

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2014/10 DU 29 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	170

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/10

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Aide et services à domicile : avenant n° 12-2013 du 25 juin 2013 relatif à la prévention de la pénibilité	4
Alimentaires (industries) : avenant n° 98 du 16 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2014.....	12
Bâtiment (Lorraine [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 6 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2014.....	17
Bâtiment (Lorraine [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 7 janvier 2014 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2014.....	19
Bâtiment (Lorraine [ETAM]) : accord du 6 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2014.....	21
Bâtiment (Midi-Pyrénées [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 20 janvier 2014 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} février 2014.....	23
Bâtiment (Midi-Pyrénées [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 20 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} février 2014	25
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : avenant n° 1 du 17 octobre 2013 à l'accord du 8 décembre 2010 relatif au régime de prévoyance.....	27
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : accord du 12 décembre 2013 relatif à la mise en œuvre de certificats de qualification professionnelle	29
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : avenant du 12 décembre 2013 à l'avenant du 17 décembre 2007 relatif à la classification	38
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales [Bouches-du-Rhône]) : avenant n° 1 du 30 septembre 2013 relatif à la prime de fin d'année	40
Caisse d'épargne : accord du 6 novembre 2013 relatif à la composition de la commission paritaire.....	42
Enseignement privé hors contrat : avenant « Salaires » n° 22 du 15 janvier 2014.....	45
Enseignement privé hors contrat : avenant n° 23 du 15 janvier 2014 relatif à la prévoyance	50
Frigorifiques (exploitations) : avenant n° 81 du 16 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance.....	52

Gestion et comptabilité (associations) : accord du 29 janvier 2014 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2014.....	54
Importation-exportation (entreprises) : accord du 18 décembre 2013 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2014.....	56
Journalistes : accord du 30 septembre 2013 relatif aux salaires et aux catégories conventionnelles.....	58
Métallurgie (Corrèze) : avenant n° 71 du 10 janvier 2014 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2014	68
Métallurgie (Maine-et-Loire) : accord du 17 janvier 2014 relatif aux RMH, TEGA et à la prime de panier pour l'année 2014	71
Métallurgie (Somme) : avenant du 9 décembre 2013 relatif à l'indemnité de panier	77
Métreurs-vérificateurs (cabinets) : avenant n° 75 du 17 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2014.....	79
Photographie (professions) : accord du 20 décembre 2013 relatif à la protection sociale complémentaire frais de santé.....	81
Ports de plaisance : accord du 26 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	95
Ports de plaisance : avenant du 3 octobre 2013 relatif à la refonte de la convention collective	100
Ports et manutention : accord du 13 novembre 2013 relatif au régime de retraite supplémentaire	142
Ports et manutention : avenant n° 1 du 13 novembre 2013 relatif au régime de retraite	147
Roquefort (industrie) : avenant n° 9 du 26 juin 2013 portant modification de l'article 7.1 « Congé parental »	149
Roquefort (industrie) : avenant n° 10 du 26 juin 2013 relatif aux congés pour événements familiaux	152
Sociaux et socioculturels (centres) : avenant « Salaires » n° 01-14 du 17 janvier 2014.....	155
Sports (équipements, loisirs, commerce) : avenant du 10 octobre 2013 à l'accord du 28 janvier 1994 relatif au régime de prévoyance	157
Thermiques (équipements [OETAM]) : accord du 28 novembre 2013 relatif à la répartition de la contribution au FPSPP.....	159
Thermiques (équipements [cadres, ingénieurs et assimilés]) : accord du 28 novembre 2013 relatif à la répartition de la contribution au FPSPP.....	161
Tourisme social et familial (organismes) : avenant n° 2 du 14 novembre 2013 à l'accord du 16 novembre 2004 (renommé avenant n° 45) relatif à la formation professionnelle continue.....	163
Verre (fabrication à la main [semi-automatique et mixte]) : accord du 30 janvier 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014	166

Brochure n° 3381

Convention collective nationale
IDCC : 2941. – AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS
ET SERVICES À DOMICILE
(BAD)

AVENANT N° 12-2013 DU 25 JUIN 2013
RELATIF À LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

NOR : ASET1450298M
IDCC : 2941

Entre :
La FNAAFP ;
L'ADESSA ;
L'UNADMR ;
L'UNA,
D'une part, et
La FNSS CFDT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant vient compléter les dispositions du chapitre IV du titre IV de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile de la manière suivante :

« Article. 21.5

Prévention de la pénibilité

Article 21.5.1

Preamble

Conformément aux dispositions de l'article IV.21.2, le présent avenant témoigne de la volonté des partenaires sociaux de mettre en place des dispositifs concourant à l'amélioration de la santé au travail des salariés, à la prévention des risques professionnels et de la pénibilité liés à l'exercice professionnel.

Il s'inscrit dans les orientations développées par la branche en matière de santé au travail (chapitre IV du titre IV), de formation professionnelle (titre VI), d'emploi des seniors (titre X) et de prévention des risques psychosociaux (avenant n° 13-2013).

Il est rappelé que la prévention des risques professionnels est une préoccupation de tous les partenaires. Elle relève de la responsabilité de l'employeur. Le salarié est aussi tenu de respecter les instructions qui lui sont données, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les partenaires sociaux affirment la nécessité de mettre en place des actions concrètes, durables et efficaces qui associent employeur, encadrement, instances représentatives du personnel et ensemble du personnel. Cette réflexion peut aussi être menée, le cas échéant, dans la commission de concertation départementale. Les réponses apportées doivent tenir compte de la réalité du terrain et justifient donc une approche complémentaire au niveau de la branche et des structures.

Les objectifs recherchés à travers cet avenant sont de mener une politique volontariste de prévention des risques professionnels et de développer une politique de bien-être au travail, facteurs de performance et permettant de diminuer les coûts de la protection sociale.

Article 21.5.2

Objet

Le présent avenant est conclu en faveur de la prévention de la pénibilité dans la branche et dans l'entreprise, conformément à l'article 77 de la loi du 10 novembre 2010 portant réforme des retraites et en déclinaison du chapitre IV du titre IV de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

Il vise à définir des priorités et des actions concrètes de prévention des risques professionnels et de la pénibilité dans les structures du secteur et à en organiser le suivi.

Les réponses apportées doivent tenir compte de la réalité du terrain.

Article. 21.5.3

Engagements de la branche

Cet avenant vise à :

- préserver la santé physique et mentale des salariés de la branche ;
- améliorer l'organisation et leurs conditions de travail afin de leur permettre d'exercer au mieux leur métier ;
- limiter les risques d'affectation de leurs capacités, la survenance d'accidents du travail et maladies professionnelles.

Il s'agit de veiller au développement et au maintien dans l'emploi ainsi qu'au renforcement de la prévention des risques professionnels sur le lieu de travail du salarié.

Les dispositifs mis en œuvre doivent aussi concourir à :

- l'amélioration de la qualité du service rendu ;
- l'accroissement de l'attractivité des emplois du secteur ;
- la fidélisation des salariés ;
- la conciliation entre la vie privée et l'activité professionnelle ;
- la valorisation de l'image des structures de l'ensemble du secteur.

Les employeurs et les organisations syndicales signataires s'engagent conjointement pour la mise en œuvre des mesures contenues dans le présent avenant.

Article 21.5.4

Champ de la pénibilité

Les partenaires sociaux définissent la pénibilité comme la conséquence de l'exposition à des sollicitations physiques et/ou psychiques, de certains rythmes et formes d'activités professionnelles exercées dans la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et services à domicile, et de types

d'organisation du travail qui laissent ou sont susceptibles de laisser des traces durables et identifiables, réversibles ou irréversibles, sur la santé et/ou l'espérance de vie des salariés.

Les salariés selon leurs catégories d'emploi, leur lieu de travail et les conditions d'exécution de leur mission (en particulier au domicile privé des usagers) sont susceptibles d'être soumis à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Article 21.5.5

Nécessité de mise en œuvre d'un accord d'entreprise ou d'un plan d'action pour les entreprises

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, toutes les structures – quel que soit leur effectif – doivent mettre en place un document unique d'évaluation des risques professionnels.

En application des articles R. 4121-1 et suivants du code du travail, l'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède.

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

Le présent avenant relatif à la prévention de la pénibilité s'applique aux structures comprenant de 1 à 299 salariés dont 50 % des salariés sont exposés à des facteurs de risques de pénibilité. Au-delà du seuil de 299 salariés, un accord d'entreprise est négocié ou un plan d'actions est élaboré. Le présent avenant pourra servir de guide pour ces structures.

a) Structures dont l'effectif est de 50 salariés ETP et plus

Dès lors qu'une structure note une exposition de plus de 50 % de ses salariés aux facteurs de pénibilité définis à l'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale, elle est tenue de négocier un accord d'entreprise ou d'élaborer un plan d'actions en vue de supprimer ou de réduire les expositions aux facteurs de pénibilité.

b) Structures dont l'effectif est inférieur à 50 salariés ETP

Dès lors qu'une structure note une exposition de plus de 50 % de ses salariés aux facteurs de pénibilité définis à l'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux préconisent de négocier un accord d'entreprise ou d'élaborer un plan d'actions en vue de supprimer ou de réduire les expositions aux facteurs de pénibilité.

Dans ces structures, chaque année, une réunion devra être organisée avec les délégués du personnel, s'ils existent, sur le thème de la prévention de la pénibilité.

Article 21.5.6

Diagnostic préalable des facteurs de risque de pénibilité

a) Diagnostic au niveau de la branche

Les partenaires sociaux de la branche disposent d'outils leur permettant de connaître précisément les risques professionnels présents dans le secteur. Ainsi, l'INRS, des organismes de prévoyance et la CNAMTS, grâce à la mission nationale Aide à domicile, ont recueilli des données et/ou élaboré des outils.

Nous pouvons ainsi citer de manière non exhaustive les risques professionnels suivants, qui au regard de ces données, sont très présents et récurrents dans le secteur d'activité de l'aide à domicile :

- la manutention manuelle de charges ;
- les postures pénibles ;
- les horaires contraignants ;
- le travail à temps partiel contraint ;
- le travail « isolé » ;

- tout type de travail de nuit ;
- le risque routier ;
- le risque d'accident de plain-pied.

Les partenaires sociaux disposent également de données chiffrées via la direction des risques professionnels de la CNAMTS sur la sinistralité en termes d'accident de travail. Les données ci-après datent de l'année 2008.

Dès 2013, les partenaires sociaux disposeront de données annuelles ne concernant que le champ de l'aide à domicile. Pour autant, les chiffres ci-après sont des indicateurs pertinents sur la sinistralité en matière d'accident de travail dans les secteurs d'activité des soins et de l'aide à domicile.

Le taux d'accident de travail s'élève à 47,8 pour 1 000 salariés contre 38 pour 1 000 salariés pour l'ensemble des activités tous secteurs d'activité (CTN) confondus.

Parmi les 4 indicateurs de sinistralité, 3 mettent en évidence une sursinistralité de la population des services d'aide et de soins à domicile (SASAD).

INDICATEUR	SASAD	ENSEMBLE (tous CTN confondus)
Indice de fréquence	47,8 ‰	38 ‰
Taux de fréquence	31,6 ‰	24,7 ‰
Taux de gravité	1,76 ‰	1,31 ‰
Indice de gravité	14,9 ‰	16,1 ‰

En différenciant la sinistralité suivant les secteurs de l'aide et du soin, nous constatons une sinistralité plus importante dans le secteur de l'aide à domicile.

INDICATEUR	SOINS	MIXTE	AIDE	ENSEMBLE (SASAD)
Indice de fréquence	43,9 ‰	49,2 ‰	51,5 ‰	47,8 ‰
Taux de fréquence	28,2 ‰	31,8 ‰	36 ‰	31,6 ‰
Taux de gravité	1,45 ‰	1,82 ‰	2,15 ‰	1,76 ‰

Des éléments qualitatifs mettent en évidence dans cette étude que :

- les éléments matériels en cause le plus fréquemment sont les accidents de plain-pied, la manutention manuelle et les divers (agents matériels non classés ailleurs...) ;
- le siège des lésions sont le tronc, les localisations multiples ;
- la nature des lésions : douleurs à l'effort et lumbago.

b) Diagnostic au niveau de l'entreprise

Aux termes de l'article D. 138-28 du code de la sécurité sociale, dans le cadre de la négociation d'un accord d'entreprise ou de l'élaboration d'un plan d'action, la mise en œuvre d'une démarche de prévention nécessite un diagnostic préalable des situations de pénibilité dans l'entreprise.

