médecins, prévue par l'annexe du 10 décembre 2002 de la convention collective du 18 avril 2002, et par l'avenant n° 15 à l'annexe du 20 mai 2009 (modification de la grille de classification, positionnement du médecin généraliste).

Article 2

*Modification de la grille de classification
applicable aux pharmaciens - médecins*

Il est rappelé que les emplois repères sont inscrits dans la grille en application des dispositions de l'annexe du 10 décembre 2002 applicable aux établissements accueillant des personnes âgées, notamment des articles 90.2 *bis* et suivants.

Le classement des emplois repères au sein d'un niveau de la grille se fonde sur les caractéristiques et les exigences requises par l'emploi réellement occupé.

La modification de la grille se traduit par la revalorisation des coefficients affectés aux emplois repères de la grille des pharmaciens - médecins.

Article 3

Mise en œuvre de la modification

Filière soins

Grille spécifique aux pharmaciens - médecins :

- l'échelle de coefficients du pharmacien, comprise entre 426 et 530, est remplacée par l'échelle de coefficients comprise entre 441 et 545 ;
- l'échelle de coefficients du médecin généraliste (ou médecin coordonnateur non qualifié), comprise entre 456 et 555, devient l'échelle de coefficients comprise entre 471 et 570 ;
- l'échelle de coefficients du médecin spécialiste, du médecin coordonnateur et du médecin généraliste (dans les conditions de l'avenant n° 15 à l'annexe), comprise entre 556 et 621, devient l'échelle de coefficients comprise entre 571 et 636 ;
- l'échelle de coefficients du médecin responsable de service, comprise entre 745 et 795, devient l'échelle de coefficients comprise entre 760 et 810.

Article 4

Mise en œuvre de la nouvelle classification

Dès l'application de l'avenant, le changement de coefficient emporte modification du salaire minimum conventionnel.

Article 5

Date d'effet

Le présent avenant s'appliquera dès le 1^{er} avril 2014 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} avril 2014 pour les autres établissements.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Article 6

Procédure de signature

Fait à Paris, le 17 décembre 2013, en autant d'exemplaires que de parties, plus les exemplaires nécessaires aux dépôts légaux.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

GRILLE DE CLASSIFICATION DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES

Filière personnel soignant

POSITION	NIVEAU	EMPLOI REPÈRE	NOUVEAU coefficient
Grille spécifique pharmaciens - médecins			
III	Cadre	Pharmacien(ne)	441 à 545
		Médecin généraliste (ou médecin coordonnateur non qualifié)	471 à 570
		Médecin spécialiste	571 à 636
		Médecin coordonnateur(trice)	
		Médecin généraliste (**) (dans les conditions de l'avenant n° 15 à l'annexe)	
		Médecin responsable de service	760 à 810

Brochure n° 3271

Convention collective nationale
IDCC : 1631. – HÔTELLERIE DE PLEIN AIR

AVENANT N° 9 DU 7 NOVEMBRE 2013
À L'ACCORD DU 9 MARS 2004 RELATIF AU RÉGIME
DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1450205M
IDCC : 1631

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche HPA, réunis en commission mixte paritaire, sont convenus de compléter et de modifier l'accord professionnel relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire du 9 mars 2004 par les dispositions ci-dessous énoncées.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées à l'article 1^{er} de l'accord national du 9 mars 2004 par référence à l'article 1.1 de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

Article 2

Modification des conditions d'ancienneté

A effet du 1^{er} janvier 2014, l'article 3 de l'accord national du 9 mars 2004 « Conditions d'ancienneté » est remplacé comme suit :

« Les garanties définies ci-après sont acquises dans les conditions suivantes :

Pour les salariés permanents (tous contrats) et les salariés saisonniers :

- garantie décès-invalidité absolue et définitive : sans condition d'ancienneté ;
- garantie indemnités journalières et rentes : après 6 mois d'ancienneté dans la branche (sans ancienneté s'il s'agit de suites ou de conséquences d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle). »

Article 3

Modification des dispositions du maintien de salaire

Le début de l'indemnisation des indemnités journalières ainsi que le renvoi (1) du tableau récapitulatif des durées d'indemnisation de l'article 4.2.3. A « Maintien de salaire » sont modifiés à effet du 1^{er} janvier 2014 comme suit.

ANCIENNETÉ DANS LA BRANCHE	DURÉE TOTALE D'INDEMNISATION
Moins de 6 ans ⁽¹⁾	60 jours
6 à 10 ans révolus	80 jours
11 à 15 ans révolus	100 jours
16 à 20 ans révolus	120 jours
21 à 25 ans révolus	140 jours
26 à 30 ans révolus	160 jours
31 ans et plus	180 jours

(1) La garantie « maintien de salaire » est ouverte aux salariés après 6 mois d'ancienneté dans la branche, sauf s'il s'agit de suites ou de conséquences d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (pas d'ancienneté requise).

Les salariés perçoivent des indemnités journalières complémentaires à celles qui leur sont versées par le régime de base de la sécurité sociale :

- à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail en cas d'accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle ;
- à compter du 7^e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Les autres dispositions de l'article 4.2.3. A restent inchangées.

Article 4

Mise en place d'une rente minimum garantie

A effet du 1^{er} janvier 2013, les articles 4.1.2 et 4.1.3 concernant les garanties décès sont modifiés comme suit :

Le montant annuel de la rente temporaire d'éducation ou, le cas échéant, de la rente temporaire de conjoint est au minimum égal à 1 400 €.

Article 5

Financement du régime

Les cotisations sont modifiées comme suit :

Salariés non cadres ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de 1947 (y compris saisonniers)

Taux conventionnel

(En pourcentage.)

GARANTIE	PART PATRONALE	PART SALARIALE	TOTAL
	TA et TB	TA et TB	
Maintien de salaire	0,45	–	0,45
Incapacité et invalidité	–	0,30	0,30
Décès, IAD, accidentel, double effet et rente éducation ou rente de conjoint (*)	0,05	0,20	0,25
Total	0,50	0,50	1

(*) La part correspondant à la garantie rente éducation assurée par l'OCIRP est de 0,09 % TA, TB.

Taux d'appel du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014

(En pourcentage.)

GARANTIE	PART PATRONALE	PART SALARIALE	TOTAL
	TA et TB	TA et TB	
Maintien de salaire	0,25	–	0,25
Incapacité et invalidité	–	0,16	0,16
Décès, IAD, accidentel, double effet et rente éducation ou rente de conjoint (*)	0,03	0,11	0,14
Total	0,28	0,27	0,55
(*) La part correspondant à la garantie rente éducation assurée par l'OCIRP est de 0,09 % TA, TB.			

Salariés cadres relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de 1947

Taux conventionnel

(En pourcentage.)

GARANTIE	PART PATRONALE		PART SALARIALE		TOTAL	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Maintien de salaire	0,40	0,71	–	–	0,40	0,71
Incapacité et invalidité	0,35	–	–	0,58	0,35	0,58
Décès, IAD, accidentel, double effet et rente éducation ou rente de conjoint (*)	1,15	0,34	–	0,47	1,15	0,81
Total	1,90	1,05	–	1,05	1,90	2,10
(*) La part correspondant à la garantie rente éducation assurée par l'OCIRP est de 0,09 % TA, TB.						

Taux d'appel du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014

(En pourcentage.)

GARANTIE	PART PATRONALE		PART SALARIALE		TOTAL	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Maintien de salaire	–	0,39	–	–	–	0,39
Incapacité et invalidité	0,35	–	–	0,32	0,35	0,32
Décès, IAD, accidentel, double effet et rente éducation ou rente de conjoint (*)	1,15	0,19	–	0,26	1,15	0,45
Total	1,50	0,58	–	0,58	1,50	1,16
(*) La part correspondant à la garantie rente éducation assurée par l'OCIRP est de 0,09 % TA, TB.						

Les dispositions ci-dessus modifient et remplacent celles prévues à l'avenant n° 5 du 31 janvier 2012 étendu.

Article 6

Date d'effet. – Dépôt. – Extension

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

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande 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 avenant ayant pour effet une amélioration du régime de prévoyance et une baisse du taux de cotisation des ressortissants du régime, les parties signataires conviennent qu'il prend effet aux dates indiquées dans chacun de ses articles.

Fait à Paris, le 7 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNHPA.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC ;

FCS CGT.

Brochure n° 3271

Convention collective nationale
IDCC : 1631. – HÔTELLERIE DE PLEIN AIR

AVENANT N° 30 DU 15 JANVIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450237M
IDCC : 1631

Vu la convention collective nationale de l'HPA du 2 juin 1993 étendue ;
Vu l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 21 mai 2000 étendu ;
Vu l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'HPA du 30 juin 2010,
les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire en date du 17 décembre 2013, sont convenus des dispositions suivantes.

Article 1^{er}

Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base

La valeur du point (VP) ainsi que le salaire minimum brut de base du coefficient 100 sont revalorisés dans les conditions suivantes :

1. A compter du 1^{er} avril 2014 :

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 447,09 € pour 151,67 heures par mois.

La valeur du point (VP) est augmentée et fixée à 4,79 €.

2. A compter du 1^{er} octobre 2014 :

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 454,33 € pour 151,67 heures par mois.

La valeur du point (VP) demeure fixée à 4,79 €.

Article 2

Formule de calcul

Les salaires mensuels minimaux conventionnels bruts de base pour 151,67 heures (35 heures hebdomadaires) de chaque coefficient de la grille de classification des emplois de la branche sont calculés selon la formule suivante :

$\text{Salaire indice 100} + ([\text{CH} - 100] \times \text{VP})$

CH : coefficient hiérarchique.

VP : valeur du point.

Ils sont applicables sous réserve du respect du Smic en vigueur.

Article 3

Hierarchie des normes

En application des dispositions légales en vigueur, les parties signataires conviennent que les accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront pas déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 4

Dépôt. – Extension. – Dates d'effet

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les dispositions du présent avenant prendront effet aux dates indiquées à l'article 1^{er} ci-dessus.

Article 5

Engagement

Les parties signataires s'engagent à se revoir, en cas de besoin conjoncturel et au plus tard au mois de septembre 2014, en vue de la prochaine négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels.

Fait à Paris, le 15 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNHPA.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

CGT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO.

Brochure n° 3292

Convention collective nationale
IDCC : 1979. – HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS

ACCORD DU 11 JUILLET 2013
RELATIF À LA SANTÉ AU TRAVAIL ET À L'EMPLOI DES SENIORS
NOR : ASET1450204M
IDCC : 1979

PRÉAMBULE

Certains facteurs relatifs à la santé au travail font peser sur les salariés un risque d'altération de leur santé au cours de leur carrière, qui peut se traduire par une maladie, physique ou psychique, un accident ou une usure prématurée de l'organisme.

Les partenaires sociaux sont convenus d'œuvrer ensemble pour voir se développer des actions à court, moyen et long terme pour prévenir ces risques professionnels.

Cette volonté d'améliorer les conditions de travail et la santé au travail des salariés des entreprises du secteur des CHRD constitue l'un des objectifs des employeurs, des salariés et de leurs représentants. L'action conjointe entre les employeurs et les salariés est nécessaire au renforcement de ces mesures de prévention et elle contribue également à renforcer l'attractivité de la branche en termes de développement de l'emploi et de fidélisation.

Les partenaires sociaux conviennent que le secteur doit relever le défi de l'accompagnement et du maintien des seniors dans l'emploi.

Par ailleurs, un document de synthèse des discussions, décisions et travaux de recherche a été présenté lors de la commission mixte paritaire du 12 janvier 2012. Cette étude sert de base à l'élaboration du présent accord.

Selon ce document de synthèse, « la pénibilité au travail résulte de sollicitations physiques ou psychiques qui soit en raison de leur nature, soit en raison des caractéristiques inhérentes au secteur d'activité sont susceptibles de nuire à la santé de tous les travailleurs à des termes et degrés variables ».

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des HCR en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Zp, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer et à vendre à tous types de clientèles des aliments et boissons

variés présentés en libre-service que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Les partenaires sociaux entendent souligner leur volonté de ne pas créer d'obligations supplémentaires à la loi, notamment à destination des petites et moyennes entreprises.

Ainsi, le présent accord vise à inciter les entreprises à la prévention de la santé au travail et à leur apporter une aide technique, en particulier pour les TPE, en mettant en exergue des outils ou des préconisations en la matière, afin notamment que ces entreprises puissent remplir au mieux leurs obligations légales (document unique d'évaluation des risques, fiche individuelle de prévention des expositions aux facteurs de risques professionnels liés à la pénibilité, par exemple).

Article 2

Objet

Le présent accord est conclu en faveur de la préservation de la santé au travail. Il a pour objet de fournir aux entreprises et aux représentants des salariés un cadre général qui permette de prévenir, de détecter, d'éviter et de traiter au mieux les risques physiques et psychosociaux au travail, afin que ces entreprises puissent respecter leurs obligations légales respectives selon l'effectif de chacune.

Il vise à préciser l'ensemble des possibilités d'actions concrètes dans le domaine et le suivi de ces actions. Pour ce faire, les parties signataires s'entendent pour prendre en compte les spécificités du secteur par des mesures de formation, à prévenir ces risques par l'accompagnement dans l'emploi, à trouver des solutions par l'aménagement de dispositifs de reclassement et de reconversion professionnelle.

Les partenaires sociaux entendent souligner l'expérience, le savoir-faire et la connaissance dont disposent les seniors et souhaitent non seulement promouvoir leur maintien en activité mais également leur emploi en général.

Article 3

Définitions

3.1. Pénibilité

La santé au travail concerne, en plus des risques psychosociaux, le problème de la pénibilité au travail. Sur ce thème, les partenaires sociaux ont souhaité réaliser une étude préalable diligentée par le groupement d'intérêt économique « HCR Prévoyance », et un cahier des charges a été établi par un groupe de travail composé des représentants de chaque organisation syndicale.

3.2. Risques psychosociaux

Les risques psychosociaux recouvrent des risques professionnels, d'origine et de nature variées, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et qui ont, par conséquent, un impact sur le bon fonctionnement des entreprises. Ils sont à l'interface de l'individu et de la situation de travail.

Il s'agit notamment du stress, du harcèlement moral et sexuel, de la violence et de la souffrance au travail, de l'épuisement professionnel, des incivilités et des agressions physiques et verbales.

On entend par stress au travail « un état survenant lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face » (ANI du 2 juillet 2008).

Aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail, le harcèlement moral consiste en « des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Conformément à l'article L. 1153-1 du code du travail :

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

L'ANI du 26 mars 2010 reprend la définition de la violence au travail, issue du Bureau international du travail. Il s'agit de « toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail ». La violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les travailleurs, y compris le personnel d'encadrement, alors que la violence au travail externe est celle qui s'exprime entre les travailleurs (y compris le personnel d'encadrement) et toute personne présente sur le lieu de travail.

La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, comportementale ou physique.