Le diagnostic préalable doit permettre de choisir les axes prioritaires et les actions à mettre en œuvre en vue de remplir des objectifs chiffrés de progression. Des indicateurs définis pour chaque action permettront d'en mesurer l'efficacité sur une période de 3 ans.

Celui-ci est réalisé grâce à :

- l'inventaire des risques par unités de travail contenu dans le document unique d'évaluation des risques professionnels ;

- la fiche d’entreprise réalisée par le médecin du travail qui identifie les risques et les effectifs de salariés exposés ;
- les fiches individuelles des salariés.

Dans notre secteur d’activités le déplacement des membres du comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou des délégués du personnel sur le lieu de travail est interdit par la réglementation puisqu’il s’agit d’un domicile privé. Le document unique d’évaluation des risques professionnels (DUERP) doit être mis à jour, dès lors qu’un nouveau risque est identifié lors d’une évaluation à domicile.

Par exemple, quand la perte d’autonomie de l’usager évolue et que cela a des incidences sur les conditions d’exercice, le DUERP sera mis à jour.

L’objectif est de prendre en compte la réalité du travail des intervenants à domicile afin d’élaborer le DUERP puis des plans d’actions de prévention visant à réduire les pénibilités subies par les intervenants.

Les structures doivent mettre en œuvre une démarche de prévention ciblée, en partenariat, avec les membres du CHSCT et, à défaut, des délégués du personnel.

Pour aider au diagnostic des situations de travail, la CNAMTS avec l’INRS a élaboré des outils destinés aux intervenants à domicile. Une formation adaptée (exemple : CPS, gestes et postures, etc.) complète utilement ces outils et sera proposé aux intervenants à domicile.

Cette phase d’évaluation des besoins et des conditions d’exercice professionnels implique un dialogue entre la personne accompagnée, la personne qui évalue et les intervenants à domicile.

c) Indicateurs d’évaluation des actions entreprises

Les indicateurs suivants peuvent permettre de mesurer l’état de santé des salariés de la branche et l’efficacité des actions de prévention mises en œuvre dans les entreprises :

- absentéisme ;
- turn-over ;
- abandons de poste,
- indice de fréquence des accidents du travail ⁽¹⁾ ;
- taux de fréquence des accidents du travail ⁽²⁾ ;
- taux de fréquence des accidents de trajet ;
- taux de gravité des incapacités temporaires ⁽³⁾ ;
- taux moyen incapacité permanente ⁽⁴⁾ ;
- évolution des maladies professionnelles et en particulier des troubles musculo-squelettiques ;
- nombre de salariés ayant une incapacité permanente au titre de l’entreprise ou d’un employeur antérieur ;
- nombre de droits d’alerte et de droits de retrait déclarés ;
- évolution de la cotisation d’accidents du travail et maladies professionnelles ;
- nombre de salariés déclarés inaptes (total ou partiel) ;
- nombre de professionnels formés à la formation CPS.

(1) Nombre d’accidents × 1000/nombre de salariés.

(2) Nombre d’accidents × 1 000 000/nombre d’heures travaillées.

(3) Nombre de journées d’incapacité temporaire pour 1 000 heures de travail.

(4) Total des taux d’incapacité permanente.

Axes prioritaires de la prévention de la pénibilité au niveau de la branche

En référence au décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011, les partenaires sociaux entendent privilégier la réduction des polyexpositions aux facteurs de pénibilité ainsi que l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel et le développement des compétences et des qualifications des personnels d'intervention au domicile des particuliers.

a) Réduction des polyexpositions aux facteurs de pénibilité

Au niveau de la branche :

Les partenaires sociaux s'engagent à diffuser à l'ensemble des structures les outils leur permettant d'identifier les facteurs de risques et la méthodologie à mettre en œuvre. Ainsi, la grille d'évaluation des facteurs de risques de la CNAMTS et les fiches outils pouvant exister doivent être portés à la connaissance de l'ensemble des partenaires dans les structures : employeurs, encadrants et représentants du personnel.

Objectifs chiffrés : 50 % des associations auront été destinataires des outils d'ici à fin 2014 et 100 % d'ici à fin 2015.

Au niveau de l'entreprise :

Agir au niveau de l'entreprise est indispensable. Il sera systématiquement recherché après l'évaluation des risques professionnels la suppression ou la réduction de ces risques. Cela passe par un dialogue avec la personne aidée et/ou son entourage.

A titre d'exemple, il peut s'agir d'équiper le logement d'un lit médicalisé, de remplacer un produit toxique par un non toxique, de remplacer un ustensile de travail défectueux et dangereux, d'aménager l'espace de vie...

Cet axe de prévention doit aussi s'articuler avec les autres priorités d'action soit l'amélioration des conditions de travail et le développement des compétences et des qualifications.

b) Développement des compétences et des qualifications

Il s'agit de permettre à l'ensemble des professionnels des structures d'accéder à des connaissances et des compétences notamment en matière d'évaluation des risques professionnels puis de pouvoir proposer des actions visant à supprimer ou réduire ces risques.

Les actions décrites ci-dessous s'intègrent dans un fonctionnement de structure qui permet les échanges entre les intervenants à domicile, les personnels d'encadrement et l'employeur.

Les structures devront :

- proposer une formation adaptée à la prévention des risques liés à la pénibilité (exemple : le « certificat prévention secours (CPS) » de la CNAMTS et de l'INRS, la formation « gestes et postures ») aux intervenants à domicile et aux personnels encadrant ;
- mettre à disposition de l'encadrement les documents d'évaluation, de repérage des risques professionnels au domicile, leur en expliquer l'utilisation et les prendre en compte pour l'élaboration du DUERP et le plan de prévention en découlant à mettre en œuvre ;
- proposer aux salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques des formations adaptées si le risque ne peut être supprimé, notamment dans le cadre du développement de nouveaux services ;
- organiser un accès prioritaire à des périodes de professionnalisation pour les salariés particulièrement exposés en matière de prévention des risques professionnels et le cas échéant dans le cadre d'une reconversion professionnelle ;
- communiquer annuellement et proposer l'accès à la formation professionnelle lors de l'entretien annuel et l'entretien professionnel spécifique de seconde partie de carrière des salariés seniors qui a lieu tous les 2 ans.

Les formations suivies seront intégrées dans le passeport formation de façon à valoriser les actions suivies.

Objectifs chiffrés : 20 % des salariés se seront vu proposer la formation CPS d'ici à fin 2014 et 50 % d'ici à fin 2015.

La grille d'évaluation des risques professionnels est utilisée dans 40 % des structures d'ici à fin 2014 et 70 % d'ici à fin 2015.

Le recensement au niveau national s'effectuera via l'élaboration du rapport de la branche.

c) Amélioration des conditions de travail et notamment d'ordre organisationnel

Au niveau de l'entreprise :

Il s'agit de mettre en œuvre une organisation du travail qui permette de préserver la santé des salariés. L'organisation de la journée devra aussi tenir compte des temps de déplacement entre chaque intervention.

La pause déjeuner devra être prévue dans l'organisation du travail. Le temps consacré au repas ne peut être inférieur à 1 demi-heure et ne peut en aucun cas comprendre un déplacement lié à une intervention.

Les structures peuvent utiliser les temps de concertation prévus par l'article V.3 de la convention collective pour favoriser les échanges de pratiques entre intervenants, permettre des retours sur les situations rencontrées et difficiles à gérer seul. Cela pourra aussi être l'occasion de définir avec les professionnels des actions de prévention des risques professionnels à mettre en œuvre.

Cette démarche d'amélioration des conditions de travail peut être réalisée en concertation avec la médecine du travail, et les organismes préventeurs (exemples : INRS, CARSAT, ARACT...).

Un référent santé est désigné sur la base du volontariat conformément aux articles L. 4644-1 et suivants du code du travail.

Le référent santé sera formé aux enjeux, à la nécessité d'une approche pluridisciplinaire, concertée et globale de la démarche de prévention de la pénibilité, et des problématiques spécifiques de la branche.

La structure organisera un accès prioritaire à des postes de travail de jour pour des salariés ayant occupé un poste de nuit pendant 5 ans quand les salariés en font la demande. S'agissant du travail de nuit, les salariés doivent bénéficier pendant leur période de travail de nuit d'une possibilité de se détendre dans un fauteuil adapté.

La structure proposera aux salariés s'approchant de leur départ à la retraite d'exercer la fonction de tuteur.

Objectifs chiffrés : 40 % des structures ont mis en place des temps de concertation d'ici à fin 2014, 60 % d'ici à fin 2015 et 80 % d'ici à fin 2016.

Au niveau de la branche :

Afin de connaître et d'évaluer les actions mise en œuvre, les partenaires sociaux s'engagent à recueillir auprès des structures les actions entreprises via un questionnaire annuel. Les actions innovantes pourront être valorisées dans un objectif de mutualisation des pratiques favorisant la prévention des risques professionnels. Ce questionnaire sera élaboré paritairement dans les 6 mois suivant la signature du présent avenant.

Article 21.5.8

Sensibilisation, information et formation des acteurs de l'entreprise

Un volet spécifique relatif à la prévention des risques professionnels sera développé dans le bilan d'activité de la structure. L'objectif est de mettre en évidence les actions entreprises et leur impact sur la diminution de l'absentéisme, des AT/MP, du turnover et de faire le lien avec la qualité des

services rendus. Ces informations peuvent être diffusées utilement auprès des partenaires extérieurs et notamment des financeurs, de façon à veiller à l'adéquation des moyens octroyés aux besoins afin de garantir une qualité de service auprès des usagers.

Le responsable du personnel ayant reçu une délégation spécifique bénéficie des compétences nécessaires.

Les partenaires sociaux incitent à l'organisation d'une journée d'action tous les 2 ans. Elle vise à réunir l'ensemble des parties prenantes à la démarche de prévention et à favoriser les échanges sur des thématiques spécifiques, et la valorisation notamment des bonnes pratiques. Elle permet de valoriser les actions déjà menées auprès de l'ensemble des partenaires. Elle vise également à développer une culture de la prévention pour l'ensemble du personnel.

Les membres du CHSCT reçoivent chaque année le rapport annuel faisant un bilan des évolutions des différents indicateurs et des actions menées au cours de l'année écoulée.

Les conditions de leur formation sont étudiées chaque année en vue d'adapter leur compétence à leurs missions.

Article 21.5.9

Suivi national de l'accord au niveau de la branche

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi de la commission mixte paritaire une fois par an et ce jusqu'au terme des 3 années de son application afin de permettre l'évaluation des actions entreprises et la redéfinition d'actions prioritaires pertinentes en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la santé au travail. »

Article 2

Date d'entrée en vigueur. – Agrément

L'avenant prendra effet sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'agrément.

Article 3

Extension

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 25 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3127

Convention collective nationale
IDCC : 1396. – INDUSTRIES DE PRODUITS
ALIMENTAIRES ÉLABORÉS

AVENANT N° 98 DU 16 JANVIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2014

NOR : ASET1450304M
IDCC : 1396

Entre :

L'ADEPALE,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Barème des salaires minimaux applicable
à compter au 1^{er} janvier 2014

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX	MONTANT MENSUEL (151,67 heures)
120	9,53	1 445,42
125	9,58	1 453,00
130	9,63	1 460,58
135	9,63	1 460,58
140	9,68	1 468,17
145	9,68	1 468,17
150	9,79	1 484,85
155	9,83	1 490,92
160	9,94	1 507,60
165	9,98	1 513,67
170	10,10	1 531,87
175	10,18	1 544,00

COEFFICIENT	TAUX	MONTANT MENSUEL (151,67 heures)
180	10,37	1 572,82
185	10,43	1 581,92
190	10,64	1 613,77
195	10,73	1 627,42
200	10,94	1 659,27
205	11,03	1 672,92
210	11,23	1 703,25
215	11,33	1 718,42
220	11,66	1 768,47
225	11,78	1 786,67
230	12,16	1 844,31
235	12,28	1 862,51
240	12,66	1 920,14
245	12,78	1 938,34
250	13,18	1 999,01
255	13,33	2 021,76
260	13,73	2 082,43
265	13,88	2 105,18
270	14,26	2 162,81
275	14,43	2 188,60
280	14,81	2 246,23
285	14,98	2 272,02
290	15,36	2 329,65
295	15,53	2 355,44
300	15,88	2 408,52
305	16,03	2 431,27
310	16,38	2 484,35
315	16,53	2 507,11
320	16,88	2 560,19
325	17,03	2 582,94
330	17,38	2 636,02
335	17,53	2 658,78
340	17,88	2 711,86
345	18,03	2 734,61
350	18,04	2 736,13
355	18,37	2 786,18
360	18,63	2 825,61

COEFFICIENT	TAUX	MONTANT MENSUEL (151,67 heures)
365	18,88	2 863,53
370	19,16	2 906,00
375	19,42	2 945,43
380	19,68	2 984,87
385	19,94	3 024,30
390	20,20	3 063,73
395	20,44	3 100,13
400	20,72	3 142,60
405	20,96	3 179,00
410	21,23	3 219,95
415	21,48	3 257,87
420	21,74	3 297,31
425	22,01	3 338,26
430	22,28	3 379,21
435	22,52	3 415,61
440	22,77	3 453,53
445	23,04	3 494,48
450	23,31	3 535,43
455	23,56	3 573,35
460	23,82	3 612,78
465	24,07	3 650,70
470	24,31	3 687,10
475	24,59	3 729,57
480	24,85	3 769,00
485	25,11	3 808,43
490	25,37	3 847,87
495	25,63	3 887,30
500	25,89	3 926,74
505	26,15	3 966,17
510	26,41	4 005,60
515	26,66	4 043,52
520	26,90	4 079,92
525	27,21	4 126,94
530	27,45	4 163,34
535	27,69	4 199,74
540	27,96	4 240,69
545	28,21	4 278,61

COEFFICIENT	TAUX	MONTANT MENSUEL (151,67 heures)
550	28,48	4 319,56
555	28,73	4 357,48
560	28,99	4 396,91
565	29,25	4 436,35
570	29,52	4 477,30
575	29,78	4 516,73
580	30,04	4 556,17
585	30,29	4 594,08
590	30,56	4 635,04
595	30,79	4 669,92
600	31,07	4 712,39
605	31,33	4 751,82
610	31,58	4 789,74
615	31,83	4 827,66
620	32,09	4 867,09
625	32,36	4 908,04
630	32,62	4 947,48
635	32,88	4 986,91
640	33,12	5 023,31
645	33,40	5 065,78
650	33,65	5 103,70
655	33,92	5 144,65
660	34,16	5 181,05
665	34,43	5 222,00
670	34,68	5 259,92
675	34,94	5 299,35
680	35,22	5 341,82
685	35,48	5 381,25
690	35,73	5 419,17
695	35,98	5 457,09
700	36,24	5 496,52

2. Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Il est rappelé qu'un accord n° 90 relatif à l'égalité et la mixité entre les femmes et les hommes a été conclu dans la branche le 22 septembre 2010. Ce dernier a notamment pour objet de favoriser dans les entreprises la réduction des écarts de rémunération qui pourraient exister entre les femmes et les hommes.

3. Date d'effet

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature.

4. Dépôt

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

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

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 6 JANVIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2014
(LORRAINE)

NOR : ASET1450288M

IDCC : 1596, 1597

Suite à la réunion paritaire qui s'est tenue à Metz le 6 janvier 2014 en présence des représentants de la FFB Lorraine, la CAPEB Lorraine, la fédération régionale Est SCOP BTP et des représentants CFDT, CFTC, CGT-FO, CGT et CFE-CGC ;

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'autre part ;

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minimaux des ouvriers,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les valeurs ci-après définies correspondent à un horaire de travail mensuel de 151,67 heures.

Article 2

A compter du 1^{er} janvier 2014, la grille des salaires des ouvriers du bâtiment est la suivante (base 151,67 heures).

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE HORAIRE
150	1 450,87	9,57
170	1 478,21	9,75
185	1 510,82	9,96
210	1 687,00	11,12
230	1 816,54	11,98
250	1 951,31	12,87
270	2 103,35	13,87

Article 3

Cet accord est valable du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014. Toutefois, les parties signataires conviennent de se rencontrer courant septembre 2014, afin d'examiner ensemble l'évolution de la situation économique.

Article 4

Conformément à la législation en vigueur, l'accord sera déposé auprès de la direction générale du travail (dépôt des accords collectifs), 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 5

L'extension de cet accord, avec son application la plus rapide, sera demandée à la direction générale du travail (dépôt des accords collectifs), 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex.

Fait à Metz, le 6 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFB Lorraine ;
CAPEB Lorraine ;
Fédération Est des SCOP du BTP.

Syndicats de salariés :

URCB CFDT ;
FO construction ;
CFTC.

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 7 JANVIER 2014
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2014
(LORRAINE)

NOR : ASET1450292M
IDCC : 1596, 1597

Suite à la réunion paritaire qui s'est tenue à Metz le 7 janvier 2014 en présence des représentants de la FFB Lorraine, la CAPEB Lorraine, la fédération régionale Est SCOP BTP et des représentants CFDT, CFTC, CGT-FO, CGT et CFE-CGC,

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 (étendue par arrêté ministériel du 8 février 1991), concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'une part, et en application du titre VIII, chapitre I^{er} de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendue par arrêté ministériel du 12 février 1991), concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'autre part, les parties signataires du présent accord fixent en application de l'article 8.18 de la convention collective nationale précitée, le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment (à la fois pour les entreprises ayant un effectif inférieur ou égal à 10 salariés, et pour celles ayant un effectif supérieur à 10 salariés) pour la région Lorraine, comme suit :

Indemnités de repas : 9,35 €, quelle que soit la zone.

Indemnités de trajet et de transport :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ TRAJET	INDEMNITÉ TRANSPORT
1 (0 à 10 km)	1,30	2,07
2 (10 à 20 km)	2,65	4,28
3 (20 à 30 km)	3,92	6,90
4 (30 à 40 km)	5,28	10,40
5 (40 à 50 km)	6,63	12,12

Article 2

La somme globale de ces indemnités ne saurait se cumuler avec une ou plusieurs indemnités ou primes ayant le même objet et existant déjà par accord de spécialités ou d'entreprises.

Cette somme globale s'y substituera toutefois, *ipso facto*, dès qu'elle conduira à une valeur supérieure.

Article 3

Les apprentis sous contrat, travaillant sur chantiers, bénéficieront de ces indemnités.

Article 4

Conformément à la législation en vigueur, l'accord sera déposé auprès des services centraux du travail, direction générale du travail (dépôt des accords collectifs), 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 5

Cet accord entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2014 et sera valable jusqu'au 31 décembre 2014.

Article 6

La demande d'extension de cet accord, avec demande de son application la plus rapide, sera déposée auprès des services centraux du travail, direction générale du travail (dépôt des accords collectifs), 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Fait à Metz, le 7 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFB Lorraine ;
CAPEB Lorraine ;
Fédération Est des SCOP du BTP.

Syndicats de salariés :

URCB CFDT ;
FO construction ;
UR CFE-CGC Lorraine.

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

**ACCORD DU 6 JANVIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2014
(LORRAINE)**

NOR : ASET1450284M

IDCC : 2609

Suite à la réunion paritaire qui s'est tenue à Metz, le 6 janvier 2014, en présence des représentants de la FFB Lorraine, de la CAPEB Lorraine, de la fédération régionale Est des SCOP du BTP et des représentants CFDT, CFTC, CGT-FO, CGT et CFE-CGC,

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 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Lorraine.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, cet accord fixe le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Lorraine pour la période courant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014 aux valeurs suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
A	1 507,86
B	1 583,78
C	1 686,83
D	1 816,99
E	2 023,07
F	2 250,85
G	2 543,71
H	2 738,94

Toutefois, les parties signataires conviennent de se rencontrer courant septembre 2014, afin d'examiner ensemble l'évolution de la situation économique.

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-1, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-4, D. 2231-5, D. 2231-6, D. 2231-7 et D. 2231-8 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 greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, avec son application la plus rapide, à la direction générale du travail (dépôt des accords collectifs), 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Fait à Metz, le 6 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFB Lorraine ;
CAPEB Lorraine ;
Fédération Est des SCOP du BTP.

Syndicats de salariés :

URCB CFDT ;
FO construction ;
CFTC ;
UR CFE-CGC Lorraine.

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 20 JANVIER 2014

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} FÉVRIER 2014
(MIDI-PYRÉNÉES)

NOR : ASET1450303M
IDCC : 1596

Entre :

La FFB Midi-Pyrénées ;

La fédération Sud-Ouest des SCOP du BTP ;

La CAPEB Midi-Pyrénées,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les montants des indemnités de petits déplacements, applicables dans la région Midi-Pyrénées aux ouvriers des entreprises artisanales du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés, sont modifiés comme suit :

Indemnité de repas : 9,95 €.

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ DE TRANSPORT
1A	1,29
1B	2,82
2	5,68
3	8,49
4	11,25
5	14,27

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ DE TRAJET
1A	1,02
1B	1,86
2	3,96
3	5,05
4	6,70
5	8,51

Article 2

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Toulouse.

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 Toulouse, le 20 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

**ACCORD DU 20 JANVIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2014
(MIDI-PYRÉNÉES)**

NOR : ASET1450302M

IDCC : 1596

Entre :

La FFB Midi-Pyrénées ;

La fédération Sud-ouest des SCOP du BTP ;

L'UR CAPEB Midi-Pyrénées,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 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 jusqu'à 10 salariés), conformément à l'accord national du 12 février 2002 relatif aux barèmes de salaires minima des ouvriers et des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le vendredi 10 janvier 2014 et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers des entreprises artisanales du bâtiment de la région Midi-Pyrénées.

Article 2

Pour la région Midi-Pyrénées, les parties signataires du présent accord ont fixé les barèmes des salaires minimaux des ouvriers des entreprises artisanales du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés, applicables comme indiqué dans les tableaux ci-après.

*Grille des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Midi-Pyrénées
applicable au 1^{er} février 2014*

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	TAUX HORAIRE
Niveau I			
Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 457,00	9,61
– position 2	170	1 491,00	9,83
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 580,00	10,42
Niveau III			
Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 730,00	11,41
– position 2	230	1 848,00	12,18
Niveau IV			
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 967,00	12,97
– position 2	270	2 085,00	13,75

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Toulouse.

Article 4

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 Toulouse, le 20 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3051

Convention collective nationale

**IDCC : 567. – BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVRE
ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT**

AVENANT N° 1 DU 17 OCTOBRE 2013
À L'ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450269M
IDCC : 567

PRÉAMBULE

MUTEX se substituant à l'UNPMF, dans le cadre d'un transfert de portefeuille réglementé, en tant qu'organisme assureur et gestionnaire du régime conventionnel de prévoyance, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A l'article 11 de l'accord du 8 décembre 2010, la référence à « l'union nationale de prévoyance de la mutualité française, organisme relevant du livre II du code de la mutualité, ci-après dénommée UNPMF, assureur des garanties décès, incapacité temporaire de travail, invalidité, incapacité permanente professionnelle » est remplacée par « MUTEX, société anonyme régie par le code des assurances, assureur des garanties décès, incapacité temporaire de travail, invalidité, incapacité permanente professionnelle ».

Article 2

Toute référence à « l'UNPMF » dans l'accord du 8 décembre 2010 est remplacée par « MUTEX ».

Article 3

Entrée en vigueur. – Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le 1^{er} janvier 2014.

Article 4

Dépôt et publicité

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, puis déposé en deux exemplaires (dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire original sera également établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 17 octobre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFBJOC ;
FNAMAC.

Syndicats de salariés :

FNSM CFTC ;
CFDT métallurgie ;
FCM FO ;
FM CFE-CGC ;
FTM CGT.

Brochure n° 3051

Convention collective nationale
IDCC : 567. – BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVRE
ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2013
RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DE CERTIFICATS
DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1450272M
IDCC : 567

Il a été décidé de conclure le présent accord portant sur la mise en œuvre de certificats de qualification professionnelle (CQP) au sein de la branche bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent.

PRÉAMBULE

Depuis plusieurs années, convaincue du rôle important de la formation professionnelle dans l'évolution de l'emploi, la branche a développé différents outils et dispositifs destinés à favoriser l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, parmi lesquels :

Accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie (dès 2005)

Cet accord a eu, entre autres, pour objectif de permettre une meilleure identification des qualifications et des compétences nécessaires à l'exercice des métiers du secteur et un développement des compétences des salariés de la branche en vue de favoriser leur capacité d'emploi et leur évolution professionnelle. Cet accord a également permis d'inscrire la gestion des compétences et leur élévation au cœur des politiques de ressources humaines afin de faciliter l'accès des salariés à des actions de formation, de les professionnaliser à travers la construction de parcours de formation individualisés, prenant en compte, chaque fois que nécessaire, les acquis de l'expérience professionnelle.