Tous ces risques contribuent à la détérioration de la santé des salariés sur leur lieu de travail.

Article 4

Identification et évaluation des facteurs de risques dans la branche des HCR

4.0. Facteurs de risques professionnels

Les facteurs de risques mentionnés à l'article L. 4121-3-1 du code du travail sont :

1° Au titre des contraintes physiques marquées :

- a) Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail ;
- b) Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- c) Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du code du travail.

2° Au titre de l'environnement physique agressif :

- a) Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail, y compris les poussières et les fumées ;
- b) Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 du code du travail ;
- c) Les températures extrêmes ;
- d) Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail.

3° Au titre de certains rythmes de travail :

- a) Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail ;
- b) Le travail en équipes successives alternantes ;
- c) Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

4.1. Identification des risques

Concernant la pénibilité, parmi les facteurs de risques identifiés par la loi, ceux qui peuvent plus spécifiquement concerner le secteur des HCR sont les suivants.

Au titre des contraintes physiques marquées :

- les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail ;
- les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- les vibrations mécaniques définies à l'article R. 4441-1 du code du travail qui distingue les vibrations transmises aux mains et aux bras et celles transmises à l'ensemble du corps.

Au titre de l'environnement physique agressif :

- les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail, y compris les poussières et les fumées ;
- le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail.

Au titre de certains rythmes de travail :

- le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail. Dans ce cadre, les parties seront attentives à la situation des salariés alternant horaires de jour et horaires de nuit.

Leur application au secteur des HCR :

Les facteurs de pénibilité physique identifiés dans la branche et sur lesquels les parties doivent porter leur attention sont les suivants :

- étages : postures pénibles, manutentions manuelles et agents chimiques dangereux ;
- réception : postures pénibles et travail de nuit ;
- salle/bar : postures pénibles, manutentions manuelles et travail de nuit ;
- cuisine : postures pénibles et agents chimiques dangereux et éventuellement, selon l'environnement, températures extrêmes.

Cependant, il appartiendra à chaque employeur d'évaluer les facteurs de pénibilité en fonction de l'environnement de travail et de la structure de l'entreprise. En effet, compte tenu de la diversité des entreprises que regroupe la branche des HCR (constituée principalement de TPE et de PME), les conditions de travail sont différentes dans chaque entreprise. Ainsi, chaque poste de travail est unique d'une entreprise à une autre.

De plus, une attention particulière doit être portée aux salariés soumis à la poly-exposition. La diversité des tâches ou le développement des coopérations entre salariés d'un même service ainsi que le développement de la plurivalence peuvent être un moyen de lutter contre la pénibilité de certains postes. Ainsi, les partenaires sociaux encouragent les parties à mettre en œuvre des actions dans ce sens.

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 et le décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 visent des contraintes physiques susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des salariés.

FACTEUR DE PÉNIBILITÉ	CRITÈRE D'EXPOSITION SIGNIFICATIVE RETENU
Bruit	L'exposition à un niveau de bruit supérieur à 85 dB(A), plus de 20 heures par semaine.
Températures	Le travail à une température supérieure à 30 °C ou inférieure à 5 °C. Plus de 20 heures par semaine. Et de 12 semaines par an.
Postures	Le travail à genoux, les bras en l'air, accroupi, en torsion latérale (au-delà d'un angle de 90 °) et les positions forcées des articulations. Plus de 3 h 30 par jour et plus de 20 heures par semaine.

FACTEUR DE PÉNIBILITÉ	CRITÈRE D'EXPOSITION SIGNIFICATIVE RETENU
Manutention	<p>La manutention manuelle de charge correspond à toute activité nécessitant de recourir à la force humaine pour soulever, abaisser, transporter ou retenir un objet ou une personne de quelque façon que ce soit.</p> <p>La manutention manuelle de plus de 3 tonnes par jour.</p> <p>Par ailleurs, il est rappelé que la législation n'autorise pas le port habituel de charges unitaires supérieures à 55 kg pour les hommes et à 25 kg pour les femmes (sauf autorisation médicale préalable spécifique).</p> <p>(Cf. norme AFNOR NFX 35-109 de 2009, révisée en octobre 2011.)</p>
Travail de nuit ⁽¹⁾	<p>Travailleur qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> – soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps quotidien pendant la période de travail de nuit ; – soit accomplit un nombre minimal d'heures de travail de nuit au cours d'une période de référence.
Agents chimiques dangereux	<p>Exposition à des agents classés cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction par l'Union européenne et par le centre international de recherche sur le cancer : substances classées R45, R46, R49, R60, R61, R68 ou H340, H350, H360.</p> <p>Exposition à des agents ayant un effet cancérogène suspecté : substances classées R40, R62, R63, R68 ou H341, H351, H361.</p> <p>Exposition à des agents chimiques dangereux pour la santé soumis à une valeur limite d'exposition professionnelle réglementaire contraignante ou indicative.</p> <p>Plus de 2 heures par semaine.</p> <p>Sans protection collective et/ou individuelle.</p>
<p>(1) Extrait de l'avenant du 5 février 2007 : « 12.1. Définition du travail de nuit Conformément aux dispositions de l'article L. 213-1-1, alinéa 2, du code du travail, tout travail entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail de nuit. 12.2. Définition du travailleur de nuit Est considéré comme travailleur de nuit celui qui accomplit pendant la période de nuit définie à l'article 12.1 : – soit au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son travail effectif quotidien ; – soit au moins 280 heures de travail effectif dans la plage "horaire de nuit" pour les établissements permanents sur l'année civile ; – soit sur une période d'un trimestre civil 70 heures pour les établissements saisonniers ou les salariés saisonniers des établissements permanents. »</p>	

Plusieurs types d'indicateurs permettent d'identifier les risques psychosociaux. Ils portent sur :

- l'exigence du travail (quantité, pression temporelle, complexité, conciliation vie professionnelle et vie privée) ;
- la charge émotionnelle (relation au public, peur) ;
- l'autonomie et les marges de manœuvre dans le cadre du travail (mode opératoire, sollicitation des compétences, participation aux décisions) ;
- les rapports sociaux ;
- l'insécurité dans l'emploi ;
- les conflits de valeur (éthique).

L'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress propose une liste de facteurs de stress. Il s'agit notamment :

- de l'organisation et des processus de travail ;
- des conditions et de l'environnement de travail ;
- de la communication ;
- des facteurs subjectifs tels que le manque de soutien ou les pressions émotionnelles et sociales.

Certains signes peuvent révéler la présence de stress au travail :

- niveau élevé d'absentéisme, notamment de courte durée ;
- niveau élevé de rotations de personnel, notamment de démissions ou de plaintes fréquentes des travailleurs ;
- taux de fréquence des accidents du travail élevé ;

- passages à l’acte violent contre soi-même ou contre d’autres ;
- augmentation significative des visites spontanées à la médecine du travail.

De son côté, l’ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail évoque l’influence de l’environnement de travail sur l’exposition des personnes à ces phénomènes.

4.2. Evaluation des risques

En vue d’évaluer les risques psychosociaux, il convient de prendre en compte tous les facteurs de risques :

- ceux liés à la charge de travail (marges de manœuvre et soutien social) ;
- ceux liés aux relations de travail (management, relations interprofessionnelles, usagers, clients) ;
- ceux liés aux tensions de valeurs (vie professionnelle et vie privée, qualité du travail) ;
- ceux liés aux changements (restructuration, plan de sauvegarde de l’emploi, réorganisation, déménagement).

L’évaluation et la prévention des risques professionnels font partie des mesures que l’employeur doit mettre en œuvre pour assurer la sécurité et la santé de ses salariés. L’évaluation des risques relevant du périmètre de l’entreprise est une condition indispensable permettant de garantir la meilleure prévention possible des risques sur les postes de travail et le suivi de la santé au travail de tous les salariés. Elle a pour objet d’appréhender l’ensemble des risques professionnels inhérents à chaque unité de travail en fonction des dangers identifiés (dangers physiques, chimiques, facteurs ergonomiques et organisationnels) en vue d’étudier chaque action préventive à mettre en œuvre.

Cette évaluation porte notamment sur le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail dans l’aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou l’installation et dans la définition des postes de travail.

Elle requiert une concertation entre l’employeur, l’encadrement intermédiaire, les représentants du personnel ainsi que les salariés dont l’expérience sur la question sera jugée utile. A défaut de délégué du personnel, l’employeur désignera un salarié dûment formé pour participer à cette concertation.

Cette concertation est ensuite portée à la connaissance des salariés, et le médecin du travail est associé à cette analyse en qualité d’expert de l’entreprise.

Les résultats de l’évaluation doivent être retranscrits dans le document unique qui doit être impérativement actualisé de façon régulière, au minimum chaque année et :

- lors de toute décision d’aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- lorsqu’une information supplémentaire concernant l’évaluation d’un risque dans une unité de travail est recueillie.

Le document unique est tenu à la disposition des salariés, des membres du CHSCT, des délégués du personnel, du médecin du travail, des agents de l’inspection du travail ou de toute autre instance extérieure compétente.

Un avis indiquant les modalités d’accès des salariés au document unique doit être affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail.

Article 5

Prévention et actions

5.1. Prévention

Conformément à l’article L. 4121-1 du code du travail, l’employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il est tenu envers ses salariés à une obligation de sécurité de résultat, qui s’étend à la santé mentale.

Au titre de cette obligation de sécurité de résultat, il est tenu de procéder à l’affichage des consignes de sécurité (plan d’évacuation accompagné d’exercices en cas d’incendie), de fournir les équipements spécifiques pour certaines catégories de personnels (chaussures de sécurité, gants, masques).

L’hygiène générale et l’aménagement des locaux sont des points de sensibilisation importants, même si certaines mesures sont à « normer » en fonction de la taille des établissements (mise à disposition de w.-c. et de douches, points d’eau potable, vestiaires, lieux de pause équipés, lieu de restauration).

Pour prévenir ces risques, l’employeur est tenu :

- d’éviter les risques ;
- d’évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- de combattre les risques à la source ;
- d’adapter le travail à l’homme, en vue notamment d’éviter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- de planifier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent, la technique, l’organisation du travail, les conditions de travail ;
- de prendre les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- de donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Fiche individuelle de prévention des expositions aux facteurs de risques professionnels liés à la pénibilité

Afin d’assurer la traçabilité individuelle de l’exposition aux facteurs de risques professionnels, tout employeur doit remplir une fiche individuelle de suivi pour chaque salarié exposé à un ou à plusieurs facteurs de risques mentionnés à l’article 4.1 du présent accord.

Cette fiche doit être mise à jour lors de toute modification des conditions d’exposition pouvant avoir un impact sur la santé au travail du salarié, en prenant en compte l’évolution des connaissances sur les méthodes et produits utilisés.

Elle est transmise au médecin du travail afin de compléter le dossier médical de santé au travail du salarié.

Une copie de cette fiche doit être remise au salarié :

- en cas d’arrêt de travail d’au moins 30 jours consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- en cas d’arrêt de travail d’au moins 3 mois dans les autres cas (accident ou maladie non professionnelle) ;
- lors de son départ de l’entreprise.

Par ailleurs, elle est tenue à la disposition du salarié et est susceptible d’être rectifiée à sa demande.

De plus, les partenaires sociaux souhaitent sensibiliser et attirer l’attention des entreprises sur la tenue de cette fiche. En effet, tout l’intérêt est de constituer un outil de suivi de la santé au travail du salarié, afin de permettre une anticipation dans le cadre de son parcours professionnel.

Elle peut ainsi permettre aux entreprises d’envisager la mise en œuvre, si nécessaire, en concertation avec le salarié, de mesures adéquates en vue de préserver sa santé au travail, telles que proposition de reclassement ou aménagement du poste de travail.

5.2. Actions

L’employeur doit se conformer aux obligations prescrites par le code du travail en matière de santé et de sécurité au travail, tout en s’efforçant d’atteindre des objectifs plus ambitieux. Outre des

actions de prévention, il doit réaliser des actions d'information et de formation et mettre en place une organisation et des moyens adaptés.

Un meilleur accueil des salariés dans l'entreprise : l'employeur désigne au sein de l'établissement un ou plusieurs salariés compétents qui, formés en ce sens, sont chargés de sensibiliser, lors de la phase d'intégration, les salariés nouvellement embauchés aux règles d'hygiène et de sécurité aux postes de travail.

Une formation à l'hygiène et à la sécurité : la dynamique d'amélioration de la santé au travail repose sur une action conjointe des employeurs, des salariés, des institutions représentatives du personnel et de l'encadrement.

Dans ce cadre, une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité aux postes de travail, lors de l'embauche ou lors d'un changement d'affectation ou de technique, doit être organisée. Cette formation doit être répétée périodiquement. Un accent particulier est mis sur les formations relatives aux gestes et postures.

L'amélioration de l'information des salariés sur la sécurité liée à leur poste de travail et à son environnement dans l'entreprise, information permettant au salarié d'acquiescer les comportements et les gestes adaptés en toutes circonstances.

Une mise à disposition d'équipements de protection appropriés : le port de ces équipements est destiné à protéger les salariés de risques spécifiques. Ils sont d'ailleurs tenus de les utiliser.

Le rôle essentiel de l'organisation du travail : la charge de travail confiée à chaque salarié, ainsi que sa planification doivent être déterminées de telle manière qu'elles soient compatibles avec l'horaire du poste de travail, avec la prise régulière de jours de congés, avec le départ en formation professionnelle et avec les moyens donnés aux salariés pour accomplir leur tâche.

Evaluation des conséquences des facteurs de pénibilité sur la santé et définir les dispositions de prévention, de protection visant à éliminer ces facteurs :

- en remplaçant prioritairement ce qui est pénible par ce qui est moins pénible ;
- en privilégiant les mesures à caractère collectif et celles situées le plus en amont possible du facteur de pénibilité rencontré, c'est-à-dire le plus près possible de sa source ; ces mesures comprennent notamment l'aménagement du poste de travail, l'amélioration des conditions de travail et/ou de l'organisation du travail, ainsi que la formation des salariés et du personnel de l'encadrement ;
- en recherchant l'adaptation du poste de travail au salarié à partir de la perception du salarié sur la pénibilité de son poste ;
- en respectant les normes légales et réglementaires en vigueur en matière d'ergonomie du poste de travail ;
- en prenant toutes dispositions pour que l'effectif permette de faire face à la charge de travail.

Le développement des coopérations entre salariés d'un même service ou entre services : les binômes classiques (notamment aux étages) et binômes juniors-seniors.

Article 6

Acteurs impliqués

6.1. Médecine du travail et surveillance médicale

Les partenaires sociaux rappellent l'importance du rôle de conseil des services de santé au travail afin d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail lors de leur vie professionnelle.