Refonte des diplômes

Un important travail de refonte des diplômes a été réalisé par la branche et le ministère de l'Éducation nationale dans l'objectif de structurer la filière diplômante, autour d'un diplôme de niveau IV, le brevet des métiers d'arts (BMA), et d'élever le niveau de compétences. Il s'agissait, pour la branche, de phaser les enseignements dispensés au niveau CAP, BMA (brevet des métiers d'art) art du bijou et du joyau et DMA (diplôme des métiers d'art) avec les attentes des entreprises en s'appuyant sur les propositions d'un groupe de travail constitué de professionnels et de chefs d'établissement formant aux métiers de la bijouterie. La branche a poursuivi ce travail de refonte par la création d'un brevet des métiers d'art d'orfèvrerie en juin 2013.

Accord sur les classifications professionnelles

Par l'avenant du 17 décembre 2007 sur les classifications professionnelles, les partenaires sociaux ont notamment souhaité permettre l'évolution de la gestion des ressources humaines intégrant des

exigences de progression de carrière, de mobilité, de fidélisation du personnel, d'égalité professionnelle ainsi que l'évolution en compétences des salariés. A cette occasion, a été instaurée une grille de salaires minima conventionnels adaptée aux réalités des emplois. Des salaires minima et des seuils ont été créés pour les jeunes diplômés du métier (CAP, BMA et DMA).

Accord de branche relatif à l'emploi des seniors

La branche a signé, en 2009, un accord sur l'emploi des seniors comportant un objectif de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Les domaines d'actions retenus par la branche sont les suivants :

- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ;
- la transmission des savoirs et des compétences et le tutorat ;
- l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retrait.

Démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Au-delà des dispositifs mis en œuvre, dès mi-avril 2009, la fédération française BJOC a porté une démarche globale pour faire face à la baisse brutale d'activité, maintenir dans l'emploi les salariés, préserver les compétences rares et utiles et préparer la reprise économique.

Dans le prolongement du dispositif de sécurisation des parcours professionnels, la fédération a lancé une étude prospective à dimension stratégique aboutissant ainsi, pour cette filière, au plan intitulé « Impulsion 2010-2011 » et soutenu par la direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services (DGCIS).

En novembre 2010, sous l'impulsion et avec le soutien de l'association pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) Ile-de-France, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) a lancé une étude-action relative aux emplois et aux métiers de la branche BJOC. L'appui technique et méthodologique de l'ARACT Ile-de-France a permis de structurer et d'animer cette démarche concertée pour aboutir à la signature, par la DGEFP, la FFBJOC, les organisations syndicales de salariés et AGEFOS-PME, d'un accord d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) en novembre 2012 visant à accompagner les entreprises dans la structuration de leur politique emploi-formation et dans le déploiement d'outils RH de la branche BJOC.

Quatre grands axes ont été retenus pour la mise en place de cet engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) au plan national :

- renforcer le dispositif de certification associé à l'offre de formation ;
- concevoir et mettre en œuvre une ingénierie de dispositifs de formation interne et de transfert de savoirs de l'expérience ;
- concevoir et diffuser une boîte à outils « le BA-BA de l'instrumentation de gestion RH » à destination des dirigeants et encadrants de proximité ;
- concevoir et mettre en œuvre une plateforme RH mutualisée.

Souhaitant développer et élargir les initiatives déjà prises, en s'inscrivant dans le cadre de cet EDEC, les partenaires sociaux de la branche précisent dans le présent accord les moyens et modalités de création et de délivrance des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Il est entendu que l'ensemble des dispositions du présent accord visant les certificats de qualification professionnelle (CQP) pourra également être applicable aux certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI), aménagés si nécessaire.

Il a ainsi été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Entreprises concernées

La reconnaissance des certificats de qualification professionnelle (CQP) concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ professionnel d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent.

Article 2

Définition et objet

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une reconnaissance de qualification professionnelle créée et délivrée au sein de la branche professionnelle par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE).

Ce certificat atteste les qualifications relatives à un emploi propre à la branche de la bijouterie joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent (BJOC).

Le CQP peut s'obtenir par le biais des dispositifs suivants :

- à l'issue du parcours formalisé dans les référentiels de formation validés par la CPNE ;
- à l'issue d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Cette qualification atteste de l'acquisition de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel de certification. Le certificat de qualification professionnelle (CQP) bénéficie de la reconnaissance de l'ensemble de la profession concernée, à l'échelle nationale.

Le CQP s'appuie sur un référentiel d'activité permettant d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires, et sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Article 3

Publics concernés

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche sont accessibles pour les publics suivants :

- les jeunes de 16 à 25 ans ou les demandeurs d'emploi dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, ou de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ;
- les salariés en activité dans le cadre des dispositifs d'accès à la formation continue ;
- tout candidat, salarié ou non de la branche, dans une démarche de validation des acquis de l'expérience ;
- les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi.

Article 4

Procédure de création d'un certificat de qualification professionnelle (CQP)

4.1. Initiateurs du projet

La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) est saisie par les membres mandatés de la commission paritaire nationale (CPN) des demandes de création de certificats de qualification professionnelle (CQP).

Ces demandes émanent de l'une des organisations signataires du présent accord ayant identifié des besoins de compétences spécifiques et récurrentes au sein d'entreprises ou de groupements d'entreprises, non couverts par les formations certifiantes.

4.2. Formalisation de la demande

Toute demande de création d'un CQP adressée à la CPNE doit être motivée.

Lors du bilan annuel sur le suivi des CQP, la CPNE statue sur l'opportunité de créer un CQP au vu des formations certifiantes déjà existantes. La création d'un CQP doit s'inscrire dans la complémentarité vis-à-vis des diplômes, titres à finalité professionnelle et certifications professionnelles déjà existants.

4.3. Instruction du dossier

L'opportunité de créer un certificat de qualification professionnelle (CQP) doit être appréciée par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) au vu d'un rapport d'opportunité et de faisabilité sur la création de certifications, lequel devra présenter :

- la pertinence de la création d'un nouveau certificat de qualification professionnelle (CQP), notamment au regard des certifications existantes ;
- un descriptif des emplois visés par le certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- les flux potentiels de personnes concernées ;
- les modalités d'accès au certificat de qualification professionnelle (CQP) (formation en alternance, formation continue, validation des acquis de l'expérience...) ;
- tout autre élément permettant à la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de se prononcer.

4.4. Validation de la création du certificat de qualification professionnelle (CQP)

La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) propose la validation à la commission paritaire nationale (CPN) de la création du nouveau certificat de qualification professionnelle (CQP) sur la base des critères suivants :

- l'intérêt pour les entreprises de la branche des compétences concernées ;
- la contribution au développement de l'emploi et des compétences dans le secteur d'activité concerné ;
- la qualification, se distinguant nettement des diplômes, des titres homologués ou des qualifications déjà validées par la commission paritaire nationale (CPN).

4.5. Décision de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)

La commission paritaire nationale (CPN) valide le nouveau certificat de qualification professionnelle (CQP) après examen et modifications éventuelles des référentiels.

La commission paritaire nationale (CPN) doit préciser :

- la dénomination exacte du certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- le positionnement du certificat de qualification professionnelle (CQP) sur la grille de classification professionnelle de la convention collective.

Le CQP fait l'objet d'une demande d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles. Les référentiels des CQP créés sont tenus à jour par la CPNE.

Article 5

Démarche d'acquisition du CQP

5.1. Demande de candidature

La demande peut être formulée par le salarié ou l'employeur et est formalisée par écrit.

Tout refus doit également être motivé par écrit.

Toute demande de candidature en vue de l'obtention d'un CQP est formulée au moyen d'un dossier prévu à cet effet et déposée par l'employeur auprès de la fédération française de la BJOC (FFBJOC), mandatée par la CPNE.

5.2. Parcours du candidat

Dans un premier temps, les compétences déjà détenues par le candidat pressenti (qu'il s'agisse d'un demandeur d'emploi rejoignant l'entreprise ou d'un salarié s'y trouvant déjà) sont évaluées et comparées à celles exigées par le CQP. Ce positionnement permet de mesurer les écarts de compétences avec le but à atteindre et donc d'identifier le besoin en formation.

Si, à l'issue du positionnement, le candidat ne dispose pas de l'intégralité des compétences exigées par le CQP, un parcours est défini pour l'accès par la formation au CQP, afin d'acquérir les compétences requises.

Création d'un parcours de formation

Pour chaque compétence à acquérir, un programme de formation (en centre de formation et/ou en entreprise) est établi. Le parcours de formation porte uniquement sur les compétences non acquises par rapport au périmètre de qualification de la certification visée.

Le parcours de formation doit aussi pointer, d'une part, les compétences se trouvant dans l'entreprise et qui permettent la mise en place d'une formation interne, et, d'autre part, les compétences se trouvant en dehors de l'entreprise et qui amèneront le salarié à suivre une formation en externe ou recevoir une formation en intra-entreprise par un formateur externe qui dispense la formation dans l'entreprise.

La validation des compétences pour l'obtention du CQP est réalisée selon les référentiels de certification de chaque CQP et finalisée par le jury paritaire.

5.3. Organisation de la formation et de l'évaluation

5.3.1. Qualité des formateurs

Les formateurs doivent avoir une connaissance approfondie du métier visé par le CQP et de ses modalités d'exécution et doivent être :

- des professionnels en activité dans la branche ;
- ou des professionnels ayant cessé leurs fonctions dans une entreprise de la branche depuis moins de 5 ans.

5.3.2. Habilitation de l'organisme de formation

L'organisme de formation BJO formation est habilité par la CPNE à délivrer cette formation. Une accréditation sera possible par la suite pour d'autres organismes de formation, respectant les conditions requises, par demande auprès de la CPNE.

La CPNE établit un cahier des charges de l'habilitation et des conditions de renouvellement de l'organisme de formation.

5.3.3. Formation en entreprise par un formateur externe ou par un formateur interne à l'entreprise

Le candidat reçoit une formation et une mise en pratique en entreprise si dans la phase de repérage préalable des compétences, toutes les compétences ne sont pas maîtrisées.

Cette formation peut être mise en œuvre en entreprise ou par un formateur externe.

5.3.4. Evaluation en entreprise

Beaucoup de compétences ne peuvent être évaluées qu'en situation professionnelle réelle ou simulée : ainsi, les évaluations dans l'entreprise, assurées par un évaluateur interne, sont soutenues par « l'accompagnateur CQP ».

L'évaluateur interne doit avoir une connaissance approfondie du métier visé par le CQP et de ses modalités d'exécution, et doit être :

- un professionnel en activité dans la branche ;
- ou un professionnel ayant cessé sa fonction dans une entreprise de la branche depuis moins de 5 ans.

L'accompagnateur CQP et l'organisme de formation habilité soutiennent l'entreprise dans l'ensemble du processus, et en particulier dans les tâches suivantes :

- l'identification précise du besoin de l'entreprise ;
- la mise en place du positionnement : les compétences déjà détenues par le candidat pressenti (qu'il s'agisse d'un demandeur d'emploi rejoignant l'entreprise, ou d'un salarié y exerçant déjà, ou d'un candidat en contrat de professionnalisation) sont évaluées et comparées à celles exigées par le CQP. Ce positionnement permet de mesurer les écarts de compétences avec le but à atteindre et donc d'identifier le besoin en formation ;
- la définition du parcours de formation pour chaque compétence à acquérir ;
- la recherche des formateurs internes et/ou externes susceptibles d'assurer les modules construits ;
- le soutien de l'évaluateur interne (au plan méthodologique et pour garantir l'homogénéité de cette évaluation entre les différentes entreprises).

5.4. Evaluation finale par un jury paritaire

5.4.1. Composition du jury

Les membres du jury sont habilités par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) qui valide, chaque année ou lorsque nécessaire, la liste des personnes pouvant participer à des jurys de certificat de qualification professionnelle (CQP).

Le jury est constitué au niveau national.

Il est composé de trois personnes parmi la liste des membres du jury habilités par la CPNE, et respecte au mieux la parité hommes/femmes. Ces trois personnes se répartissent ainsi :

- un représentant des organisations représentatives de salariés ;
- un représentant des organisations représentatives d'employeurs ;
- un formateur ou un accompagnateur CQP sans lien avec le parcours du candidat.

Les règles de constitution du jury sont identiques pour toutes les voies d'obtention du CQP.

Le président est choisi entre le représentant des organisations représentatives de salariés et le représentant des organisations représentatives d'employeurs, à chaque début de séance.

5.4.2. Rôle du jury

Ce jury est chargé :

- d'étudier les résultats des évaluations en formation et en entreprise ;
- d'évaluer le niveau atteint par le candidat en fin de parcours, lors d'une évaluation finale ;
- de statuer sur l'obtention du CQP par le candidat ;
- de régler les litiges pouvant survenir dans le cadre de la validation (recours motivé du candidat contre l'avis de l'évaluateur).

Si certaines compétences sont communes à plusieurs CQP et si le candidat souhaite acquérir un autre CQP, il doit obtenir les compétences manquantes.

Après obtention du CQP, le candidat reçoit le certificat attestant de l'obtention du CQP.

5.4.3. Evaluation finale

Le jury paritaire national émet sa proposition au vu des évaluations intermédiaires. Selon le parcours de formation suivi et le CQP visé, l'évaluation finale pourra être également constituée d'une

mise en situation professionnelle du candidat afin d'évaluer la capacité du candidat sur le CQP visé, ou encore d'un contrôle de connaissances techniques et pratiques acquises par le candidat, sous forme d'exposé ou de débat.

5.4.4. Délibération du jury

La décision de délivrance du CQP est prise à la majorité absolue des membres présents ou représentés du jury paritaire.

Dans le cas où le jury ne délivre qu'une partie des unités de compétences au candidat, ce dernier peut suivre une formation spécifique sur les unités de compétences manquantes ou compléter son expérience professionnelle en entreprise.

Le candidat garde le bénéfice des compétences évaluées et maîtrisées pendant une période de 2 ans suivant la date de la décision de l'évaluateur le concernant. Ce délai permet au candidat d'acquérir les compétences manquantes.

5.4.5. Recours des candidats contre la décision du jury

Le jury paritaire prend ses décisions souverainement. Ses décisions ne sont susceptibles d'aucun recours par un candidat.

5.4.6. Prise en charge des frais liés à l'organisation des jurys

Afin d'accompagner la politique de développement des certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche, lorsque le jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles, la FFBJOC prend en charge les frais de transport, d'hébergement et de restauration des membres du jury, dans le cadre de procédures et de barèmes approuvés par la commission paritaire nationale (CPN).

Article 6

Démarche d'acquisition du CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Cette démarche consiste à reconnaître les compétences acquises par l'expérience professionnelle d'un candidat et correspondant à une ou plusieurs compétences constitutives d'un CQP.

L'obtention du CQP par la VAE peut être demandée par toute personne disposant d'au moins 3 ans d'activité salariée, non salariée, ou bénévole, en rapport direct avec l'objet du CQP.

Le candidat ne doit déposer qu'une seule demande pendant la même année civile, pour la même certification. Pour des certifications différentes, il n'est pas possible de déposer plus de trois demandes au cours de la même année.

Le parcours du candidat au CQP par la voie de la VAE est le suivant :

- présentation d'un dossier de demande de recevabilité de VAE établissant l'expérience requise du candidat en durée et en nature ;
- examen par l'organisme de formation habilité de la recevabilité de la demande de démarche de VAE ;
- établissement par le candidat d'un dossier VAE ;
- entretien avec un membre habilité ;
- validation du dossier par le jury paritaire qui délivre ou non le CQP.

En cas de validation partielle des compétences par le candidat, celui-ci pourra garder le bénéfice des compétences évaluées et maîtrisées, durant 5 années, conformément aux dispositions réglementaires. Il pourra être réévalué sur les seules compétences manquantes afin d'obtenir son CQP.

Article 7

Positionnement des CQP dans la grille de classification de la convention collective nationale BJOC

Le positionnement des CQP dans la grille de classification de la convention collective nationale est fixé, pour chaque CQP, dans l'avenant sur les classifications professionnelles dans les entreprises de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités situées dans son champ d'application.

Article 8

Financement des CQP

Les frais engagés pour financer les parcours des candidats salariés dans une entreprise de la branche sont pris en charge par l'employeur. Il peut faire une demande de prise en charge auprès de l'OPCA de la branche, selon les critères de prise en charge fixés par la CPNE et validés par la SPP, dans les cas suivants :

- plan de formation ;
- contrat de professionnalisation ;
- période de professionnalisation ;
- DIF ;
- VAE.

Ces frais couvrent l'inscription, l'accompagnement des candidats et l'évaluation de leurs compétences.

Article 9

Enregistrement des certificats de qualification professionnelle (CQP)

Les certificats de qualification de la branche sont inscrits à la liste des qualifications reconnues par la branche. Chaque année, la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) procède à la mise à jour annuelle de la liste des certificats en vigueur dans la branche, et prend toutes dispositions pour permettre l'enregistrement des nouveaux certificats de qualification professionnelle.

Article 10

Durée et renouvellement. – Suppression des CQP

Chaque CQP est créé pour une durée indéterminée.

La CPNE peut décider de :

- réviser le CQP ;
- supprimer le CQP, après une étude d'opportunité, auquel cas les parcours de formation en cours restent éligibles à la délivrance du CQP.

Article 11

Bilan annuel

La FFBJOC organise, chaque année, après habilitation des membres du jury par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), une réunion d'information lors de la CPNE présentant notamment :

- un bilan quantitatif et qualitatif des CQP suivis dans l'année en cours ;
- un bilan des jurys réunis au cours de l'année ;
- un bilan du coût financier des CQP ;
- un bilan sur la pérennisation des CQP.

A la suite de cette réunion d'information annuelle, s'il s'avère que des améliorations peuvent être apportées quant à l'accès, aux modalités de mise en œuvre, et à la délivrance des CQP, la CPNE se réserve la possibilité de réviser ces conditions.

Article 12

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter du jour qui suit la date de dépôt de l'accord.

Toutefois, le présent accord peut être révisé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de 6 mois. S'il est dénoncé totalement, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec avis de réception, sous peine de nullité. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

La partie qui dénoncera l'accord devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Article 13

Dispositions finales

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 12 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFBJOC ;
FNAMAC.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;
FNSM CFTC ;
FCM FO ;
CFDT métallurgie ;
FTM CGT.

Brochure n° 3051

Convention collective nationale
IDCC : 567. – BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVRE
ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT

AVENANT DU 12 DÉCEMBRE 2013
À L'AVENANT DU 17 DÉCEMBRE 2007 RELATIF À LA CLASSIFICATION

NOR : ASET1450271M
IDCC : 567

Entre :

La FFBJOC ;

La FNAMAC,

D'une part, et

La FM CFE-CGC ;

La CFDT métallurgie ;

La FNSM CFTC ;

La FCM FO ;

La FTM CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale de la bijouterie, de la joaillerie, de l'orfèvrerie et des activités situées dans son champ d'application.

Les dispositions de l'article 5 de l'avenant du 17 décembre 2007 sur les classifications professionnelles dans les entreprises de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 5

Seuil d'accueil des certifications

5.1. Seuil d'accueil des diplômes

Le titulaire d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) art du bijou ou du joyau ou tout autre CAP du métier ou bénéficiant d'une formation qualifiante de même niveau reconnue par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) embauché ou exerçant pour un emploi correspondant à sa qualification est positionné au niveau 1, échelon 3 et accède au niveau 2, échelon 1 à l'issue d'une période de 12 mois de travail effectif, ou de 6 mois de travail effectif s'il a obtenu son

diplôme par alternance. Cette période de travail effectif s'entend à partir de la date d'obtention du diplôme par formation initiale ou continue et doit être effectuée au sein de la même entreprise.

Le titulaire d'un brevet des métiers d'art (BMA) du métier ou bénéficiant d'une formation qualifiante de même niveau reconnue par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) embauché ou exerçant pour un emploi correspondant à sa qualification est positionné au niveau 2, échelon 1 et accède au niveau 2, échelon 3, à l'issue d'une période de 12 mois de travail effectif, ou de 6 mois de travail effectif s'il a obtenu son diplôme par alternance. Cette période de travail effectif s'entend à partir de la date d'obtention du diplôme par formation initiale ou continue et doit être effectuée au sein de la même entreprise.

Le titulaire d'un diplôme des métiers d'art (DMA) du métier ou bénéficiant d'une formation qualifiante de même niveau reconnue par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) embauché ou exerçant pour un emploi correspondant à sa qualification est positionné au niveau 2, échelon 3 et accède au niveau 3, échelon 1, à l'issue d'une période de 12 mois de travail effectif, ou de 6 mois de travail effectif s'il a obtenu son diplôme par alternance. Cette période de travail effectif s'entend à partir de la date d'obtention du diplôme par formation initiale ou continue et doit être effectuée au sein de la même entreprise.

Il est convenu que les parties signataires réexamineront les conditions de seuil d'accueil du BMA et du DMA, dans les 2 ans suivant la signature de l'accord.

5.2. Seuil d'accueil des CQP

Convaincue du rôle important de la formation professionnelle dans l'évolution de l'emploi, la branche a développé différents outils et dispositifs destinés à favoriser l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, parmi lesquels les certificats de qualification professionnelle (CQP).

Le titulaire d'un CQP « Opérateur en polissage » et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP est positionné au niveau 1, échelon 2 et accède au niveau 1, échelon 3, à l'issue d'une pratique professionnelle de 12 mois effectif après la certification.

Le titulaire d'un CQP « Expert en polissage » et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP est positionné au niveau 3, échelon 2 et accède au niveau 3, échelon 3, à l'issue d'une pratique professionnelle de 12 mois effectif après la certification.

Le titulaire d'un CQP « Expert en sertissage » et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP est positionné au niveau 3, échelon 2 et accède au niveau 3, échelon 3, à l'issue d'une pratique professionnelle de 12 mois effectif après la certification.

Le titulaire d'un CQP « Expert en joaillerie » et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP est positionné au niveau 3, échelon 2 et accède au niveau 3, échelon 3, à l'issue d'une pratique professionnelle de 12 mois effectif après la certification. »

Article 2

Entrée en vigueur et application effective de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du jour qui suit la date de son dépôt.

Fait à Paris, le 12 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117

Convention collective nationale

**IDCC : 843. – BOULANGERIE-PÂTISSERIE
(Entreprises artisanales)**

**AVENANT N° 1 DU 30 SEPTEMBRE 2013
RELATIF À LA PRIME DE FIN D'ANNÉE
(BOUCHES-DU-RHÔNE)**

NOR : ASET1450279M

IDCC : 843

PRÉAMBULE

Suite à la commission paritaire du 30 septembre 2013, les partenaires sociaux ont convenu d'une modification partielle de l'article 5 « Prime fin d'année » des accords départementaux du 20 juin 2012,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le premier paragraphe de l'article, à savoir :

« La prime de fin d'année sera payée en plus du salaire du mois de décembre à tous les salariés ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, sur la base de 3,84 % du salaire brut perçu entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre. En cas de licenciement pour raison économique, en cours d'année, d'un salarié ayant plus de 1 an d'ancienneté, la prime sera au prorata »,

est supprimé et remplacé par :

« La prime de fin d'année sera payée en plus du salaire du mois de décembre à tous les salariés ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, sur la base de 4 % du salaire brut perçu entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre. Un acompte de 50 % minimum sur la prime de fin d'année devra être versé aux salariés, entre le 15 novembre et le 15 décembre. En cas de licenciement pour raison économique, en cours d'année, d'un salarié ayant plus de 1 an d'ancienneté, la prime sera au prorata. »

Article 2

Le deuxième paragraphe de l'article 5 des accords départementaux du 20 juin 2012 reste inchangé.

Article 3

Cet avenant prendra effet, au premier jour du mois qui suivra son extension et sera applicable pour la prime de fin d'année qui suivra.

Article 4

Les parties signataires du présent avenant conviennent de demander l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable dans tous les établissements concernés du département.

Fait à Marseille, le 30 septembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

GDMABBP Bouches-du-Rhône ;

NSABBP Bouches-du-Rhône.

Syndicat de salariés :

CGT.

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

ACCORD DU 6 NOVEMBRE 2013

RELATIF À LA COMPOSITION DE LA COMMISSION PARITAIRE

NOR : ASET1450285M

PRÉAMBULE

La loi du 18 juin 2009 relative à l'organe central des caisses d'épargne et des banques populaires a prévu, par son article 5-III, la composition de la commission paritaire nationale de la branche Caisse d'épargne jusqu'à la première mesure de l'audience des organisations de salariés intervenant conformément au I de l'article 11 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Cette mesure de l'audience syndicale pour la branche Caisse d'épargne est intervenue par arrêté du 12 septembre 2013.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche Caisse d'épargne se sont réunis afin de définir les règles conventionnelles nouvelles relatives à la composition de l'instance de négociation de branche.

Les parties signataires font le constat que cette composition a très longtemps fait l'objet de modalités spécifiques, dérogatoires à ce que l'on observe dans les autres branches professionnelles. Elles remarquent encore que, si l'objectif d'une composition conforme aux règles applicables dans les négociations de branche – et tout particulièrement les branches incluses dans le groupe BPCE – est un objectif, celui-ci peut-être positionné en 2017, afin de prendre en compte le temps nécessaire aux évolutions.