Le médecin du travail, qui a libre accès aux lieux de travail, est le conseiller des employeurs, des salariés et, lorsqu'ils existent, des représentants du personnel en ce qui concerne notamment :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;

- l’adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l’emploi des salariés ;
- la protection des travailleurs contre l’ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d’accident du travail ou d’exposition à des agents chimiques dangereux ;
- l’hygiène générale de l’établissement ;
- les modifications apportées aux équipements ;
- la mise en place ou la modification de l’organisation du travail de nuit.

Ainsi, les employeurs doivent veiller au respect de leurs obligations, à savoir :

- l’adhésion annuelle aux services de santé au travail ;
- l’affichage de leurs coordonnées sur le lieu de travail ;
- le suivi médical obligatoire de leurs salariés.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que tous les salariés bénéficient d’un suivi individuel de leur état de santé qui s’effectue à l’embauche, au cours de l’exécution du contrat de travail et après une suspension du contrat de travail. Le médecin du travail peut à cette occasion constater l’inaptitude du salarié.

La surveillance de l’état de santé des salariés est, en effet, assurée essentiellement au moyen d’examen médicaux obligatoires, à savoir :

La visite médicale d’embauche : sauf exceptions prévues par le code du travail, tout salarié doit bénéficier d’une visite médicale avant l’embauche ou au plus tard avant l’expiration de la période d’essai.

Pour les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée, ils bénéficient de cet examen avant leur embauche.

La visite médicale périodique : en principe, tout salarié doit bénéficier d’une visite médicale au moins tous les 2 ans, afin notamment de s’assurer du maintien de son aptitude à son poste de travail. En fonction de situations particulières, il est possible pour le médecin du travail de demander un suivi individuel plus rapproché.

La visite médicale de préreprise : en vue de favoriser le maintien dans l’emploi des salariés, tout salarié en arrêt de travail, d’origine professionnelle ou non, d’une durée de plus de 3 mois doit bénéficier d’une visite de préreprise. Cette visite doit être organisée par le médecin du travail à l’initiative du médecin traitant, du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié. L’avis du médecin du travail devra être à nouveau sollicité lors du retour du salarié dans l’entreprise.

La visite médicale de reprise : le salarié doit bénéficier d’une visite médicale de reprise au plus tard dans les 8 jours suivant son retour :

- après un congé de maternité ;
- après une absence pour maladie professionnelle ;
- après une absence d’au moins 30 jours pour cause d’accident du travail, de maladie ou d’accident non professionnels.

Par ailleurs, le médecin du travail doit être informé de tout arrêt de travail d’une durée inférieure à 30 jours pour cause d’accident du travail, afin de pouvoir apprécier, notamment, l’opportunité d’un nouvel examen médical et préconiser des mesures de prévention des risques professionnels.

Surveillance médicale renforcée : certains salariés bénéficient d’une surveillance médicale renforcée. Il s’agit :

- des travailleurs âgés de moins de 18 ans ;
- des femmes enceintes ;
- des travailleurs handicapés ;
- ainsi que des salariés exposés à certains risques (amiante, bruit...).

Pour ces salariés, le médecin du travail est juge des modalités (fréquence, nature des examens) de la surveillance médicale renforcée, en tenant compte des recommandations de bonnes pratiques existantes. Cette surveillance doit comprendre au moins un ou des examens de nature médicale selon une périodicité n'excédant pas 24 mois.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que le travailleur de nuit est également soumis à une surveillance médicale particulière avant son affectation à un poste de nuit et, par la suite, au minimum tous les 6 mois.

Ils rappellent également que l'employeur et le salarié peuvent demander, à tout moment, l'organisation d'une visite médicale devant le médecin du travail.

La cotisation annuelle des employeurs à leurs services de santé au travail constitue un forfait annuel de prévention indépendant de la périodicité du suivi médical individuel. Ce forfait finance un ensemble d'actions et de prestations définies par chaque service de santé au travail en réponse aux besoins et aux souhaits des adhérents en contrepartie de leurs cotisations. Ces actions sont réalisées par des équipes pluridisciplinaires comprenant des médecins du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers.

Ces actions comprennent notamment :

- l'aide à l'évaluation des risques professionnels (fiche d'entreprise, document unique et fiche individuelle d'exposition) et à la réalisation d'actions de prévention en milieu de travail pour prévenir ces risques, en lien avec leur évaluation et évolution dans le temps ;
- le suivi médical individuel des salariés (susvisé), prioritairement ciblé sur les populations les plus exposées aux risques professionnels ;
- des actions collectives et individuelles de sensibilisation et de prévention en sécurité et santé au travail.

Le médecin du travail a un libre accès aux lieux de travail. Il effectue la visite des entreprises et établissements dont il a la charge soit à son initiative, soit à la demande de l'employeur ou du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel. Il a également accès à tous les documents non nominatifs obligatoires en matière de santé et de sécurité au travail.

Ces différentes prestations sont organisées par les services de santé au travail afin d'aider les entreprises à répondre à leurs obligations de prévention vis-à-vis de leurs salariés. En conséquence, il appartient aux employeurs de solliciter leurs services de santé au travail, afin d'exprimer leurs besoins au regard des prestations offertes.

6.2. Institutions représentatives du personnel

Dans les entreprises concernées, les délégués du personnel (DP) sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) qu'ils exercent dans le cadre des heures de délégation qui leur sont propres.

Les DP et le CHSCT ont notamment pour rôle de s'occuper des activités de prévention des risques professionnels. Ils ont un rôle d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes ou à leur santé physique et mentale.

Les partenaires sociaux s'entendent à reconnaître la nécessité d'implication des représentants du personnel dans la mise en œuvre et le suivi de la politique de prévention des risques.

Les CHSCT constituent les acteurs majeurs dans le domaine. Les questions de santé mentale font partie du champ de compétences des CHSCT. Les réunions sont l'occasion d'échanger sur le thème de la sécurité et de la santé au travail, faisant de cette instance un lieu privilégié de dialogue et de prévention des risques.

Les délégués du personnel, par leur mission afférente aux conditions de travail qui leur est attribuée, peuvent jouer un rôle dans la révélation de situations non propices à l'épanouissement des salariés à leur poste de travail.

A cet égard, les réunions mensuelles sont un moment essentiel à l'instauration d'un dialogue efficace et de qualité avec les délégués du personnel.

Conformément à l'article L. 2313-2 du code du travail, si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, notamment à leur santé physique et mentale, il en saisit immédiatement l'employeur.

L'employeur procède alors, sans délai, à une enquête avec le délégué du personnel et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

Les partenaires sociaux estiment que, à la base de toute relation ou de dialogue à l'intérieur de l'entreprise, quels que soient les interlocuteurs, le respect des personnes, de leur identité professionnelle et de leurs opinions doit être la règle.

6.3. Rôle des partenaires extérieurs à l'entreprise

Des structures extérieures à l'entreprise peuvent concourir à améliorer la sécurité et la santé au travail au sein de l'entreprise en apportant une aide technique au chef d'entreprise. Il s'agit notamment des services interentreprises de santé au travail, des agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT), des CARSAT ou de tout consultant spécialisé.

Article 7

Emploi des seniors

Les parties conviennent de la nécessité d'anticiper la problématique de maintien en activité des seniors.

Par ailleurs, les parties à l'accord rappellent que le principe de non-discrimination s'applique au critère de l'âge et qu'aucune distorsion concernant le recrutement, la gestion des carrières, la formation et la rémunération vis-à-vis des seniors ne saurait être acceptée.

Le présent article est une première étape dans le traitement du sujet de l'emploi des seniors.

7.1. Entretien de seconde partie de carrière

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les salariés de 45 ans et plus doivent bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière, dans les conditions suivantes :

Cet entretien est destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi, sur leurs compétences, le maintien de leur employabilité, leurs besoins en formation, leur situation et leur évolution professionnelle.

L'entretien de seconde partie de carrière doit permettre au salarié d'anticiper la suite de sa vie professionnelle et d'examiner les perspectives de déroulement de carrière en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités existant dans l'entreprise.

Un entretien se tient tous les 5 ans à l'initiative de l'employeur ou, à défaut, sur demande du salarié.

En application de l'article L. 6321-1 du code du travail, cet entretien est obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés.

Par cet accord de branche, les parties signataires attirent l'attention des entreprises de moins de 50 salariés sur ce dispositif et les incitent à le mettre en place.

7.2. Dispositif de maintien des cotisations vieillesse à taux plein

Tout salarié à temps complet se trouvant à 2 ans au plus de la date lui permettant de percevoir une pension de retraite à taux plein et ayant au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise peut décider de réduire son horaire en temps partiel et bénéficier ainsi du dispositif dans les conditions prévues ci-dessous.

L'aménagement de fin de carrière permet de maintenir le salarié à son poste de travail en prenant en compte les contraintes des salariés.

Ces aménagements répondent aux intérêts du salarié bénéficiant d'un allègement de sa charge de travail et de l'entreprise pouvant ainsi optimiser l'utilisation des compétences et de l'expérience du salarié.

Les salariés à temps complet définis ci-dessus peuvent demander à bénéficier pour une durée de 2 ans au plus d'un aménagement de leur temps de travail en diminuant leur durée du travail mensuelle.

Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif, le salarié devra joindre à sa demande tout document permettant de justifier de la date d'attribution d'une retraite à taux plein.

1. Dispositif de « surcotisations » (art. L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale)

Dans le cas d'un passage d'un temps de travail d'un salarié à temps plein à un horaire à temps partiel diminuant de fait la rémunération afférente au contrat, l'assiette de cotisation destinée à financer l'assurance vieillesse est maintenue à la hauteur du salaire correspondant à l'activité à temps plein.

Les cotisations d'assurance vieillesse sont ainsi calculées sur la base de la rémunération correspondant à l'activité exercée à temps plein.

Ce dispositif sera caduc si cette prise en charge n'est plus exonérée de cotisations de sécurité sociale. Dans une telle hypothèse, une nouvelle négociation sera entamée afin de trouver une solution permettant notamment de maintenir la situation des salariés déjà engagés dans cet aménagement de fin de carrière.

La modification de l'horaire du contrat du salarié fera l'objet d'un avenant à son contrat de travail.

2. Indemnités de départ reconstituées sur la base de l'emploi à temps plein

Le salarié à temps complet défini ci-dessus, ayant réduit son temps de travail à temps partiel et amené à quitter l'entreprise pour percevoir une pension de retraite percevra une indemnité de départ à la retraite équivalente à celle qu'il aurait perçue s'il avait continué à exercer son emploi dans le cadre de son horaire à temps complet.

Il est rappelé que conformément à la législation en vigueur, à l'instar de tout salarié à temps partiel, ces salariés seront prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle et correspondant à leurs compétences ou d'un emploi équivalent dès lors qu'ils envisageraient d'occuper à nouveau un poste à temps complet.

7.3. Indemnité de départ à la retraite

Les salariés de statuts employés et agents de maîtrise payés au fixe ou au pourcentage service qui partiront à la retraite auront droit à une indemnité désormais égale à :

ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE	MONTANT DE L'INDEMNITÉ
Après 10 ans	1 mois de salaire
Après 15 ans	2 mois et demi de salaire
Après 20 ans	3 mois de salaire

ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE	MONTANT DE L'INDEMNITÉ
Après 25 ans	3 mois et demi de salaire
Après 30 ans	4 mois de salaire

Les salariés cadres bénéficient de l'indemnité de départ à la retraite définie par l'article 14 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 à la convention collective nationale des HCR.

Article 8

Suivi de l'application de l'accord (observatoire)

Il est créé un observatoire de la santé au travail. Sa première réunion se tiendra dans les 6 mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord et elle aura pour objet d'étudier la forme juridique que pourrait prendre cet observatoire.

8.1. Composition

Cet observatoire est paritaire. Il est composé d'un représentant de chaque organisation syndicale et professionnelle représentative. Afin d'assurer ce paritarisme, et ce quel que soit le nombre d'organisations représentatives, chaque collègue (salariés et employeurs) représente une voix.

8.2. Missions

L'observatoire constituera un outil de mise en œuvre et de suivi de l'accord.

Il est habilité à se faire assister d'experts (CNAMTS, INRS, ANACT, médecine du travail ou autre expert désigné et choisi par lui) afin de solliciter leurs avis techniques et leurs réflexions en tant que de besoin.

Après analyse approfondie et études scientifiques, et sur proposition de l'observatoire, la commission mixte paritaire pourra être amenée à apporter les évolutions ou modifications nécessaires aux facteurs de pénibilité, et notamment aux critères d'exposition retenus (cf. tableau art. 4.1).

Cet observatoire s'attachera à approfondir le travail de prévention. Il recherchera à cet effet des sources de financement.

Cet observatoire collectera les « bonnes pratiques », les solutions mises en œuvre par les entreprises des HCR face aux problèmes de pénibilité, afin d'en assurer la publicité.

Cet observatoire doit également :

- réaliser des études permettant l'amélioration des conditions de travail et préconiser des solutions aux entreprises en la matière ;
- mettre en œuvre des outils de communication en vue d'informer et de sensibiliser les entreprises sur la santé au travail ;
- créer des outils, à destination principalement des TPE, afin de les aider à élaborer le document unique d'évaluation des risques et les fiches individuelles d'exposition.

8.3. Périodicité des réunions

L'observatoire se réunira au moins une fois par an.

Article 9

Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt

Le présent accord est à durée indéterminée.

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

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 10

Révision et modification

Le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié qu'à la condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

Fait à Paris, le 11 juillet 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FAGIHT ;
SNRTC ;
CPIH ;
GNC ;
UMIH ;
SYNHORCAT.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT.

Brochure n° 3090

Convention collective nationale

IDCC : 1527. – IMMOBILIER

**(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,
agents immobiliers, etc.)**

AVENANT N° 59 DU 3 OCTOBRE 2013

**RELATIF À LA COMMISSION DE VALIDATION DES ACCORDS
COLLECTIFS D'ENTREPRISE**

NOR : ASET1450218M

IDCC : 1527

PRÉAMBULE. – CHAMP D'APPLICATION

En application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, le présent avenant a pour objet de créer une commission paritaire de branche dénommée commission paritaire de validation (CPV) des accords collectifs d'entreprise et d'en définir les modalités de fonctionnement.

Il s'agit d'une commission de branche qui sera compétente pour examiner les accords collectifs conclus par des entreprises de la branche immobilier assujetties à la convention collective nationale de l'immobilier.

Article 1^{er}

*Composition et mission de la commission paritaire de validation
des accords collectifs d'entreprise (CPV)*

1.1. Composition

La commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprise (CPV) est composée de deux représentants pour chacune des organisations syndicales salariales et patronales représentatives dans la branche. Chaque organisation membre de la CPV communiquera par écrit le nom de ses représentants au secrétariat du COPI.

1.2. Rôle

La validité des accords collectifs transmis à la commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprise (CPV) est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ainsi qu'à l'approbation par la commission paritaire de branche.

La commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprise (CPV) contrôle la légalité des accords transmis dans le respect de la procédure de saisine définie ci-dessous. Elle vérifie

que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. Son examen ne porte que sur la légalité des accords transmis et non sur leur opportunité.