Aussi, elles décident de reporter après la publication du prochain arrêté de représentativité dans la branche, et après expiration de la période transitoire prévue au III de l'article 11 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, la mise en place d'une composition égalitaire entre les organisations syndicales représentatives.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est un accord de branche qui s'applique à l'ensemble des entreprises du réseau des caisses d'épargne et à leurs organismes communs tels que mentionnés à l'article 16 de la loi n° 99-532 du 25 juin 1999 modifié par la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009.

Article 2

Composition de la commission paritaire nationale

La commission paritaire nationale de la branche Caisse d'épargne est composée :

- pour la délégation salariale : de représentants des organisations syndicales représentatives ; chaque organisation syndicale représentative bénéficiant d'un nombre égal de représentants.

Les parties signataires ont souhaité organiser une période transitoire dont l'échéance est fixée à la prochaine mesure de l'audience dans la branche Caisse d'épargne prévue en 2017.

A ce titre, à compter du 1^{er} novembre 2013 et jusqu'à la prochaine mesure de l'audience prévue en 2017, chaque organisation syndicale représentative dans la branche Caisse d'épargne dispose :

- d'un représentant ;
- d'un RSN supplémentaire, en application de l'article 3 de l'accord collectif national du 30 septembre 2003 sur le fonctionnement de la commission paritaire nationale.

En sus, un nombre de sièges équivalent au nombre d'organisations syndicales représentatives dans la branche, soit 7 au jour de la signature du présent texte, est réparti entre les organisations syndicales représentatives sur la base de la représentativité syndicale au niveau de la branche telle que fixée par arrêté du 12 septembre 2013, selon la méthode du plus fort reste.

Les représentants siégeant en CPN sont désignés parmi les salariés d'entreprises de la branche Caisse d'épargne et ayant la qualité de RSN.

A compter de la prochaine mesure de l'audience prévue en 2017 :

La délégation salariale est composée de deux représentants par organisation syndicale représentative dans la branche Caisse d'épargne, désignés parmi les salariés d'entreprises de la branche Caisse d'épargne et ayant la qualité de RSN.

Chaque organisation syndicale représentative peut en outre s'adjoindre un représentant supplémentaire ayant la qualité de RSN, en application de l'article 3 de l'accord collectif national du 30 septembre 2003 sur le fonctionnement de la commission paritaire nationale.

Les modalités de désignation sont fixées par l'accord du 30 septembre 2003 relatif au fonctionnement de la commission paritaire nationale ;

- pour la délégation patronale : d'un nombre au plus égal à la délégation salariale telle qu'elle résulte de l'application de l'article 2 de représentants désignés par l'organe central agissant en qualité de groupement patronal, parmi les représentants des employeurs des entreprises de la branche Caisse d'épargne et au sein de l'organe central.

Article 3

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1^{er} novembre 2013. Il se substitue intégralement à l'ensemble des usages en vigueur, ayant le même objet.

Article 4

Révision et dénonciation

Tout signataire peut demander la révision du présent accord conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Cette demande doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de 3 mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Le présent texte peut être dénoncé à tout moment par une des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail sous respect d'un préavis de 3 mois.

Ce préavis commence à courir le lendemain du jour du dépôt de la dénonciation auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Article 5

Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'organe central en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'organe central au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 6 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

BPCE.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

SNE CFE-CGC ;

SNP FO ;

BPCE UNSA.

Brochure n° 3351

Convention collective nationale

IDCC : 2691. – **ENSEIGNEMENT PRIVÉ HORS CONTRAT**

AVENANT « SALAIRES » N° 22 DU 15 JANVIER 2014

NOR : ASET1450300M

IDCC : 2691

Entre :

La FNEP,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SNPEFP CGT ;

Le SNEPL CFTC ;

Le SYNEP CFE-CGC ;

La FNEC FP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les grilles de rémunérations annexées sous référence 1-A, 1-B, 1-C et 1-D à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat sont remplacées par les grilles du présent avenant avec pour date d'application le premier jour du mois suivant sa date d'extension.

Article 2

Le texte du présent avenant est déposé à la direction générale du travail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Article 3

Extension

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1-A

Grille de salaires du personnel administratif et de service applicable le premier jour du mois suivant la date d'extension

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON A		ÉCHELON B (confirmé)		ÉCHELON C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 462	17 540	1 535	18 417	1 612	19 338
E2	1 506	18 069	1 581	18 972	1 660	19 921
E3	1 551	18 610	1 628	19 540	1 710	20 517
T1	1 634	19 606	1 716	20 587	1 801	21 616
T2	1 721	20 652	1 807	21 684	1 897	22 769
T3	1 838	22 054	1 930	23 157	2 026	24 314
C1	2 319	27 823	2 436	29 214	2 556	30 674
C2	2 870	34 440	3 014	36 162	3 164	37 970
C3	3 422	41 057	3 596	43 110	3 772	45 266

ANNEXE 1-B

Grille de salaires du personnel d'encadrement pédagogique applicable le premier jour du mois suivant la date d'extension

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON A		ÉCHELON B (confirmé)		ÉCHELON C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 462	17 540	1 535	18 417	1 612	19 338
E2	1 506	18 069	1 581	18 972	1 660	19 921
E3	1 551	18 610	1 628	19 540	1 710	20 517
T1	1 634	19 606	1 716	20 587	1 801	21 616
T2	1 721	20 652	1 807	21 684	1 897	22 769
T3	1 838	22 054	1 930	23 157	2 026	24 314
C1	2 319	27 823	2 436	29 214	2 556	30 674
C2	2 870	34 440	3 014	36 162	3 164	37 970
C3	3 422	41 057	3 596	43 110	3 772	45 266

ANNEXE 1-C

Grille de salaires du personnel enseignant applicable le premier jour du mois suivant la date d'extension

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON A		ÉCHELON B (confirmé)		ÉCHELON C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1. Primaire	1 608	19 300	1 689	20 264	1 773	21 277
2. Secondaire 1 ^{er} cycle	1 608	19 300	1 689	20 264	1 773	21 277
3. Secondaire 2 ^e cycle	1 608	19 300	1 689	20 264	1 773	21 277
4. Bac + 1	1 608	19 300	1 689	20 264	1 773	21 277
5. Bac + 2 non diplômé	1 677	20 123	1 761	21 129	1 849	22 185
6. Bac + 2 diplômé	1 772	21 267	1 861	22 330	1 954	23 447
7. Bac + 3 diplômé, bac + 4 non diplômé	1 901	22 817	1 996	23 957	2 096	25 155
8. Bac + 4 diplômé	2 019	24 231	2 120	25 443	2 226	26 715
9. Bac + 5 non diplômé	2 019	24 231	2 120	25 443	2 226	26 715
10. Bac + 5 diplômé	2 489	29 868	2 693	32 316	2 902	34 824

ANNEXE 1-D

Grille de salaires annuels des enseignants intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON A Salaire annuel	ÉCHELON B Salaire annuel	ÉCHELON C Salaire annuel
I	20 300	21 400 (*)	–
II	25 500	26 775	28 920
III	29 868	32 320	34 830
IV	32 000	33 600	36 290
V	34 000	35 700	38 560
VI	37 700	39 585	42 750
(*) Il est convenu, par exception, que la troisième année de préparation du doctorat relève de l'échelon B.			

Brochure n° 3351

Convention collective nationale

IDCC : 2691. – **ENSEIGNEMENT PRIVÉ HORS CONTRAT**

AVENANT N° 23 DU 15 JANVIER 2014

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450301M

IDCC : 2691

Entre :

La FNEP,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SNPEFP CGT ;

Le SNEPL CFTC ;

Le SYNEP CFE-CGC ;

La FNEC FP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le *b* de l'article 5.2.4 « Maintien du salaire par l'employeur » du titre V de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat est modifié comme suit :

La référence : « à partir du 11^e jour d'arrêt de travail pour une ancienneté comprise entre 1 et 5 ans et à compter du 7^e jour pour les salariés de plus de 5 ans d'ancienneté durant la première période de maintien de salaire telle que prévue au tableau ci-dessous, puis 80 % de cette même rémunération pour la seconde période »,

est remplacée par : « à partir du 8^e jour d'arrêt de travail pour une ancienneté comprise entre 1 et 5 ans et à compter du 7^e jour pour les salariés de plus de 5 ans d'ancienneté durant la première période de maintien de salaire telle que prévue au tableau ci-dessous, puis 80 % de cette même rémunération pour la seconde période ».

Article 2

Le b 1.2 « Montant du capital décès toute cause » de l'article 8.2.3 « Décès » de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat est désormais rédigé comme suit :

	PERSONNEL CADRE	PERSONNEL NON CADRE
Montant du capital de base	200 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès	200 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès
Majorations pour enfants à charge (voir art. 8.2.6)	50 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge	50 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge
Capital supplémentaire	100 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès limité à la tranche A	100 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès limité à la tranche A

Article 3

Le b 2.2 « Montant du capital » de l'article 8.2.3 « Décès » de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat est désormais rédigé comme suit :

« En cas de décès du salarié par accident du travail ou de trajet ou par maladie professionnelle le montant du capital est alors de :

	PERSONNEL CADRE	PERSONNEL NON CADRE
Montant capital de base	400 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès	400 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès
Majorations pour enfants à charge (voir art. 8.2.6)	100 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge	100 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge
Capital supplémentaire	200 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès limité à la tranche A	200 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès limité à la tranche A

Article 4

Les autres dispositions de l'article 8.2.3 « Décès » de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat demeurent inchangées.

Article 5

Le texte du présent avenant est déposé à la direction générale du travail (DGT), conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Article 6

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 7

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

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3178

Convention collective nationale
IDCC : 200. – EXPLOITATIONS FRIGORIFIQUES

AVENANT N° 81 DU 16 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450287M
IDCC : 200

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche des exploitations frigorifiques se sont réunis en commission paritaire et ont décidé de modifier la ventilation des taux de cotisation des garanties du régime de prévoyance conventionnel à effet au 1^{er} janvier 2013. Le taux de cotisation global reste inchangé.

D'autre part, l'avenant n° 81 se met en conformité avec le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

Ce décret fixe les critères à partir desquels peuvent être définies les catégories objectives de salariés afin que les contributions patronales finançant un régime de protection sociale complémentaire bénéficient de l'exclusion plafonnée de l'assiette des cotisations de sécurité sociale sous réserve que ledit régime respecte un certain nombre de conditions et justifie notamment d'un caractère collectif et obligatoire.

Article 1^{er}

L'article 80 du régime de prévoyance de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques est modifié comme suit :

« Article 80

Sont bénéficiaires du régime de prévoyance tous les salariés non cadres ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (AGIRC). Les salariés travaillant dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques, quelle que soit la nature de leur contrat de travail. »

Article 2

L'article 92 du régime de prévoyance de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques est modifié car les taux de cotisations par garanties ont évolué. Le taux de cotisation global reste inchangé.

« Article 92

Les cotisations sont calculées sur les salaires bruts (tranches A et B) des salariés non cadres.

(En pourcentage.)

GARANTIE	TAUX CONTRACTUEL des cotisations (*)	PART SALARIÉ	PART EMPLOYEUR
Décès/IAD – obsèques	0,35	0,175	0,175
Invalidité	0,13	0,065	0,065
Incapacité de travail	0,08	0,04	0,04
Rente éducation	0,11	0,055	0,055
Rente handicap	0,02	0,01	0,01
Portabilité	0,01	0,005	0,005
Total	0,70	0,35	0,35
(*) La répartition du total des cotisations est établie sur la base de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.			

Article 3

Date d'effet

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

Article 4

Dépôt. – Extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (livre II de la partie 2). Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

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

L'union syndicale nationale des exploitations frigorifiques (USNEF), sise 36, rue de Laborde, 75008 Paris, se charge des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 16 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

USNEF.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

FGT CFTC ;

CFE-CGC Agro.

Convention collective nationale
IDCC : 3160. – ASSOCIATIONS DE GESTION
ET DE COMPTABILITÉ
(8 janvier 2013)

ACCORD DU 29 JANVIER 2014
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450296M

IDCC : 3160

En application des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, de l'article 119.2 de la convention collective nationale des associations de gestion et de comptabilité, la commission paritaire s'est réunie pour négocier les rémunérations minimales et a convenu ce qui suit :

Article unique

Rémunérations minimales annuelles 2014

Pour le personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des associations de gestion et de comptabilité, les parties conviennent des augmentations suivantes :

- 0,9 % pour l'ensemble des catégories ;
- rémunérations minimales portées au plafond annuel de la sécurité sociale, conformément aux dispositions de la convention nationale collective, pour les cadres confirmés des catégories D2 et suivantes.

La nouvelle grille sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2014 pour un temps plein base 35 heures.

Fait à Paris, le 29 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFCGEA.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FIECI CFE-CGC ;

FEC FO ;

F3C CFDT.

ANNEXE

Grille des rémunérations minimales applicable à compter du 1^{er} janvier 2014 pour un temps plein, base 35 heures

(En euros.)

CAT.	STATUT	EMPLOI	DÉBUTANT	EXPÉRIMENTÉ	CONFIRMÉ	RÉFÉRENT
A	E	Employé	17 640			
B	E	Secrétaire	17 869	18 100	19 128	
		Assistant (filiale adhérents-clients)	17 869	18 332	19 715	
		Assistant (filiale services internes)	17 869	18 100	19 128	
C	E	Technicien	18 188	19 234	21 552	23 912
		Technicien gestionnaire	18 188	19 836	21 909	24 983
		Assistant de direction	18 188	19 836	22 151	25 385
D1	E	Conseiller 1	21 823	23 508	29 737	34 513
		Chargé de développement (filiale adhérents-clients) 1	23 463	25 367	30 587	34 746
		Contrôleur interne 1	23 231	24 097	30 238	35 571
		Chargé de développement (filiale services internes) 1	21 823	22 829	29 061	33 789
D2	C	Conseiller 2	21 922	26 839	37 548	38 476
		Chargé de développement (filiale adhérents-clients) 2	23 534	28 506	37 548	39 194
		Contrôleur interne 2	23 304	27 317	37 548	39 795
		Chargé de développement (filiale services internes) 2	21 922	27 078	37 548	38 357
E	C	Conseil expert	25 018	29 221	37 548	38 476
		Chargé de mission	22 727	24 638	37 548	38 476
F	C	Responsable de groupe	25 497	29 459	37 548	38 946
		Directeur de service	33 557	36 957	43 298	48 060

Brochure n° 3100

Convention collective nationale

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

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

NOR : ASET1450276M
IDCC : 43

Entre :
Le SNCI ;
L'OSCI ;
Le SEIT ;
La FICIME ;
La FFSCM ;
L'UFCC,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;
La FS CFDT ;
La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Clause de revoyure

Des nouvelles négociations salariales seront engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au Smic.

Article 2

Extension

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

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

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des minima conventionnels mensuels pour 151,67 heures applicable au 1^{er} janvier 2014

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE
Employés	
E1	1 472
E2	1 477
E3	1 482
E4	1 487
E5	1 492
E6	1 530
E7	1 601
E8	1 655
Agents de maîtrise	
M9	1 682
M10	1 846
M11	2 059
M12	2 201
Cadres	
C13	2 142
C14	2 324
C15	2 507
C16	2 863
C17	3 221
C18	3 910
C19	4 270
C20	4 626

Brochure n° 3136

Convention collective nationale
IDCC : 1480. – JOURNALISTES

ACCORD DU 30 SEPTEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX CATÉGORIES CONVENTIONNELLES

NOR : ASET1450268M
IDCC : 1480

PRÉAMBULE

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

Cette dissolution a légalement emporté dénonciation des accords qu'ils ont signés, par mise en cause de ceux-ci.

Il importe donc d'harmoniser les classifications conventionnelles et les barèmes de salaires y afférents qui pouvaient exister au sein de chacun des syndicats.

Le présent accord se substitue de plein droit aux accords ainsi qu'à leurs annexes ayant pu être signés antérieurement sur le même objet.

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

En conséquence de quoi, les partenaires sociaux ont décidé de ce qui suit.

Article 1^{er}

*Fixation des barèmes conventionnels pour les titres de presse hebdomadaire
et pour les titres de presse périodique*

Les présentes dispositions s'appliquent aux conditions définies par le tableau ci-après.

Chacun des syndicats disposait d'un barème en fonction de la périodicité des publications de presse.

Cette distinction de barème en fonction de la périodicité du titre de presse est conservée. Toutefois, les partenaires sociaux ont souhaité simplifier les grilles de minima.

En conséquence, dans chacun des barèmes, périodiques et hebdomadaires, il n'y aura plus que deux catégories à l'expiration d'un délai de 2 ans commençant à courir à compter de la date de signature du présent accord, la catégorie 3 et la catégorie C disparaissant à cette date.

Dès lors, pour l'actuelle catégorie C de la presse périodique du barème SPM, la valeur du point passera à 13,2277 le premier du jour du mois suivant la signature de l'accord, hors augmentation générale des barèmes.

Un an après signature de l'accord, la valeur dudit point passera, hors augmentation générale des barèmes, à 13,7568.

Deux ans après signature de l'accord, la valeur dudit point passera, hors augmentation générale des barèmes, à 14,470.

Par ailleurs, pour l'actuelle catégorie 3 de la presse hebdomadaire du barème SPM, la valeur du point passera à 13,4349 le premier jour du mois suivant la signature de l'accord, hors augmentation générale des barèmes.

Un an après signature de l'accord, la valeur dudit point passera, hors augmentation générale des barèmes, à 14,0144.

Deux ans après signature de l'accord, la valeur dudit point passera, hors augmentation générale des barèmes, à 14,5940.

Article 2

Modification des coefficients pour les journalistes stagiaires

Dans une même volonté de simplification des grilles conventionnelles préexistantes, le coefficient 90 est supprimé pour les journalistes stagiaires et un seul coefficient sera désormais affecté aux fonctions de journaliste stagiaire.

Dans un souci d'harmonisation des grilles, le coefficient 97 est retenu pour la fonction, pour la ou les 2 années de stage, conformément à l'annexe I de la convention collective nationale de travail des journalistes professionnels.

Cette mesure s'appliquera au premier jour du mois qui suit la date de signature du présent accord.

Article 3

Harmonisation des coefficients pour les rédacteurs spécialisés de la presse périodique

Les présentes dispositions s'appliquent aux conditions définies par les tableaux ci-après.

Dans un même souci d'harmonisation des barèmes mais aussi de valorisation des fonctions, les rédacteurs spécialisés de la presse périodique se voient affecter le coefficient 110.

Cette harmonisation s'opère dans un contexte économique difficile qui implique un effort financier conséquent dans un secteur fragilisé. C'est pourquoi cette harmonisation s'opérera dans un délai maximum de 4 ans courant à compter de la date de signature du présent accord pour les anciens adhérents du SPM, avec une augmentation d'un point par année du barème conventionnel, soit :

- le premier jour du mois qui suit la date de signature : passage au coefficient 106 ;
- au plus tard à 1 an de l'entrée en vigueur, en 2014 : passage au coefficient 107 ;
- au plus tard à 2 ans de l'entrée en vigueur, en 2015 : passage au coefficient 108 ;
- au plus tard à 3 ans de l'entrée en vigueur, en 2016 : passage au coefficient 109 ;
- au plus tard à 4 ans de l'entrée en vigueur, en 2017 : passage au coefficient 110.

Cette mesure ne s'applique pas aux anciens adhérents du SPPMO qui appliquaient déjà le coefficient 110.

Article 4

Barèmes conventionnels applicables aux entreprises adhérentes du SEPM

En conséquence de quoi, les barèmes applicables aux entreprises de presse sont ainsi définis, hors augmentation générale des barèmes.

Evolution des minima. – Variation du point

(En euros.)

PÉRIODIQUES		CATÉGORIE A	CATÉGORIE B	CATÉGORIE C
Ex-SPM	2012	15,7373	13,4941	12,8424
	2013	15,9329	13,8194	13,2277
	2014	16,1284	14,1447	13,7568
	2015	16,3240	14,4700	14,4700
Ex-SPPMO et nouveaux adhérents SEPM	2013	16,3240	14,4700	

Evolution 2013-2012	1,24 %	2,41 %	3,00 %
Evolution 2014-2013	1,23 %	2,35 %	4,00 %
Evolution 2015-2014	1,21 %	2,30 %	5,18 %

Catégorie A : périodiques traitant indifféremment de tous sujets d'actualité, de grande information et de politique et visant l'ensemble du grand public.

Catégorie B : périodiques s'adressant également au grand public mais ayant une spécialisation rédactionnelle dominante et permanente. Exemples non limitatifs et sauf exception : sportifs, littéraires, artistiques, de spectacles, de radio, de mode, d'enfants et agricoles.

Catégorie C : périodiques et revues spécialisés s'adressant à un public moins étendu et particulièrement à des techniciens. Exemples non limitatifs et sauf exception : périodiques juridiques, médicaux, scientifiques, pédagogiques, culturels, administratifs, techniques et professionnels.

(En euros.)

HEBDOMADAIRES		CATÉGORIE 1	CATÉGORIE 2	CATÉGORIE 3
Ex-SPM	2012	16,0945	14,1814	12,8553
	2013	16,2477	14,3189	13,4349
	2014	16,4008	14,4565	14,0144
	2015	16,5540	14,5940	14,5940
Ex-SPPMO et nouveaux adhérents SEPM	2013	16,5540	14,5940	

Evolution 2012-2013	0,95 %	0,97 %	4,51 %
Evolution 2013-2014	0,94 %	0,96 %	4,31 %
Evolution 2014-2015	0,93 %	0,95 %	4,14 %

Catégorie 1 : plus de 100 000 exemplaires.

Catégorie 2 : entre 100 000 et 40 000 exemplaires.

Catégorie 3 : moins de 40 000 exemplaires.

Evolution des minima. – Presse périodique. – 2013

(Entrée en vigueur au premier jour du mois suivant la date de signature de l'accord)

Valeur du point : catégorie A : 15,9329 ; catégorie B : 13,8194 ; catégorie C : 13,2277.

(En euros.)

FONCTION	COEFFICIENT	CATÉGORIE A	CATÉGORIE B	CATÉGORIE C
Rédacteur en chef	185	2 947,58	2 556,59	2 447,12
Rédacteur en chef adjoint	160	2 549,26	2 211,10	2 116,43
Secrétaire général de rédaction	140	2 230,60	1 934,72	1 851,88
Premier rédacteur graphiste	133	2 119,07	1 837,98	1 759,28
Premier secrétaire de rédaction	133	2 119,07	1 837,98	1 759,28
Secrétaire de rédaction unique	133	2 119,07	1 837,98	1 759,28
Chef de rubrique	133	2 119,07	1 837,98	1 759,28
Secrétaire de rédaction	110	1 752,62	1 520,13	1 455,05
Rédacteur graphiste	110	1 752,62	1 520,13	1 455,05
Rewriter	110	1 752,62	1 520,13	1 455,05
Reporter	110	1 752,62	1 520,13	1 455,05
Reporter dessinateur	110	1 752,62	1 520,13	1 455,05
Reporter photographe	110	1 752,62	1 520,13	1 455,05
Rédacteur spécialisé	106	1 688,88	1 464,86	1 430,22
Rédacteur	100	1 593,29	1 430,22	1 430,22
Stagiaires du 1 ^{er} au 24 ^e mois	97	1 545,49	1 430,22	1 430,22

Evolution des minima. – Presse périodique. – 2014

(1 an après la signature de l'accord)

Valeur du point : catégorie A : 16,1284 ; catégorie B : 14,1447 ; catégorie C : 13,7568.

(En euros.)

FONCTION	COEFFICIENT	CATÉGORIE A	CATÉGORIE B	CATÉGORIE C
Rédacteur en chef	185	2 983,76	2 616,77	2 545,01
Rédacteur en chef adjoint	160	2 580,55	2 263,15	2 201,09
Secrétaire général de rédaction	140	2 257,98	1 980,26	1 925,95
Premier rédacteur graphiste	133	2 145,08	1 881,25	1 829,65
Premier secrétaire de rédaction	133	2 145,08	1 881,25	1 829,65
Secrétaire de rédaction unique	133	2 145,08	1 881,25	1 829,65
Chef de rubrique	133	2 145,08	1 881,25	1 829,65
Secrétaire de rédaction	110	1 774,13	1 555,92	1 513,25
Rédacteur graphiste	110	1 774,13	1 555,92	1 513,25
Rewriter	110	1 774,13	1 555,92	1 513,25
Reporter	110	1 774,13	1 555,92	1 513,25
Reporter dessinateur	110	1 774,13	1 555,92	1 513,25
Reporter photographe	110	1 774,13	1 555,92	1 513,25

FONCTION	COEFFICIENT	CATÉGORIE A	CATÉGORIE B	CATÉGORIE C
Rédacteur spécialisé	107	1 725,74	1 513,48	1 471,98
Rédacteur	100	1 612,84	1 430,22	1 430,22
Stagiaires du 1 ^{er} au 24 ^e mois	97	1 564,46	1 430,22	1 430,22

Evolution des minima. – Presse périodique. – 2015
(2 ans après la signature de l'accord)

Valeur du point : catégorie A : 16,3240 ; catégories B et C : 14,4700.