Si la commission n'a pas été saisie en bonne et due forme, la demande d'examen de l'accord sera irrecevable.

Article 2

Fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprise (CPV)

2.1. Modalités de saisine de la commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprise (CPV) par les entreprises de la branche

La commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprise (CPV) peut être saisie par toute entreprise de la branche ayant moins de 200 salariés et qui, en l'absence de délégués syndicaux ou de délégués du personnel désignés comme délégué syndical, a négocié et conclu avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel un accord collectif de travail.

Cet accord concerne les mesures dont la loi subordonne la mise en œuvre à un accord collectif mais ne peut porter sur les accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21, c'est-à-dire relatifs à la consultation des institutions représentatives du personnel en matière de licenciement économique collectif.

L'entreprise qui souhaite soumettre un accord à la CPV de la CCNI doit le notifier par courrier RAR adressé à la commission paritaire de validation à l'adresse suivante : CPV-COPI, 46, rue de Rome, 75008 Paris.

Cette notification par courrier RAR doit être accompagnée de toutes les pièces au contrôle de la légalité de l'accord :

- au moins un exemplaire signé de l'accord soumis à validation doublé d'un exemplaire numérique de l'accord ;
- la copie de l'information adressée par l'employeur aux organisations syndicales représentatives dans la branche immobilier sur son intention d'engager des négociations ;
- la copie du procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ou le double du formulaire Cerfa ;
- un document récapitulant des informations sur l'effectif de l'entreprise par catégories sociales-professionnelles, calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail ;
- la liste des accords collectifs en vigueur dans l'entreprise ;
- le code APE, l'activité principale, le nom et l'adresse de l'entreprise ;
- la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé ;
- le nom des élus de cette instance ayant signé cet accord ;
- une attestation sur l'honneur, signée de tous les signataires de l'accord, informant qu'il n'existe aucun délégué syndical dans leur entreprise et que les négociations se sont déroulées conformément à l'article L. 2232-27-1 du code du travail.

La CPV dispose de 4 mois à compter de la réception du courrier RAR pour rendre une décision de validation ou d'invalidation.

Durant ce délai, la commission peut :

- demander à l'entreprise qui l'a saisie toutes pièces ou informations tel qu'indiqué ci-avant, de nature à faciliter l'examen de l'accord transmis.

L'entreprise saisissante qui n'aura pas donné suite à une demande d'information complémentaire verra son accord invalidé pour irrecevabilité de la demande 1 mois après que la commission lui a adressé sa demande de communication. La décision d'irrecevabilité vaudra rejet de la demande de validation de l'accord ;

- se faire assister d'un expert, afin d'obtenir les informations juridiques nécessaires à l'appréciation de la légalité de l'accord par la CPV. Les frais engagés par la CPV pour chaque accord seront mis à la charge de l'entreprise qui aura saisi la CPV sur la base de leur coût réel. Toute nouvelle demande d'examen suivra le même régime. Une provision pourra être exigée de la commission préalablement à tout examen de la CPV, à peine d'irrecevabilité.

Toute transmission d'un accord collectif qui ne respecterait pas les conditions de forme de saisine de la CPV ou de fond prévues par la législation générerait une irrecevabilité de la demande.

2.2. Décisions de la commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprise (CPV)

La commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

La CPV se prononce à la majorité des membres présents ou représentés sur la validité des accords qui lui sont soumis.

Règles de majorité de la CPV

La validation de l'accord est acquise dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée à la fois au sein :

- du collège composé par les représentants des employeurs ;
- du collège composé par les représentants des organisations syndicales.

Lorsqu'un membre de la CPV fait partie de l'entreprise signataire de l'accord collectif soumis à l'examen de la CPV, il ne pourra pas voter sur la légalité de l'accord examiné.

Lorsque cette double majorité n'est pas réunie, la demande de validation est considérée comme rejetée.

La présidence et la vice-présidence de la commission sont assurées par alternance tous les 2 ans par une organisation patronale puis par une organisation syndicale, et ce à tour de rôle, étant précisé que chaque organisation (patronale et syndicale) ne peut assumer la présidence et la vice-présidence deux fois de suite. La présidence et la vice-présidence sont désignées à la majorité des membres composant la CPV. La présidence assure les débats mais n'a pas voix prépondérante. Le vice-président préside les réunions en cas d'empêchement du président.

Les accords transmis à la CPV peuvent faire l'objet des décisions suivantes :

- validation expresse, lorsque la CPV rend un avis de validation si l'accord est conforme aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables ;
- validation tacite, lorsque la CPV, régulièrement saisie d'un accord valablement conclu et entrant dans son champ de compétences, ne s'est pas prononcée dans les 4 mois suivant la notification de l'accord ;
- invalidation expresse, lorsque la CPV refuse de valider un accord transmis, en se prononçant si l'accord n'est pas conforme aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables. Dans ce cas, la CPV motive sa décision afin de permettre à l'entreprise qui l'a saisie de régulariser son accord ; en ce cas, un nouveau délai de 4 mois commencera à courir selon les mêmes modalités de saisine et de fonctionnement ;
- irrecevabilité, si l'activité de l'entreprise n'entre pas dans le champ de compétences de la commission ou si la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents énumérés à l'article 2.1.

Lorsqu'un accord se voit opposer un refus de validation expresse de la CPV, il est réputé non écrit.

Chaque décision (irrecevabilité, rejet, validation) fait l'objet d'un procès-verbal signé par le président, le vice-président et les autres membres siégeant au sein de la CPV.

La décision de la commission (validation, irrecevabilité, rejet) est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 15 jours calendaires. Cette décision dûment motivée est signée par le président de cette commission.

Article 3

Adhésion. – Révision. – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera toutefois l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 4

Dépôt. – Extension

Le présent accord sera déposé, à l'initiative de la partie la plus diligente, auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et fera l'objet concomitamment d'une demande d'extension.

Article 5

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Toutefois, cet accord n'a pas pour effet ou pour objet de remettre en cause les décisions qui ont été prises par la CPV de la branche instituée antérieurement, le recours à l'accord collectif de branche n'étant qu'une modalité d'instituer une CPV. Par le présent accord, les parties signataires confirment l'ensemble des décisions prises antérieurement.

Fait à Paris, le 3 octobre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNIS ;
FNAIM ;
SNRT ;
SNPI ;
FEPL ;
FSIF.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
CGT commerce ;
FEC FO ;
SNUHAB CFE-CGC.

Brochure n° 3272

Convention collective nationale
IDCC : 1760. – **JARDINERIES ET GRAINETERIES**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 3 FÉVRIER 2014
DU SYNAPSES À LA CONVENTION

NOR : ASET1450223M
IDCC : 1760

SYNAPSES
55, rue Lacordaire
75015 Paris

Paris, le 3 février 2014.

Messieurs,

En application des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous prions de prendre note de l'adhésion du SYNAPSES (syndicat national des activités liées aux animaux domestiques et non domestiques, aux végétaux d'ornement, à l'environnement et au cadre de vie) à la convention collective nationale jardineries et graineteries du 3 décembre 1993, étendue par arrêté ministériel du 6 juillet 1994 (*Journal officiel* du 20 juillet 1994) à tous ses accords et avenants conclus, déjà étendus ou non ou bien en voie d'extension.

Conformément aux dispositions du 2^e alinéa de l'article L. 2261-4, nous demandons à participer, dès à présent, au sein du collège employeurs, aux négociations portant sur la modification des dispositions de la convention collective ou de tout accord autonome, la révision de cette convention collective qui est actuellement en cours ainsi qu'à la gestion de toute commission, institution ou organisme paritaire créé par la convention collective ou par accord professionnel spécifique (commission paritaire nationale d'interprétation, commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, observatoires, comités de suivi, section professionnelle paritaire, etc.).

Cette adhésion est effectuée dans le cadre du champ professionnel du syndicat et dans la limite du champ d'application de la convention collective tel qu'il est mentionné à son annexe adaptative si ce n'est une rédaction conforme à la nouvelle nomenclature des activités française (NAF 2008, rév. 2).

Le SYNAPSES regroupe notamment de petites entreprises exerçant au moins l'une des activités relevant du champ d'application de la convention collective citée en objet, employeurs de main-d'œuvre.

Nous souhaitons être conviés aux prochaines réunions des instances paritaires et être informés du calendrier des réunions ou, à titre subsidiaire, être informés de tous les points inscrits à l'ordre du jour (projets d'accord ou d'avenant, communications, rapports, études, etc.) des prochaines réunions des instances paritaires quelles qu'elles soient, selon les dispositions de l'article L. 2261-4 du code du travail, et de nous les transmettre en copie afin que nous puissions prendre position sur ces éléments.

Enfin, compte tenu des incontournables délais liés à la procédure d'extension des avenants et/ou accords, nous vous précisons avoir demandé à la FNMJ de bien vouloir nous adresser un état reprenant, pour chaque accord ou avenant négocié en commission nationale de négociation :

- son sort actuel (ouverture à la signature ou signé complété de sa date de signature ou d'échéance du délai de signature) ;
- son statut (demande d'extension, parution de l'avis préalable à l'extension ou parution de l'arrêté d'extension) avec précision des dates relatives à chacun des différents stades.

Veillez agréer, Messieurs, l'expression de nos salutations les plus distinguées.

Brochure n° 3257

Convention collective nationale
IDCC : 2931. – ACTIVITÉS DE MARCHÉS FINANCIERS

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES
AU 1^{ER} JANVIER 2014
NOR : ASET1450214M
IDCC : 2931

Entre :

L'AMAFI,

D'une part, et

La CFTC marchés financiers ;

La CFE-CGC marchés financiers ;

La CGT Bourse-Investissements ;

La CGT-FO Bourse,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le barème des salaires minimaux hiérarchiques est revalorisé à effet du 1^{er} janvier 2014.

Article 2

A compter de cette date, la grille des salaires minimaux applicables est la suivante :

(En euros.)

CATÉGORIE	IA	IB	IIA	IIB	IIIA	IIIB	IIIC
SMH mensuel	1 566	1 935	2 336	2 564	2 776	3 315	4 161

Article 3

En application de l'article G.2 de l'annexe I de la convention collective nationale des activités de marchés financiers, une grille spécifique transitoire concernant les anciennes catégories A (3^e et 4^e échelons) ainsi que B (3^e et 4^e échelons), D et E (2^e et 4^e échelons) est maintenue.

En conséquence, à partir du 1^{er} janvier 2014, les salaires minimaux pour ces catégories sont les suivants.

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON	SALAIRE
A	3	1 611
	4	1 685
B	3	1 654
	4	1 730
D	1	1 975
	2	2 074
	3	2 173
	4	2 270
E	2	2 393
	4	2 622

Il est par ailleurs rappelé que le maintien de cette grille transitoire prend fin le 31 décembre 2014.

Article 4

Les dispositions du présent accord sont établies pour la durée du travail applicable dans la branche et ne peuvent conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 17 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION
(15 avril 2011)

AVENANT N° 37 DU 13 JANVIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2014
(BORDEAUX)

NOR : ASET1450238M
IDCC : 3017

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée ports et manutention et du protocole d'accord signé à Bordeaux le 11 juillet 2000, de ses avenants et de ses annexes.

Conformément aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, les parties signataires s'engagent à respecter le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même poste ou pour un poste de nature équivalente.

Article 1^{er}

Revalorisation

Article 1.1

Revalorisation des salaires

Les salaires effectifs et les sommes accessoires liées aux salaires, repris dans la grille 2013, sont revalorisés de 1,25 % au 1^{er} janvier 2014, puis de 0,35 % au 1^{er} juillet 2014.

Article 1.2

Exceptions

La revalorisation des indemnités de salissure est régie par l'article 3.2 de l'avenant n° 6 du 18 janvier 2002, celle des indemnités de panier chantier et celle des indemnités de déplacement par l'article 4.1 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

Article 2

Date d'effet

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1^{er} janvier 2014.

Les montants applicables :

- au 1^{er} janvier figurent dans la grille n° 2014-1 ;
- au 1^{er} juillet figurent dans la grille n° 2014-2.

Fait à Bordeaux, le 13 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SEMPB.

Syndicat de salariés :

CGT Dock 33.

ANNEXE I

Grille n° 2014-1 des salaires effectifs applicable au 1^{er} janvier 2014 Port de Bordeaux

Les références aux protocoles, annexes, avenants et rencontres sont décrites en notes (de A à O).

Salaire brut mensuel des ouvriers dockers professionnels mensualisés ^(A)

Classement CCNUPM : D1

(En euros.)

ANCIENNETÉ	SALAIRE BRUT MENSUEL	SALAIRE BRUT DE BASE	IRTT
Moins de 1 an	2 195,12	1 970,02	225,10
1 an > 2 ans	2 214,92	1 987,80	227,12
2 ans > 3 ans	2 234,73	2 005,57	229,16
3 ans > 4 ans	2 257,68	2 026,17	231,51
4 ans > 5 ans	2 277,48	2 043,93	233,55
5 ans > 6 ans	2 297,28	2 061,71	235,57
6 ans > 7 ans	2 320,25	2 082,32	237,93
7 ans > 8 ans	2 340,05	2 100,09	239,96
8 ans > 9 ans	2 359,85	2 117,86	241,99
9 ans > 10 ans	2 381,76	2 137,52	244,24
10 ans > 11 ans	2 401,55	2 155,29	246,26
11 ans > 12 ans	2 421,36	2 173,06	248,30
12 ans > 13 ans	2 444,32	2 193,67	250,65
13 ans > 14 ans	2 464,13	2 211,45	252,68
14 ans > 15 ans	2 483,92	2 229,21	254,71
15 ans > 16 ans	2 506,89	2 249,82	257,07
16 ans > 17 ans	2 506,89	2 249,82	257,07
17 ans > 18 ans	2 506,89	2 249,82	257,07
18 ans > 19 ans	2 506,89	2 249,82	257,07

*Salaire brut horaire des ouvriers dockers occasionnels
CDD non soumis à modulation ^(B)*

(En euros.)

CLASSEMENT CCNM	SALAIRE BRUT horaire	SALAIRE BRUT de base	PRIME d'ajustement
Niveau B	10,52	9,93	0,59
Niveau C, échelon 2	12,24	11,82	0,42

Salaire brut mensuel des ouvriers dockers professionnels mensualisés
Contremaîtres confirmés ^(M)

(En euros.)

ANCIENNETÉ	SALAIRE BRUT MENSUEL	SALAIRE BRUT DE BASE	IRTT
Moins de 1 an	2 967,19	2 662,92	304,27
1 an > 2 ans	2 988,85	2 682,37	306,48
2 ans > 3 ans	3 010,54	2 701,83	308,71
3 ans > 4 ans	3 035,66	2 724,38	311,28
4 ans > 5 ans	3 057,33	2 743,82	313,51
5 ans > 6 ans	3 079,01	2 763,28	315,73
6 ans > 7 ans	3 104,15	2 785,84	318,31
7 ans > 8 ans	3 125,84	2 805,31	320,53
8 ans > 9 ans	3 147,50	2 824,75	322,75
9 ans > 10 ans	3 171,50	2 846,28	325,22
10 ans > 11 ans	3 193,17	2 865,74	327,43
11 ans > 12 ans	3 214,85	2 885,20	329,65
12 ans > 13 ans	3 240,00	2 907,77	332,23
13 ans > 14 ans	3 261,69	2 927,22	334,47
14 ans > 15 ans	3 283,36	2 946,67	336,69
15 ans > 16 ans	3 308,50	2 969,23	339,27
16 ans > 17 ans	3 308,50	2 969,23	339,27
17 ans > 18 ans	3 308,50	2 969,23	339,27
18 ans > 19 ans	3 308,50	2 969,23	339,27

Variables brutes journalières

(En euros.)

	CONTEMAÎTRE	ODPM D1	ODO
Prime chauffeur	–	26,26 ^(D)	13,12 ^(C)
Prime contremaître occasionnel	–	60,75 ^(L)	–

Prime de panier de chantier ODO : 1,02 € ^(E).

Décommande simple : 20,68 € ^(F).

Décommande suivie de recommande : 36,18 € ^(G).

Complément en cas de maladie ou d'AT par jour calendaire : 1,80 € ^(H).

Absence de vestiaires à Blaye : 36,44 €.

Prime de trajet inhabituel ^(I) :

– Bassens/Le Verdon ou Le Verdon/Bassens : 59,71 € ;

– Bassens/Blaye : 36,44 € ;

– Bassens/Pauillac : 49,41 € ;

Prime de JRTT : 128,65 € ;

Prime de nuit : 20,25 € ^(N).

Variables journalières exonérées de cotisation

Indemnité de panier de chantier-ODO : 6,10 € ^(E).

Indemnité de salissures : 3,67 € ^(J).

Indemnité de déplacement entre sites en cas d'utilisation de véhicule personnel ^(K) :

– Bassens/Le Verdon A/R : 113,63 € ;

– Bassens/Blaye A/R : 43,95 € ;

– Bassens/Pauillac A/R : 55,74 € ;

– Le Verdon/Bassens A/R : 113,63 € ;

– Le Verdon/Pauillac A/R : 60,03 €.

Variables brutes mensuelles

Prime contremaître (période probatoire) : 437,85 € ^(O).

(A) Accord de septembre 2011.

(B) Article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 1^{er} de l'avenant n° 20 du 20 octobre 2005.

(C) Article 2.3.1 de l'accord du 15 novembre 2002.

(D) Prime chauffeur + ancienne prime de polyvalence, article 2.1.2 de l'accord du 15 novembre 2002.

(E) Articles 1^{er} et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

(F) Article 7.7.6 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 1^{er} de l'avenant n° 4 du 14 novembre 2001.

(G) Article 7.7.6 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 2 de l'avenant n° 4 du 14 novembre 2001.

(H) Article 7.8 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 3 de l'avenant n° 3 du 13 juillet 2001.

(I) Articles 2 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

(J) Article 2.3 de l'avenant n° 3 du 13 juillet 2001, article 3.2 de l'avenant n° 6 du 18 janvier 2002.

(K) Articles 3 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

(L) Article 1^{er} de l'accord du 16 avril 2013.

(M) Article 3 de l'accord du 16 avril 2013.

(N) Article 2 de l'accord du 16 avril 2013.

(O) Article 1^{er} de l'avenant n° 1 du 16 mai 2012.

ANNEXE II

Grille n° 2014-2 des salaires effectifs applicable au 1^{er} juillet 2014 Port de Bordeaux

Les références aux protocoles, annexes, avenants et rencontres sont décrites en notes (de A à O).

Salaire brut mensuel des ouvriers dockers professionnels mensualisés ^(A)

Classement CCNUPM : D1

(En euros.)

ANCIENNETÉ	SALAIRE BRUT MENSUEL	SALAIRE BRUT DE BASE	IRTT
Moins de 1 an	2 202,81	1 976,92	225,89
1 an > 2 ans	2 222,67	1 994,76	227,91
2 ans > 3 ans	2 242,55	2 012,59	229,96
3 ans > 4 ans	2 265,58	2 033,26	232,32
4 ans > 5 ans	2 285,45	2 051,08	234,37
5 ans > 6 ans	2 305,32	2 068,93	236,39
6 ans > 7 ans	2 328,37	2 089,61	238,76
7 ans > 8 ans	2 348,24	2 107,44	240,80
8 ans > 9 ans	2 368,11	2 125,27	242,84
9 ans > 10 ans	2 390,09	2 145,00	245,09
10 ans > 11 ans	2 409,95	2 162,83	247,12
11 ans > 12 ans	2 429,84	2 180,67	249,17
12 ans > 13 ans	2 452,88	2 201,35	251,53
13 ans > 14 ans	2 472,75	2 219,19	253,56
14 ans > 15 ans	2 492,61	2 237,01	255,60
15 ans > 16 ans	2 515,66	2 257,69	257,97
16 ans > 17 ans	2 515,66	2 257,69	257,97
17 ans > 18 ans	2 515,66	2 257,69	257,97
18 ans > 19 ans	2 515,66	2 257,69	257,97

*Salaire brut horaire des ouvriers dockers occasionnels
CDD non soumis à modulation ^(B)*

(En euros.)

CLASSEMENT CCNM	SALAIRE BRUT HORAIRE	SALAIRE BRUT DE BASE	PRIME D'AJUSTEMENT
Niveau B	10,55	9,96	0,59
Niveau C, échelon 2	12,28	11,86	0,42

Salaire brut mensuel des ouvriers dockers professionnels mensualisés
Contremaîtres confirmés ^(M)

(En euros.)

ANCIENNETÉ	SALAIRE BRUT MENSUEL	SALAIRE BRUT DE BASE	IRTT
Moins de 1 an	2 977,57	2 672,24	305,33
1 an > 2 ans	2 999,31	2 691,76	307,55
2 ans > 3 ans	3 021,08	2 711,29	309,79
3 ans > 4 ans	3 046,29	2 733,92 €	312,37
4 ans > 5 ans	3 068,03	2 753,42	314,61
5 ans > 6 ans	3 089,79	2 772,95	316,84
6 ans > 7 ans	3 115,01	2 795,59	319,42
7 ans > 8 ans	3 136,78	2 815,13	321,65
8 ans > 9 ans	3 158,52	2 834,64	323,88
9 ans > 10 ans	3 182,60	2 856,24	326,36
10 ans > 11 ans	3 204,35	2 875,77	328,58
11 ans > 12 ans	3 226,10	2 895,30	330,80
12 ans > 13 ans	3 251,34	2 917,95	333,39
13 ans > 14 ans	3 273,11	2 937,47	335,64
14 ans > 15 ans	3 294,85	2 956,98	337,87
15 ans > 16 ans	3 320,08	2 979,62	340,46
16 ans > 17 ans	3 320,08	2 979,62	340,46
17 ans > 18 ans	3 320,08	2 979,62	340,46
18 ans > 19 ans	3 320,08	2 979,62	340,46

Variables brutes journalières

(En euros.)

	CONTEMAÎTRE	ODPM D1	ODO
Prime chauffeur	–	26,35 ^(D)	13,17 ^(C)
Prime contremaître occasionnel	–	60,96 ^(L)	–

Prime de panier de chantier ODO : 1,02 € ^(E).

Décommande simple : 20,75 € ^(F).

Décommande suivie de recomande : 36,31 € ^(G).

Complément en cas de maladie ou d'AT par jour calendaire : 1,81 € ^(H).

Absence de vestiaires à Blaye : 36,57 €.

Prime de trajet inhabituel ^(I) :

– Bassens/Le Verdon ou Le Verdon/Bassens : 59,92 € ;

– Bassens/Blaye : 36,57 € ;

– Bassens/Pauillac : 49,58 €.

Prime de JRTT : 129,10 €.

Prime de nuit : 20,32 € ^(N).

Variables journalières exonérées de cotisation

Indemnité de panier de chantier ODO : 6,10 € ^(E).

Indemnité de salissures : 3,67 € ^(I).

Indemnité de déplacement entre sites en cas d'utilisation de véhicule personnel ^(K).

– Bassens/Le Verdon A/R : 113,63 € ;

– Bassens/Blaye A/R : 43,95 € ;

– Bassens/Pauillac A/R : 55,74 € ;

– Le Verdon/Bassens A/R : 113,63 € ;

– Le Verdon/Pauillac A/R : 60,03 €.

Variables brutes mensuelles

Prime contremaître (période probatoire) : 439,38 € ^(O).

(A) Accord de septembre 2011.

(B) Article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 1^{er} de l'avenant n° 20 du 20 octobre 2005.

(C) Article 2.3.1 de l'accord du 15 novembre 2002.

(D) Prime chauffeur + ancienne prime de polyvalence, article 2.1.2 de l'accord du 15 novembre 2002.

(E) Articles 1^{er} et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

(F) Article 7.7.6 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 1^{er} de l'avenant n° 4 du 14 novembre 2001.

(G) Article 7.7.6 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 2 de l'avenant n° 4 du 14 novembre 2001.

(H) Article 7.8 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 3 de l'avenant n° 3 du 13 juillet 2001.

(I) Articles 2 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

(J) Article 2.3 de l'avenant n° 3 du 13 juillet 2001, article 3.2 de l'avenant n° 6 du 18 janvier 2002.

(K) Articles 3 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

(L) Article 1^{er} de l'accord du 16 avril 2013.

(M) Article 3 de l'accord du 16 avril 2013.

(N) Article 2 de l'accord du 16 avril 2013.

(O) Article 1^{er} de l'avenant n° 1 du 16 mai 2012.

Brochure n° 3301

Convention collective nationale
IDCC : 2098. – PRESTATAIRES DE SERVICES
DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE

ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2013
RELATIF À LA RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION AU FPSPP

NOR : ASET1450212M
IDCC : 2098

PRÉAMBULE

L'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ont instauré une contribution au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), calculée sur la base des obligations légales de financement de la formation professionnelle continue des entreprises, prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Le taux de cette contribution, égal à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de ces obligations légales, est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés aux niveaux national et interprofessionnel.

Les sommes s'imputent sur la participation des employeurs due au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du congé individuel de formation.

Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. A défaut d'accord, elles sont calculées en appliquant le pourcentage susvisé de manière identique à chacune de ces participations. Les pourcentages appliqués respectivement au titre du plan de formation et de la professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire.

Le présent accord a pour objet de préciser la répartition de la contribution versée au FPSPP, au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel, pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, étendu par arrêté en date du 23 février 2000 (*Journal officiel* du 29 février 2000).

Article 1^{er}

Répartition retenue

Les parties signataires décident que la répartition de la contribution des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, au titre de leur participation au financement de la formation professionnelle continue, au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation, est déterminée comme suit.

Le montant de la contribution au FPSPP est réparti comme suit :

- 50 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;
- 50 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

Les parties conviennent que, en cas de modification du taux de contribution au FPSPP par arrêté ministériel, celui-ci serait appliqué selon les mêmes modalités de répartition.

Article 2

Entreprises de moins de 10 salariés

A compter de 2014, le taux de participation au financement du FPSPP, fixé par arrêté ministériel à 13 % de l'obligation légale de la participation des entreprises au financement de la formation, se répartit comme suit :

- à 13 % de 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises assujetties à l'obligation de participation des entreprises de moins de 10 salariés (art. L. 6331-2 du code du travail), soit 0,0715 % de la masse salariale, dont :
 - 0,03575 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation ;
 - 0,03575 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.

Article 3

Entreprises de 10 à 20 salariés

A compter de 2014, le taux de participation au financement du FPSPP, fixé par arrêté ministériel à 13 % de l'obligation légale de la participation des entreprises au financement de la formation, se répartit comme suit :

- à 13 % de 1,05 % de la masse salariale pour les entreprises assujetties à l'obligation de participation des entreprises de 10 à moins de 20 salariés (art. L. 6331-14 du code du travail), soit 0,1365 % de la masse salariale, dont :
 - 0,06825 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation ;
 - 0,06825 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.

Article 4

Entreprises de 20 salariés et plus

A compter de 2014, le taux de participation au financement du FPSPP, fixé par arrêté ministériel à 13 % de l'obligation légale de la participation des entreprises au financement de la formation, se répartit comme suit :

- 13 % de 1,4 % de la masse salariale pour les entreprises assujetties à l'obligation de participation des entreprises de 20 salariés et plus (art. L. 6331-9 du code du travail), soit 0,182 % de la masse salariale, dont :
 - 0,091 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation ;
 - 0,091 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.

Article 5

Entrée en vigueur. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an.

Les signataires prévoient de se revoir avant le terme de cet accord afin, le cas échéant, d'ajuster la répartition arrêtée dans le présent accord en fonction notamment des éventuelles évolutions du taux de cotisation et de la situation du financement de la formation professionnelle dans la branche.

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature.

Il sera déposé conformément aux prescriptions légales prévues par les articles L. 2231-6 et suivants et D. 2231-2 et suivants du code du travail. La partie la plus diligente s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Fait à Paris, le 18 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

ANCR ;
FIGEC ;
SIST ;
SNPR ;
SNPA ;
SORAP ;
SP2C ;
SYNAPHE.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
FEC FO ;
F3C CFDT ;
FSE CGT.

Brochure n° 3245

Convention collective nationale
IDCC : 1501. – RESTAURATION RAPIDE

AVENANT N° 2 DU 3 DÉCEMBRE 2013
À L'AVENANT N° 42 RELATIF À LA PRÉVOYANCE
ET À L'ACTION SOCIALE

NOR : ASET1450213M
IDCC : 1501

PRÉAMBULE

Au vu des résultats techniques fortement excédentaires du régime de prévoyance et du FAS-RR, les partenaires sociaux sont convenus :

- d'améliorer la garantie « incapacité », en portant la durée d'indemnisation de 70 à 180 jours ;
- de porter, à compter du 1^{er} juin 2015, conformément aux dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, la portabilité du régime de prévoyance à 12 mois ;
- de réorganiser la ventilation des taux de cotisation des différentes garanties sans modifier le taux contractuel global ;
- de fixer le taux d'appel du régime de prévoyance à 50 % pour les années 2014, 2015 et 2016 avec une clause de rendez-vous annuel ;
- de reconduire le taux d'appel de la cotisation du FAS-RR à 0 % pour les années 2014, 2015 et 2016 avec une clause de rendez-vous annuel ;
- d'examiner la possibilité de faire évoluer certaines aides existantes et/ou de mettre en place de nouvelles aides du FAS-RR.

PRÉVOYANCE

Article 1^{er}

Amélioration de la garantie « incapacité de travail »

Poursuivant leur volonté d'améliorer le régime de prévoyance des salariés de la restauration rapide, les partenaires sociaux sont convenus de porter la durée maximale de perception des indemnités journalières complémentaires au titre de l'incapacité de travail de 70 à 180 jours.

Les dispositions du 1^{er} alinéa de l'article 48.7 sont modifiées comme suit :

« En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie, d'accident, d'accident de travail, d'accident de trajet, de maladie professionnelle se poursuivant au-delà des périodes de maintien de salaire prévues aux articles 19.B et 20 de la convention collective et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 70 % du salaire brut, et ce pendant une durée maximale de 180 jours. »

Les autres alinéas de l'article 48.7 demeurent inchangés.

Article 2

Portabilité

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 (1°) du code de la sécurité sociale tel que modifié par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, la portabilité du régime de prévoyance est portée, à compter du 1^{er} juin 2015, de 9 à 12 mois.

Les dispositions du 6^e alinéa de l'article 50 sont modifiées comme suit :

« A compter du 1^{er} juin 2015, le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois. »

Les autres alinéas demeurent inchangés.

Article 3

Cotisations des garanties de prévoyance

Pour tenir compte des résultats excédentaires de la garantie décès, du retour à l'équilibre des résultats de l'OCIRP et de l'amélioration de la garantie « incapacité », les parties signataires sont convenues de réorganiser la ventilation des taux des différentes garanties sans modifier le taux contractuel global affecté à la prévoyance :

L'article 54 est modifié comme suit :

« Les taux des cotisations sur les salaires bruts sont définis comme suit et répartis à parts égales entre l'employeur et le salarié.

(En pourcentage.)

GARANTIE	TAUX contractuel	PART salarié	PART employeur
Décès, invalidité absolue et définitive	0,094	0,047	0,047
Rente éducation, rente conjoint, frais d'obsèques	0,044	0,022	0,022
Incapacité de travail	0,100	0,050	0,050
Portabilité	0,010	0,005	0,005
Total prévoyance	0,248	0,124	0,124

Les cotisations sont dues dès l'entrée du salarié dans l'entreprise et sont réglées par trimestre à terme échu.

En cas d'arrêt de travail pour cause de maladie, d'accident, d'accident du travail, d'accident de trajet, de maladie professionnelle, constaté par un certificat médical, une exonération de cotisation intervient dès que le droit au maintien du salaire, tel qu'il est défini aux articles 19.B et 20 de la convention collective nationale de la restauration rapide, est épuisé. »

Article 4

Taux d'appel des cotisations destinées au financement des garanties de prévoyance

La cotisation destinée à financer les capitaux décès, invalidité absolue et définitive, rente éducation, rente de conjoint, frais d'obsèques, incapacité de travail et portabilité sera appelée, pour les années 2014, 2015, 2016, à 50 %, soit au taux de 0,146 % de la masse salariale brute du personnel affilié, en lieu et place du taux de 0,248 %, et selon le barème suivant.

GARANTIE	TAUX D'APPEL pour les années 2014, 2015, 2016	PART salarié	PART employeur
Décès, invalidité absolue et définitive	0,047	0,0235	0,0235
Rente éducation, rente conjoint, frais d'obsèques	0,044	0,022	0,022
Incapacité de travail	0,050	0,025	0,025
Portabilité	0,005	0,0025	0,0025
Total	0,146	0,073	0,073

Les parties signataires conviennent de se revoir chaque année pour examiner l'évolution de la situation du régime.

ACTION SOCIALE

Article 5

Taux d'appel de la cotisation relative à l'action sociale

Compte tenu des réserves constatées lors de la présentation des résultats de l'exercice 2012, les partenaires sociaux sont convenus de reconduire le taux d'appel à 0 % de la cotisation relative au FAS-RR pour les 3 années à venir – 2014, 2015, 2016 – et conviennent de se revoir chaque année pour examiner l'évolution de la situation du régime.

Le taux de répartition de la cotisation à la charge de l'employeur et des salariés n'est pas modifié.

Il est également demandé aux administrateurs du FAS-RR d'examiner la possibilité de faire évoluer certaines des aides déjà mises en place et/ou de mettre en place de nouvelles aides dans le respect de l'objet du FAS-RR.

Article 6

Durée. – Date d'effet

Le présent avenant, conclu pour une durée déterminée de 3 ans, entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 7

Publicité. – Extension

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, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial tel que défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du 18 mars 1988.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Fait à Paris, le 3 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNARR.

Syndicats de salariés :

CGT ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

INOVA CGC.

Brochure n° 3245

Convention collective nationale

IDCC : 1501. – RESTAURATION RAPIDE

AVENANT N° 47 DU 8 JANVIER 2014

À L'AVENANT N° 24 RELATIF AU TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450215M

IDCC : 1501

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-13 du code du travail tel que résultant de l'article 12 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux se sont réunis pour examiner la situation des salariés à temps partiel dans la branche de la restauration rapide.

La négociation a porté sur :

- la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle ;
- le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité ;
- le délai de prévenance préalable à la modification des horaires ;
- la rémunération des heures complémentaires ;
- les avenants « complément d'heures ».

Après avoir fait le constat que, dans la branche de la restauration rapide, l'essentiel de l'activité se concentre sur deux pics d'activité, principalement au moment des repas, donc du caractère structurel du temps partiel, les parties signataires rappellent que la branche s'est dotée dès 1998 d'une véritable charte du temps partiel et s'est régulièrement efforcée d'améliorer la situation des salariés à temps partiel, en tout dernier lieu le 25 mai 2012, en portant la durée hebdomadaire minimale de travail à 22 heures, et de favoriser, dans toute la mesure du possible, l'exercice, par le salarié qui le souhaite, d'un second emploi chez un autre employeur.

De même, les parties signataires souhaitent réaffirmer que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise bénéficient d'un droit préférentiel pour obtenir un emploi de mêmes caractéristiques.

Dans leur volonté de concilier l'amélioration des conditions de travail des salariés à temps partiel et la situation économique des entreprises du secteur de la restauration rapide, les partenaires sociaux sont convenus de modifier les seules dispositions suivantes, les autres dispositions de l'avenant n° 24, dans leur rédaction en vigueur, restant inchangées.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, modifié par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001 étendu par arrêté du 9 octobre 2001.

Article 2

Articles modifiés

Article 2.1

Avenants « complément d'heures »

Afin de tenir compte des évolutions intervenues, notamment sur le plan législatif, les dispositions de l'article 4.3 de l'avenant n° 24 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 4.3

Avenants complément d'heures

En vue de limiter le recours aux contrats à durée déterminée et pour répondre aux aspirations éventuelles des salariés qui souhaitent, pour une durée limitée, augmenter le nombre d'heures prévu à leur contrat de travail, un avenant "complément d'heures" augmentant le nombre d'heures de travail d'un salarié à temps partiel employé à durée indéterminée ou à durée déterminée peut être proposé par l'employeur à l'intéressé dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- suivi d'une formation par un salarié ;
- accroissement temporaire d'activité ;
- activité saisonnière pour les établissements situés dans les zones touristiques ;
- périodes de vacances scolaires.

Les entreprises veilleront à proposer les avenants "complément d'heures" prioritairement aux salariés qui en auront exprimé la demande.

Il est précisé que les heures résultant d'un avenant "complément d'heures" sont nécessairement portées au programme de travail suivant les modalités décrites à l'article 4.9, l'avenant étant conclu antérieurement à cette programmation.

L'avenant "complément d'heures" doit faire l'objet d'un écrit, signé des deux parties, qui en précise notamment le motif, le terme, la durée contractuelle de travail sur la période considérée, la rémunération mensualisée correspondante, la répartition de cette durée contractuelle de travail. Les autres dispositions restent régies par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

Le nombre d'avenants "complément d'heures" pouvant être conclu avec un même salarié est limité à 6 par année civile pour une durée totale maximale sur l'année de 24 semaines, tous motifs confondus.

La durée du travail, dans le cadre d'un avenant "complément d'heures", peut être portée à un temps complet.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée de travail fixée par l'avenant "complément d'heures" donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %. »

Les parties signataires conviennent de se réunir en commission mixte paritaire au terme d'une période de 3 ans à compter de l'entrée en application du présent dispositif, afin de faire un bilan précis et, si nécessaire, d'y apporter des aménagements.

Article 2.2

Durée contractuelle de travail des salariés à temps partiel

Conformément à l'article L. 3123-14-1 du code du travail tel que résultant de l'article 12 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, à compter du 1^{er} janvier 2014 la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est portée à 24 heures par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée.

En conséquence, les dispositions de l'article 4.4 de l'avenant n° 24, modifiées en dernier lieu par l'avenant n° 44, sont modifiées comme suit :

« Article 4.4

Durée contractuelle de travail

Conformément à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, à compter du 1^{er} janvier 2014 la durée minimale de travail des salariés à temps partiel recrutés à compter de cette date est portée à 24 heures pour un contrat hebdomadaire ou à 103 h 55 pour un contrat mensuel.

Sauf demande expresse du salarié, l'entreprise ne peut imposer, au cours d'une même journée, un travail continu d'une durée inférieure à 2 heures consécutives.

Il peut être dérogé à la durée minimale fixée au 1^{er} alinéa à la demande écrite et motivée du salarié en raison de contraintes personnelles ou de cumul d'activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au 1^{er} alinéa.

Dans cette hypothèse, ses horaires de travail doivent être regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Conformément à l'article L. 3123-14-5 du code du travail, et par dérogation à l'alinéa précédent, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

A compter du 1^{er} janvier 2015, dans l'objectif de favoriser la possibilité d'occuper un second emploi, pour les contrats inférieurs à 12 heures hebdomadaires ou 52 heures mensuelles, les horaires de travail prévus dans le contrat de travail devront être réguliers, fixes et sans coupure, sauf demande expresse du salarié.

Pour les contrats à temps partiel en cours au 1^{er} janvier 2014, et jusqu'au 31 décembre 2014, le salarié peut demander que sa durée de travail soit portée aux seuils définis au 1^{er} alinéa ; l'employeur ne peut justifier son refus que par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Au 1^{er} janvier 2015, tous les contrats à temps partiel devront être portés aux seuils définis au 1^{er} alinéa, sauf dérogations visées aux alinéas 3 et 5 du présent article.

La nouvelle durée du travail, les nouvelles plages de planification possible ainsi que la nouvelle répartition des horaires doivent faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Par ailleurs, l'employeur veille à ce que le salarié bénéficie des prestations en nature de la sécurité sociale soit du fait de la durée du travail prévue à son contrat, soit du fait de sa situation personnelle.

Lors de la conclusion du contrat de travail, le salarié informe l'employeur de sa situation au regard de la sécurité sociale.

Il incombe, en outre, au salarié de faire connaître tout changement dans sa situation lui retirant le bénéfice de cette garantie. Dans ce cas, l'employeur est tenu, sauf demande expresse du salarié, de porter la durée contractuelle de travail au minimum requis pour lui assurer le bénéfice des prestations en nature de la sécurité sociale, sous réserve, le cas échéant, de redéfinir les périodes de planification possible mentionnées à l'article 4.5 de l'avenant n° 24 tel que modifié par l'avenant n° 44. »

Article 2.3

Heures complémentaires

Conformément aux articles L. 3123-17 et L. 3123-19 du code du travail, les heures complémentaires font l'objet d'une majoration dès la première heure. Les deux premiers alinéas de l'article 4.11 de l'avenant n° 24 modifié par l'avenant n° 44 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 4.11

Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont celles effectuées à la demande expresse de l'employeur en dépassement de la durée contractuelle de travail.

Le décompte des heures complémentaires et la détermination des taux de majoration applicables interviennent sur la base du temps de travail effectif.

Le suivi des heures complémentaires est effectué selon les modalités précisées à l'article 29.3 de la convention collective nationale.

Les heures complémentaires apparaissent distinctement sur le bulletin de paie et sont majorées conformément aux articles L. 3123-17 et L. 3123-19 selon le barème suivant :

- 10 % dès la première heure complémentaire et dans la limite de 1/10 de la durée contractuelle ;
- 25 % au-delà de 1/10 et dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle. »

Les autres alinéas demeurent inchangés.

Article 2.4

Modalités de mise en pratique des horaires à temps partiel

Les dispositions de l'article 5 de l'avenant n° 24 modifiées par l'avenant n° 44 sont abrogées et remplacées comme suit :

« Article 5

Coupures

Dans une activité où les habitudes de consommation des clients génèrent deux périodes de forte affluence de 2 heures et parfois moins, principalement au moment des repas, où certains établissements sont même fermés entre les deux services, la coupure est un élément incontournable. Conscientes des difficultés que cela peut engendrer pour les salariés à temps partiel, les parties signataires ont souhaité encadrer les coupures. Elles sont convenues des dispositions suivantes :

- la journée de travail ne peut comporter, outre les temps de pause et notamment la pause repas, rémunérés ou non, qu'une seule interruption, qui ne pourra pas être supérieure à 5 heures, sauf demande expresse du salarié.

Toutefois, conformément aux dispositions de l'article 4.4 de l'avenant n° 24 issu du présent avenant, les contrats inférieurs à 12 heures hebdomadaires ou à 52 heures mensuelles ne peuvent comporter de coupure ;

- le nombre de coupures par semaine est limité à quatre, sauf demande expresse du salarié ;
- les deux séquences de travail au cours de la journée ne pourront être d'une durée inférieure à 2 heures consécutives, sauf demande expresse du salarié ;
- lorsque le salarié effectue un horaire inférieur ou égal à 4 heures de travail effectif au cours d'une même journée, ces heures sont obligatoirement consécutives, sauf demande expresse du salarié ;
- l'amplitude maximale journalière est fixée à 12 heures ;
- à compter du 1^{er} janvier 2014, pour chaque interruption de plus de 2 heures, il est versé au salarié une prime équivalant à 70 % du minimum garanti (MG) ;

- à compter du 1^{er} avril 2014, pour chaque interruption de plus de 2 heures, il est versé au salarié une prime équivalant à 70 % du minimum garanti (MG), sans pouvoir être inférieure à 3 €. Cette prime suivra l'évolution du minimum garanti, qui sert de base à son calcul.

Les parties signataires conviennent qu'il ne peut être dérogé aux dispositions du présent article par une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement que dans un sens plus favorable. »

Article 3

Dispositions finales

Article 3.1

Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension, à l'exception de la majoration de la prime prévue pour chaque interruption de plus de 2 heures qui s'applique dans les conditions prévues à l'article 5 de l'avenant n° 24 issu du présent avenant.

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, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Article 3.2

Dénonciation ou modification

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié, à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective.

Fait à Paris, le 8 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNARR.

Syndicats de salariés :

CGT ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

INOVA CGC.

Brochure n° 3005-II

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

ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX ANNUELS POUR L'ANNÉE 2014
(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1450229M
IDCC : 1702

Entre :

La FRTP Poitou-Charentes,

D'une part, et

L'UR CFTC Poitou-Charentes ;

L'UR CFDT Poitou-Charentes,

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	18 538
	2	110	19 252
II	1	125	19 576
	2	140	21 821
III	1	150	23 378
	2	165	25 023
IV		180	27 295

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 Poitiers.

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 Poitiers, le 9 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX ANNUELS POUR L'ANNÉE 2014
(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1450230M
IDCC : 2614

Entre :

La FRTP Poitou-Charentes,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

L'UR CFTC Poitou-Charentes ;

L'UR CFDT Poitou-Charentes,

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
A	18 509
B	19 105
C	20 872
D	22 538
E	24 666
F	27 559
G	30 493
H	31 943

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
F	31 693
G	35 067
H	36 734

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 Poitiers.

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 Poitiers, le 9 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 9 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2014
(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1450234M

IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FRTP Poitou-Charentes,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La CGT-FO Poitou-Charentes ;

L'UR CFTC Poitou-Charentes,

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 Poitou-Charentes applicables à partir du 1^{er} janvier 2014 sont fixés comme suit :

Indemnité de repas : 11 €.

(En euros.)

ZONE	TRAJET	TRANSPORT
1A (0 à 5 km)	1,54	1,92
1B (5 à 10 km)	1,87	3,08
2 (10 à 20 km)	3,62	6,17
3 (20 à 30 km)	5,67	9,80
4 (30 à 40 km)	6,75	13,85
5 (40 à 50 km)	8,54	17,29

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 Poitiers.

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 Poitiers, le 9 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/08

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Coopératives agricoles laitières : accord du 4 décembre 2013 relatif aux rémunérations conventionnelles.....	158
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Basse-Normandie) : avenant n° 56 du 9 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2014	169
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage et de cultures spécialisées et CUMA (Corrèze) : avenant n° 141 du 5 juillet 2013 relatif aux salaires minimaux du personnel non cadre au 1 ^{er} juillet 2013	171
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage et de cultures spécialisées et CUMA (Corrèze) : avenant n° 142 du 5 juillet 2013 relatif aux salaires minimaux du personnel d'encadrement au 1 ^{er} juillet 2013.....	173
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés et de viticulture (Charente-Maritime) : avenant n° 24 du 21 janvier 2014 à l'annexe « Cadres » relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2014.....	175
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés et de viticulture (Charente-Maritime) : avenant n° 30 du 21 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2014	177
Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, entreprises agricoles et CUMA (Aveyron) : avenant n° 31 du 13 janvier 2014 à l'annexe « Cadres » relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2014	179
Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, entreprises agricoles et CUMA (Aveyron) : avenant n° 67 du 13 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2014 ..	181
Exploitations agricoles de polyculture, élevage, viticulture, exploitations maraîchères, CUMA et ETAR (Indre-et-Loire) : avenant n° 163 du 6 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2014	183
Exploitations d'arboriculture fruitière (Indre-et-Loire) : avenant n° 78 du 6 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2014	186
Exploitations et entreprises agricoles (Puy-de-Dôme) : avenant n° 92 du 9 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2013	189

Exploitations viticoles, maraîchères, arboricoles, horticoles et pépinières (Pyrénées-Orientales) : avenant n° 166 du 18 février 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2013	191
Production agricole (Calvados) : avenant n° 19 du 9 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2014	193

Brochure n° 3608

Convention collective nationale

IDCC : 7004. – COOPÉRATIVES AGRICOLES LAITIÈRES

ACCORD DU 4 DÉCEMBRE 2013

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES

NOR : AGRS1497051M

IDCC : 7004

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

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 minimaux mensuels

Au 1^{er} janvier 2014, la grille des salaires minimaux mensuels « Transformation laitière », pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée de 1,2 %. Elle s'établit donc 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 : de 150 € par rapport à la grille de référence ;
- à partir du niveau VI échelon 2 : 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 : de 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 : 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
	II	1	19 150,00
		2	19 220,00
		3	19 290,00

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
	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 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	AUGMENTATION
VI	1	230
	2	240
	3	250
VII	1	250
	2	270
	3	270

NIVEAU	ÉCHELON	AUGMENTATION
VIII	1	270
	2	300
	3	300
IX	1	300
	2	340
X	–	450
XI	–	520
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, s'établit comme suit au 1^{er} janvier 2014 :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)
spécifique Encadrement

Forfait sur base de 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 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	AUGMENTATION
VI	1	110
	2	120

NIVEAU	ÉCHELON	AUGMENTATION
	3	125
VII	1	125
	2	125
	3	140
VIII	1	140
	2	140
	3	170
IX	1	170
	2	170
X	–	210
XI	–	270
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, s'établira comme suit au 1^{er} juillet 2014 :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)
spécifique Encadrement

Forfait sur base de 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 (convention collective nationale 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 minimaux 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 convention collective) ;
- 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° 60 et n° 60 *bis*, annexe I de la convention collective).

Article 5

Modification des rémunérations conventionnelles concernant l'industrie laitière (convention collective nationale IDCC 0112)

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

- la grille des salaires mensuels minimaux 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 convention collective) ;
- 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° 32 et n° 32 *bis*, annexe I *bis* de la convention collective) ;
- 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 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° 17 et n° 17 *bis*, annexe I *ter* de la convention collective).

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 et du dialogue social et au service conventions et accords collectifs de l'unité territoriale de Paris de la DIRECCTE Ile-de-France.

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 ;

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

SNCOA CFE-CGC.

ANNEXE I

Avenant n° 60 du 4 décembre 2013 à la convention collective nationale de travail du 7 juin 1984 concernant les coopératives agricoles laitières

*Rémunérations annuelles minimales au 1^{er} janvier 2014
pour un travail à temps complet*

(En euros.)

COEFFICIENT	MOINS DE 1 AN d'ancienneté	PLUS DE 1 AN d'ancienneté	EXPRESSION mensuelle (*)
120	17 382,37	18 830,90	1 448,53
130	17 438,14	18 891,32	1 453,18
140	17 493,91	18 951,74	1 457,83
150	17 549,69	19 012,16	1 462,47
160	17 605,46	19 072,58	1 467,12
170	17 661,23	19 133,00	1 471,77
180	17 717,00	19 193,42	1 476,42
190	17 772,78	19 253,84	1 481,06
200	17 828,55	19 314,26	1 485,71
210	17 894,55	19 385,77	1 491,21
220	17 974,26	19 472,12	1 497,86
230	18 172,27	19 686,63	1 514,36
240	18 403,94	19 937,60	1 533,66
250	18 635,64	20 188,61	1 552,97
280	20 420,62	22 122,34	1 701,72
310	21 864,03	23 686,03	1 822,00
350	23 548,95	25 511,36	1 962,41
400	27 010,69	29 261,58	2 250,89
450	30 299,98	32 824,98	2 525,00
500	33 683,56	36 490,52	2 806,96
550	36 994,31	40 077,17	3 082,86
600	40 320,03	43 680,03	3 360,00
650	43 614,71	47 249,27	3 634,56

(*) Conformément aux dispositions de l'article 29.1 e de la convention collective, toute modification de la RAM est assortie de l'obligation, pour la FNCL, de joindre l'expression mensuelle. Il est souligné que celle-ci n'a qu'un caractère indicatif, seule la grille des minima mensuels ayant un caractère obligatoire au regard du salaire mensuel de base garanti pour chaque coefficient.

**Avenant n° 60 bis du 4 décembre 2013 à la convention collective nationale de travail
du 7 juin 1984 concernant les coopératives agricoles laitières**

*Rémunérations annuelles minimales au 1^{er} janvier 2014
pour un travail à temps complet*

(En euros.)

COEFFICIENT	MOINS DE 1 AN d'ancienneté	PLUS DE 1 AN d'ancienneté	EXPRESSION mensuelle (*)
120	17 469,28	18 925,05	1 455,77
130	17 525,33	18 985,78	1 460,44
140	17 581,38	19 046,50	1 465,12
150	17 637,43	19 107,22	1 469,79
160	17 693,49	19 167,94	1 474,46
170	17 749,54	19 228,67	1 479,13
180	17 805,59	19 289,39	1 483,80
190	17 861,64	19 350,11	1 488,47
200	17 917,69	19 410,83	1 493,14
210	17 984,03	19 482,70	1 498,67
220	18 064,13	19 569,48	1 505,34
230	18 263,13	19 785,06	1 521,93
240	18 495,96	20 037,29	1 541,33
250	18 728,82	20 289,55	1 560,73
280	20 522,72	22 232,95	1 710,23
310	21 973,35	23 804,46	1 831,11
350	23 666,69	25 638,91	1 972,22
400	27 145,74	29 407,89	2 262,15
450	30 451,48	32 989,10	2 537,62
500	33 851,97	36 672,97	2 821,00
550	37 179,28	40 277,56	3 098,27
600	40 521,63	43 898,43	3 376,80
650	43 832,78	47 485,51	3 652,73
(*) Conformément aux dispositions de l'article 29.1 e de la convention collective, toute modification de la RAM est assortie de l'obligation, pour la FNCL, de joindre l'expression mensuelle. Il est souligné que celle-ci n'a qu'un caractère indicatif, seule la grille des minima mensuels ayant un caractère obligatoire au regard du salaire mensuel de base garanti pour chaque coefficient.			

ANNEXE I BIS

**Avenant n° 61 du 4 décembre 2013 à la convention collective nationale de travail
du 7 juin 1984 concernant les coopératives agricoles laitières**

Salaires minimaux mensuels pour un travail à temps complet

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT au 1 ^{er} janvier 2014
120	1 452,22
130	1 455,26
140	1 458,29
150	1 461,33
160	1 464,36
170	1 468,41
180	1 472,46
190	1 476,51
200	1 481,57
210	1 486,63
220	1 491,69
230	1 496,75
240	1 501,81
250	1 506,87
280	1 624,79
310	1 739,90
350	1 877,77
400	2 145,18
450	2 413,25
500	2 680,99
550	2 950,68
600	3 218,42
650	3 486,83

Convention collective

**IDCC : 8252. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET RURAUX
(Basse-Normandie)
(19 décembre 1989)**

(Etendue par arrêté du 13 août 1990,
Journal officiel du 30 août 1990)

**AVENANT N° 56 DU 9 JANVIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2014**
NOR : *AGRS1497052M*
IDCC : 8252

Entre :

La fédération régionale des entrepreneurs des territoires,

D'une part, et

L'UR CFTC de Basse-Normandie ;

L'UR FGA CFDT de Basse-Normandie ;

L'UR FO de Basse-Normandie ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

L'UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I de la convention collective est remplacée par une nouvelle annexe I, jointe au présent avenant, fixant les salaires horaires à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2014.

Fait à Caen, le 9 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Salaires minimaux à compter du 1^{er} janvier 2014

Emplois techniques

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 152 heures)
I	1	9,53	1 448,56
	2	9,88	1 501,76
II	1	10,15	1 542,80
	2	10,39	1 579,28
III	1	10,64	1 617,28
	2	10,92	1 659,84
IV	1	11,08	1 684,16
	2	11,46	1 741,92
V	1	11,70	1 778,40
	2	11,92	1 811,84
VI	1	12,28	1 866,56

Emplois administratifs

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 152 heures)
I	1	9,53	1 448,56
	2	9,88	1 501,76
II	1	10,15	1 542,80
	2	10,39	1 579,28
III	1	10,64	1 617,28
	2	11,21	1 703,92

Convention collective

**IDCC : 9191. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE
ET DE CULTURES SPÉCIALISÉES ET CUMA
(Corrèze)
(24 mai 1967)**

(Etendue par arrêté du 18 juillet 1968,
Journal officiel du 24 août 1968)

**AVENANT N° 141 DU 5 JUILLET 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX DU PERSONNEL NON CADRE
AU 1^{ER} JUILLET 2013
NOR : AGRS1497058M
IDCC : 9191**

Entre :

La FDSEA de la Corrèze ;

La FD des CUMA de la Corrèze ;

Le syndicat des maraîchers, horticulteurs et pépiniéristes de la Corrèze,

D'une part, et

La fédération des employés et cadres FO de la Corrèze ;

Le SGA CFDT de la Corrèze ;

L'UD CFE-CGC de la Corrèze ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 17 de la convention collective est modifié comme suit :

**« Article 17
Rémunération de base**

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
I Emplois d'exécutants	1	100	9,43
	2	110	9,45
II Emplois spécialisés	1	120	9,55
	2	130	9,62

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
III Emplois qualifiés	1	140	9,75
	2	150	9,83
IV Emplois hautement qualifiés	1	160	10,20
	2	170	10,60

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} juillet 2013.

Article 3

Le présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires et un exemplaire sera déposé à l'unité territoriale de la Corrèze de la DIRECCTE du Limousin.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions des articles L. 2261-26 et suivants du code du travail.

Fait à Tulle, le 5 juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9191. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE
ET DE CULTURES SPÉCIALISÉES ET CUMA**

(Corrèze)

(24 mai 1967)

(Etendue par arrêté du 18 juillet 1968,
Journal officiel du 24 août 1968)

AVENANT N° 142 DU 5 JUILLET 2013

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX DU PERSONNEL D'ENCADREMENT

AU 1^{ER} JUILLET 2013

NOR : *AGRS1497059M*

IDCC : 9191

Entre :

La FDSEA de la Corrèze ;

La FD des CUMA de la Corrèze ;

Le syndicat des maraîchers, horticulteurs et pépiniéristes de la Corrèze,

D'une part, et

La fédération des employés et cadres FO de la Corrèze ;

Le SGA CFDT de la Corrèze ;

L'UD CFE-CGC de la Corrèze ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 4 de l'avenant « Cadres » du 30 mai 1967 à la convention collective est modifié comme suit :

« Article 4

Salaires

La rémunération du personnel d'encadrement se compose d'un salaire mensuel et d'une prime d'intéressement librement débattue entre les parties.

Le salaire mensuel de base des cadres est fixé comme suit.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel de base
1	350	3 409
2	280	3 322
3	200	2 283
4	180	2 046

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} juillet 2013.

Article 3

Le présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires et un exemplaire sera déposé à l'unité territoriale de la Corrèze de la DIRECCTE du Limousin.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions des articles L. 2261-26 et suivants du code du travail.

Fait à Tulle, le 5 juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9171. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE, D'ÉLEVAGE,
DE CULTURES SPÉCIALISÉES, D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS
ET DE VITICULTURE
(Charente-Maritime)
(4 juin 1996)**

(Etendue par arrêté du 10 janvier 1997,
Journal officiel du 18 janvier 1997)

AVENANT N° 24 DU 21 JANVIER 2014
À L'ANNEXE « CADRES » RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX
AU 1^{ER} JANVIER 2014

NOR : AGRS1497057M

IDCC : 9171

Entre :

La FNSEA Charente-Maritime ;

Le syndicat professionnel des entreprises de travaux agricoles et forestiers de la Charente-Maritime,

D'une part, et

La section interdépartementale du SNCEA CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

Le SGA CFDT ;

La fédération agriculture CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Sont modifiées comme suit les dispositions des articles 6 et 7, telles qu'elles résultent de l'avenant n° 22 du 23 janvier 2013 à l'annexe « Cadres » de la convention collective :

« Article 6

Détermination des salaires

(En euros.)

GROUPE	SALAIRE
3	2 035
2	2 850
1	3 338

Article 7

Avantages en nature

Les avantages en nature sont déductibles pour les cadres des trois groupes sur la base du prix à la production. Toutefois, ces avantages pourront être forfaitisés par écrit.

Sauf évaluation forfaitaire par contrat, le logement, étant un avantage fonctionnel, sera évalué mensuellement sur la base du minimum garanti en vigueur. »

Article 2

Le présent avenant, dont les parties demandent l'extension dans les mêmes conditions que celles de l'annexe « Cadres », est applicable à compter du 1^{er} janvier 2014.

Fait à Saintes, le 21 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9171. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE,
DE CULTURES SPÉCIALISÉES, D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS
ET DE VITICULTURE
(Charente-Maritime)
(4 juin 1996)**

(Etendue par arrêté du 10 janvier 1997,
Journal officiel du 18 janvier 1997)

**AVENANT N° 30 DU 21 JANVIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497056M

IDCC : 9171

Entre :

La FNSEA Charente-Maritime ;

Le syndicat professionnel des entreprises de travaux agricoles et forestiers de la Charente-Maritime ;

La fédération départementale des CUMA,

D'une part, et

La section interdépartementale du SNCEA CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

Le SGA CFDT ;

La fédération agriculture CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} janvier 2014, les salaires conventionnels minimaux applicables aux qualifications définies par la convention collective sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	1	100	9,53	1 445,42
II	1	201	9,74	1 477,27
	2	202	9,79	1 484,85

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
III	1	301	10,01	1 518,22
	2	302	10,07	1 527,32
IV	1	401	10,60	1 607,70
	2	402	11,10	1 683,54

Article 2

Le présent avenant, dont les parties demandent l'extension, est applicable à compter du 1^{er} janvier 2014.

Fait à Saintes, le 21 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9121. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE
ET D'ÉLEVAGE, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET CUMA
(Aveyron)
(11 décembre 1981)**

(Etendue par arrêté du 30 novembre 1982,
Journal officiel du 15 janvier 1983)

**AVENANT N° 31 DU 13 JANVIER 2014
À L'ANNEXE « CADRES » RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX
AU 1^{ER} JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497054M

IDCC : 9121

Entre :

La FDSEA de l'Aveyron ;

Le SEDT de l'Aveyron ;

La FD CUMA de l'Aveyron,

D'une part, et

L'AGRO 12 CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions du deuxième alinéa de l'article 4 de l'annexe « Cadres » sont modifiées comme suit :

« Le salaire fixe mensuel minimal est fixé à :

– cadres du 3^e groupe : 2 529,41 € ;

– cadres du 2^e groupe : 2 890,76 € ;

– cadres du 1^{er} groupe : 3 252,10 €. »

Article 2

Le présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE Midi-Pyrénées, unité territoriale de l'Aveyron, prendra effet le 1^{er} janvier 2014.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Rodez, le 13 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9121. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE
ET D'ÉLEVAGE, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET CUMA
(Aveyron)
(11 décembre 1981)**

(Etendue par arrêté du 30 novembre 1982,
Journal officiel du 15 janvier 1983)

AVENANT N° 67 DU 13 JANVIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2014

NOR : AGRS1497053M
IDCC : 9121

Entre :

La FDSEA de l'Aveyron ;

Le SEDT de l'Aveyron ;

La FD CUMA de l'Aveyron,

D'une part, et

L'AGRO 12 CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille de salaires figurant à l'annexe III de la convention collective est modifiée comme suit :

« I. – Salaires

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
100	9,53	1 445,41
110	9,77	1 481,81
120	9,91	1 503,04
130	10,01	1 518,21
140	10,22	1 550,06
150	10,41	1 578,88
160	10,62	1 610,73
180	10,92	1 656,23

II. – Avantages en nature

NOURRITURE	LOGEMENT
Par jour : Petit déjeuner : 4,05 € Repas du midi (boisson comprise) : 8,10 € Repas du soir : 8,10 € Total : 20,25 € Casse-croûte : 4,05 € Seuls les repas effectivement pris doivent être retenus	La surface habitable ne peut être inférieure à 14 m ² pour 1 occupant, majorée de 7 m ² par occupant supplémentaire (conjoint et/ou enfants à charge) Par mois : 113,40 € pour un logement de 14 m ² , majoré de 24,30 € par tranche de 7 m ²

Article 2

Le présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE Midi-Pyrénées, unité territoriale de l'Aveyron, prendra effet le 1^{er} janvier 2014.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Rodez, le 13 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9371. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE, ÉLEVAGE,
VITICULTURE, EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES, CUMA ET ETAR
(Indre-et-Loire)
(15 mars 1966)**

(Etendue par arrêté du 19 décembre 1966,
Journal officiel du 2 février 1967)

**AVENANT N° 163 DU 6 JANVIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497060M
IDCC : 9371

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles d'Indre-et-Loire (FDSEA-CR) ;

L'union départementale des syndicats d'exploitants agricoles d'Indre-et-Loire (UDSEA-FNSEA),

D'une part, et

La fédération générale de l'agriculture CFDT ;

L'union départementale des syndicats CFTC d'Indre-et-Loire ;

La fédération agroalimentaire et de l'agriculture FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

I. – Les salaires proprement dits sont fixés au 1^{er} janvier 2014 conformément au tableau ci-dessous :

Base du salaire mensuel : 35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois.

A. – Personnels d'exécution

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I Emplois d'exécution		9,53	1 445,42
II	1	9,61	1 457,55
Emplois spécialisés	2	9,66	1 465,13

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
III	1	9,73	1 475,75
Emplois qualifiés	2	9,94	1 507,60
IV		10,67	1 618,32
Emplois hautement qualifiés			

B. – Personnels d’encadrement

1. Avec horaire de travail bien défini (art. 16.2 *a* de la convention)

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
3 (exploitation < 80 ha)	200	11,30	1 713,87
3 (exploitation > 80 ha)	225	12,32	1 868,57
2	280	15,33	2 325,10
1	350	19,14	2 902,96

2. Sans horaire de travail bien défini (art. 16.2 *b* de la convention)

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION FORFAITAIRE MENSUELLE
3 (exploitation < 80 ha)	200	2 279
3 (exploitation > 80 ha)	225	2 485
2	280	3 092
1	350	3 861

Smic au 1^{er} janvier 2014 : 9,53 €.

II. – Prestations en nature depuis le 1^{er} août 2009

Salariés

Nourriture par jour : 9,57 €.

Logement par mois : 30,42 €.

Apprentis

Nourriture par jour : 7,17 €.

Logement par mois : 22,81 €.

Les déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux 3/4 de leur salaire.

Article 2

Dès son extension, cet avenant sera applicable avec effet rétroactif à la date d’application mentionnée à l’article 1^{er}, soit au 1^{er} janvier 2014.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en un exemplaire original format papier et un exemplaire électronique à l'unité territoriale d'Indre-et-Loire de la DIRECCTE du Centre, section à dominante agricole, selon les dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Tours, le 6 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9374. – EXPLOITATIONS D'ARBORICULTURE FRUITIÈRE
(Indre-et-Loire)
(6 janvier 1969)**

(Etendue par arrêté du 10 octobre 1969,
Journal officiel du 10 février 1970)

**AVENANT N° 78 DU 6 JANVIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497061M
IDCC : 9374

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles d'Indre-et-Loire (FDSEA-CR) ;

L'union départementale des syndicats d'exploitants agricoles d'Indre-et-Loire (UDSEA-FNSEA),

D'une part et

La fédération générale de l'agriculture CFDT ;

L'union départementale des syndicats CFTC d'Indre-et-Loire ;

La fédération agroalimentaire et de l'agriculture FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

1. Les salaires proprement dits sont fixés conformément aux tableaux ci-dessous :

1.1. Personnel d'exécution (incluant personnel de bureau et de maîtrise)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures par mois)
I Emplois d'exécutants		9,53	1 445,42
II Emplois spécialisés	1	9,58	1 453,00
	2	9,61	1 456,03
III Emplois qualifiés	1	9,63	1 460,58
	2	9,65	1 463,62

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures par mois)
IV	1	9,71	1 472,72
Emplois hautement qualifiés	2	9,82	1 489,40

1.2. Personnel d'encadrement

a) Avec horaire de travail bien défini (art. 13, paragraphe 3.2 a, de la convention)

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures par mois)
3. Contremaître	215	10,87	1 648,65
2. Chef de culture	280	11,98	1 817,01
1. Directeur d'exploitation	350	15,27	2 316,00

b) Sans horaire de travail bien défini (art. 13, paragraphe 3.2 b, de la convention)

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	MENSUALISATION FORFAITAIRE ⁽¹⁾
3. Contremaître	215	2 445,75
2. Chef de culture	280	2 695,50
1. Directeur d'exploitation	350	3 435,75

(1) La rémunération forfaitaire comprend les dépassements d'horaire que ces cadres sont susceptibles d'effectuer de leur propre initiative selon les nécessités de leur fonction dans le respect de la loi. Elle est calculée selon la formule : salaire horaire × 225.

1.3. Jeunes travailleurs de moins de 18 ans

Le salaire des jeunes travailleurs de moins de 18 ans qui ne justifient pas de 6 mois de pratique professionnelle est égal à :

- 80 % avant 17 ans ;
- 90 % entre 17 et 18 ans,

du salaire de l'adulte de même catégorie professionnelle. Il ne peut cependant être inférieur à celui de l'adulte de même catégorie professionnelle lorsqu'ils fournissent le même travail qualitatif et quantitatif que ce dernier.

2. Valeur des avantages en nature de nourriture et de logement

2.1. Salariés

Nourriture par jour : 8,67 € :

- petit déjeuner : 1,30 € ;
- déjeuner : 4,34 € ;
- dîner : 3,03 €.

Logement par mois : 27,54 €.

2.2. Apprentis

La valeur des avantages en nature dont bénéficient les apprentis peut être déduite du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée pour les autres travailleurs.

Cette déduction ne peut excéder chaque mois un montant égal à 75 % du salaire de l'apprenti.

Article 2

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2014. Il annule et remplace l'avenant n° 77 du 7 janvier 2013.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en un exemplaire original format papier et un exemplaire électronique à l'unité territoriale d'Indre-et-Loire de la DIRECCTE du Centre, selon les dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Tours, le 6 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9631. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Puy-de-Dôme)
(25 octobre 1978)**

(Etendue par arrêté du 11 avril 1979,
Journal officiel du 27 avril 1979)

**AVENANT N° 92 DU 9 JANVIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2013**

NOR : AGRS1497062M
IDCC : 9631

Entre :

La FDSEA ;

L'UD des syndicats d'exploitants agricoles ;

Le syndicat des producteurs de l'horticulture et des pépinières ;

La fédération départementale des CUMA ;

Le syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux,

D'une part, et

L'UD CFDT ;

L'UD CFE-CGC ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 1^{er} de l'annexe II « Salaires » de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les salaires afférents aux catégories d'emploi s'établissent comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Niveau	Echelon		
I	1 (*)	9,66	1 465,13
	2	9,81	1 487,88
II	1	9,88	1 498,50
	2	10,18	1 544,00

CATÉGORIE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Niveau	Echelon		
III	1	10,26	1 556,13
	2	10,42	1 580,40
IV	1	10,89	1 651,69
	2	11,12	1 686,57
(*) Ce salaire conventionnel n'est applicable qu'après 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.			

Article 2

La valeur du point cadre est fixée à 5,67 € pour 100 points.

Article 3

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prendra effet le 1^{er} janvier 2013.

Fait à Clermont-Ferrand, le 9 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9661. – EXPLOITATIONS VITICOLES, MARAÎCHÈRES, ARBORICOLES,
HORTICOLES ET PÉPINIÈRES**

(Pyrénées-Orientales)

(21 mai 1962)

(Etendue par arrêté du 12 février 1963,

Journal officiel du 8 mars 1963)

AVENANT N° 166 DU 18 FÉVRIER 2013

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2013

NOR : *AGRS1497063M*

IDCC : 9661

Entre :

La FDSEA, section des employeurs de main-d'œuvre,

D'une part, et

Le syndicat départemental des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC des Pyrénées-Orientales,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les valeurs du point cadre sont fixées comme suit à compter du 1^{er} janvier 2013 :

– point A : 11,48 € ;

– point B : 11,93 €.

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	VALEUR DU POINT	SALAIRE MENSUEL (durée du travail légale)
III	175	11,48	2 009,00
	180	11,48	2 066,40
	190	11,48	2 181,20
	200	11,93	2 386,00
II	180	11,48	2 066,40
	185	11,48	2 123,80
	195	11,93	2 326,35
	205	11,93	2 445,65
	215	11,93	2 564,95

CATÉGORIE	COEFFICIENT	VALEUR DU POINT	SALAIRE MENSUEL (durée du travail légale)
I	195	11,93	2 326,35
	215	11,93	2 564,95
	230	11,48	2 640,40
	250	11,48	2 870,00
	270	11,48	3 099,60

Article 2

Le présent avenant, dont les signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité territoriale des Pyrénées-Orientales de la DIRECCTE du Languedoc-Roussillon, 76, boulevard Aristide-Briand, BP 10065, 66050 Perpignan Cedex.

Fait à Perpignan, le 18 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9141. – PRODUCTION AGRICOLE
(Calvados)
(1^{er} juin 2004)**

(Etendue par arrêté du 16 décembre 2004,
Journal officiel du 28 décembre 2004)

**AVENANT N° 19 DU 9 JANVIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497055M
IDCC : 9141

Entre :

La FDSEA du Calvados ;

Le syndicat des éleveurs de chevaux de sang de France ;

La FD des CUMA du Calvados,

D'une part, et

Le SGA CFDT du Calvados ;

La CFTC-Agri ;

L'UD FO ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Par référence aux articles 7 et 8.1.1 de la convention collective, les salaires des ouvriers et employés sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	1	110	9,53	1 445,42
	2	120	9,61	1 457,55
II	1	210	9,87	1 496,98
	2	220	10,00	1 516,70
III	1	310	10,22	1 550,07
	2	320	10,66	1 616,80

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
IV	1	410	11,06	1 677,47
	2	420	11,53	1 748,76

Article 2

Par référence aux articles 14.2 et 14.12 de la convention collective, les salaires du personnel d'encadrement sont fixés comme suit :

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (Base 151,67 heures)
3	500	13,18	1 999,01
2	600	16,05	2 434,30
1	700	19,51	2 959,08

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé par la partie la plus diligente à l'unité territoriale du Calvados de la DIRECCTE de Basse-Normandie.

Fait à Caen, le 9 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165140080-000214

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