(En euros.)

FONCTION	COEFFICIENT	CATÉGORIE A	CATÉGORIES B ET C
Rédacteur en chef	185	3 019,94	2 676,95
Rédacteur en chef adjoint	160	2 611,84	2 315,20
Secrétaire général de rédaction	140	2 285,36	2 025,80
Premier rédacteur graphiste	133	2 171,09	1 924,51
Premier secrétaire de rédaction	133	2 171,09	1 924,51
Secrétaire de rédaction unique	133	2 171,09	1 924,51
Chef de rubrique	133	2 171,09	1 924,51
Secrétaire de rédaction	110	1 795,64	1 591,70
Rédacteur graphiste	110	1 795,64	1 591,70
Rewriter	110	1 795,64	1 591,70
Reporter	110	1 795,64	1 591,70
Reporter dessinateur	110	1 795,64	1 591,70
Reporter photographe	110	1 795,64	1 591,70
Rédacteur spécialisé	108	1 762,99	1 562,76
Rédacteur	100	1 632,40	1 447,00
Stagiaires du 1 ^{er} au 24 ^e mois	97	1 583,43	1 430,22

Evolution des minima. – Presse périodique. – 2016
(3 ans après la signature de l'accord)

Valeur du point : catégorie A : 16,3240 ; catégories B et C : 14,4700.

(En euros.)

FONCTION	COEFFICIENT	CATÉGORIE A	CATÉGORIES B ET C
Rédacteur en chef	185	3 019,94	2 676,95
Rédacteur en chef adjoint	160	2 611,84	2 315,20
Secrétaire général de rédaction	140	2 285,36	2 025,80
Premier rédacteur graphiste	133	2 171,09	1 924,51
Premier secrétaire de rédaction	133	2 171,09	1 924,51
Secrétaire de rédaction unique	133	2 171,09	1 924,51
Chef de rubrique	133	2 171,09	1 924,51
Secrétaire de rédaction	110	1 795,64	1 591,70

FONCTION	COEFFICIENT	CATÉGORIE A	CATÉGORIES B ET C
Rédacteur graphiste	110	1 795,64	1 591,70
Rewriter	110	1 795,64	1 591,70
Reporter	110	1 795,64	1 591,70
Reporter dessinateur	110	1 795,64	1 591,70
Reporter photographe	110	1 795,64	1 591,70
Rédacteur spécialisé	109	1 779,32	1 577,23
Rédacteur	100	1 632,40	1 447,00
Stagiaires du 1 ^{er} au 24 ^e mois	97	1 583,43	1 430,22

Evolution des minima. – Presse périodique. – 2017
(4 ans après la signature de l'accord)

Valeur du point : catégorie A : 16,3240 ; catégories B et C : 14,4700.

(En euros.)

FONCTION	COEFFICIENT	CATÉGORIE A	CATÉGORIES B ET C
Rédacteur en chef	185	3 019,94	2 676,95
Rédacteur en chef adjoint	160	2 611,84	2 315,20
Secrétaire général de rédaction	140	2 285,36	2 025,80
Premier rédacteur graphiste	133	2 171,09	1 924,51
Premier secrétaire de rédaction	133	2 171,09	1 924,51
Secrétaire de rédaction unique	133	2 171,09	1 924,51
Chef de rubrique	133	2 171,09	1 924,51
Secrétaire de rédaction	110	1 795,64	1 591,70
Rédacteur graphiste	110	1 795,64	1 591,70
Rewriter	110	1 795,64	1 591,70
Reporter	110	1 795,64	1 591,70
Reporter dessinateur	110	1 795,64	1 591,70
Reporter photographe	110	1 795,64	1 591,70
Rédacteur spécialisé	110	1 795,64	1 591,70
Rédacteur	100	1 632,40	1 447,00
Stagiaires du 1 ^{er} au 24 ^e mois	97	1 583,43	1 430,22

Evolution des minima. – Presse hebdomadaire. – 2013
(Entrée en vigueur le premier jour du mois suivant la signature de l'accord)

Valeur du point : catégorie 1 : 16,2477 ; catégorie 2 : 14,3189 ; catégorie 3 : 13,4349.

(En euros.)

FONCTION	COEFFICIENT	CATÉGORIE 1	CATÉGORIE 2	CATÉGORIE 3
Rédacteur en chef	220	3 574,49	3 150,17	2 955,67
Rédacteur en chef adjoint	188	3 054,56	2 691,96	2 525,75
Secrétaire général de rédaction	174	2 827,09	2 491,49	2 337,67

FONCTION	COEFFICIENT	CATÉGORIE 1	CATÉGORIE 2	CATÉGORIE 3
Premier rédacteur graphiste	174	2 827,09	2 491,49	2 337,67
Chef des informations	165	2 680,87	2 362,62	2 216,75
Premier secrétaire de rédaction	160	2 599,63	2 291,03	2 149,58
Secrétaire de rédaction unique	160	2 599,63	2 291,03	2 149,58
Chef de service	155	2 518,39	2 219,43	2 082,40
Second rédacteur graphiste	145	2 355,91	2 076,25	1 948,06
Second secrétaire de rédaction	145	2 355,91	2 076,25	1 948,06
Chef de service adjoint	145	2 355,91	2 076,25	1 948,06
Grand reporter	145	2 355,91	2 076,25	1 948,06
Chef de rubrique	142	2 307,17	2 033,29	1 907,75
Rédacteur graphiste	138	2 242,18	1 976,01	1 854,01
Secrétaire de rédaction	138	2 242,18	1 976,01	1 854,01
Reporter	130	2 112,20	1 861,46	1 746,53
Critique	127	2 063,45	1 818,50	1 706,23
Rédacteur rewriter	120	1 949,72	1 718,27	1 612,18
Rédacteur spécialisé	120	1 949,72	1 718,27	1 612,18
Rédacteur réviseur	120	1 949,72	1 718,27	1 612,18
Reporter photographe	120	1 949,72	1 718,27	1 612,18
Rédacteur graphiste adjoint	112	1 819,74	1 603,72	1 504,71
Reporter dessinateur	112	1 819,74	1 603,72	1 504,71
Secrétaire de rédaction adjoint	110	1 787,24	1 575,08	1 477,84
Rédacteur traducteur	110	1 787,24	1 575,08	1 477,84
Rédacteur	100	1 624,77	1 431,89	1 430,22
Sténographe rédacteur	100	1 624,77	1 431,89	1 430,22
Stagiaires du 1 ^{er} au 24 ^e mois	97	1 576,02	1 430,22	1 430,22

*Evolution des minima. – Presse hebdomadaire. – 2014
(1 an après la date de signature de l'accord)*

Valeur du point : catégorie 1 : 16,4008 ; catégorie 2 : 14,4565 ; catégorie 3 : 14,0144.

(En euros.)

FONCTION	COEFFICIENT	CATÉGORIE 1	CATÉGORIE 2	CATÉGORIE 3
Rédacteur en chef	220	3 608,18	3 180,42	3 083,18
Rédacteur en chef adjoint	188	3 083,36	2 717,82	2 634,71
Secrétaire général de rédaction	174	2 853,75	2 515,43	2 438,51
Premier rédacteur graphiste	174	2 853,75	2 515,43	2 438,51
Chef des informations	165	2 706,14	2 385,32	2 312,38
Premier secrétaire de rédaction	160	2 624,13	2 313,03	2 242,31
Secrétaire de rédaction unique	160	2 624,13	2 313,03	2 242,31

FONCTION	COEFFICIENT	CATÉGORIE 1	CATÉGORIE 2	CATÉGORIE 3
Chef de service	155	2 542,13	2 240,75	2 172,24
Second rédacteur graphiste	145	2 378,12	2 096,19	2 032,09
Second secrétaire de rédaction	145	2 378,12	2 096,19	2 032,09
Chef de service adjoint	145	2 378,12	2 096,19	2 032,09
Grand reporter	145	2 378,12	2 096,19	2 032,09
Chef de rubrique	142	2 328,92	2 052,82	1 990,05
Rédacteur graphiste	138	2 263,32	1 994,99	1 933,99
Secrétaire de rédaction	138	2 263,32	1 994,99	1 933,99
Reporter	130	2 132,11	1 879,34	1 821,88
Critique	127	2 082,91	1 835,97	1 779,83
Rédacteur rewriter	120	1 968,10	1 734,78	1 681,73
Rédacteur spécialisé	120	1 968,10	1 734,78	1 681,73
Rédacteur réviseur	120	1 968,10	1 734,78	1 681,73
Reporter photographe	120	1 968,10	1 734,78	1 681,73
Rédacteur graphiste adjoint	112	1 836,89	1 619,12	1 569,62
Reporter dessinateur	112	1 836,89	1 619,12	1 569,62
Secrétaire de rédaction adjoint	110	1 804,09	1 590,21	1 541,59
Rédacteur traducteur	110	1 804,09	1 590,21	1 541,59
Rédacteur	100	1 640,08	1 445,65	1 430,22
Sténographe rédacteur	100	1 640,08	1 445,65	1 430,22
Stagiaires du 1 ^{er} au 24 ^e mois	97	1 590,88	1 430,22	1 430,22

Evolution des minima. – Presse hebdomadaire. – 2015
(2 ans après la signature de l'accord)

Valeur du point : catégorie 1 : 16,5540 ; catégories 2 et 3 : 14,5940.

(En euros.)

FONCTION	COEFFICIENT	CATÉGORIE 1	CATÉGORIES 2 ET 3
Rédacteur en chef	220	3 641,88	3 210,68
Rédacteur en chef adjoint	188	3 112,15	2 743,67
Secrétaire général de rédaction	174	2 880,40	2 539,36
Premier rédacteur graphiste	174	2 880,40	2 539,36
Chef des informations	165	2 731,41	2 408,01
Premier secrétaire de rédaction	160	2 648,64	2 335,04
Secrétaire de rédaction unique	160	2 648,64	2 335,04
Chef de service	155	2 565,87	2 262,07
Second rédacteur graphiste	145	2 400,33	2 116,13
Second secrétaire de rédaction	145	2 400,33	2 116,13
Chef de service adjoint	145	2 400,33	2 116,13

FONCTION	COEFFICIENT	CATÉGORIE 1	CATÉGORIES 2 ET 3
Grand reporter	145	2 400,33	2 116,13
Chef de rubrique	142	2 350,67	2 072,35
Rédacteur graphiste	138	2 284,45	2 013,97
Secrétaire de rédaction	138	2 284,45	2 013,97
Reporter	130	2 152,02	1 897,22
Critique	127	2 102,36	1 853,44
Rédacteur rewriter	120	1 986,48	1 751,28
Rédacteur spécialisé	120	1 986,48	1 751,28
Rédacteur réviseur	120	1 986,48	1 751,28
Reporter photographe	120	1 986,48	1 751,28
Rédacteur graphiste adjoint	112	1 854,05	1 634,53
Reporter dessinateur	112	1 854,05	1 634,53
Secrétaire de rédaction adjoint	110	1 820,94	1 605,34
Rédacteur traducteur	110	1 820,94	1 605,34
Rédacteur	100	1 655,40	1 459,40
Sténographe rédacteur	100	1 655,40	1 459,40
Stagiaires du 1 ^{er} au 24 ^e mois	97	1 605,74	1 430,22

Article 5

Ouverture d'une négociation sur l'incidence du numérique sur les coefficients, les fonctions de la classification conventionnelle des journalistes et sur les barèmes correspondants

Dans le contexte de l'évolution numérique de l'activité des entreprises du SEPM et de sa conséquence sur les fonctions de journaliste, les parties conviennent d'ouvrir une négociation sur ce thème au plus tard dans les 3 mois suivant la date de signature du présent accord.

Article 6

Barème de pige

La négociation se poursuivant sur le barème de pige, le barème de pige valable pour les adhérents de l'ex-SPPMO continuera à s'appliquer pour les entreprises qui adhéraient à cette organisation au moment de la fusion du SPPMO et du SPM, jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord sur un barème de pige applicable au SEPM.

Article 7

Dépôt et publicité

En application des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties, envoyée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique, au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du dialogue social.

Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, lieu de conclusion de l'accord.

Il appartiendra aux entreprises d'en faire communication à l'ensemble des journalistes bénéficiaires.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SEPM.

Syndicats de salariés :

SNJ ;

SNJ CGT ;

USJ CFDT ;

SNJ FO ;

SJ CFE-CGC ;

SJ CFTC.

Convention collective départementale

**IDCC : 1274. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Corrèze)
(30 septembre 1983)**

(Étendue par arrêté du 27 août 1984,
Journal officiel du 5 septembre 1984)

AVENANT N° 71 DU 10 JANVIER 2014

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES, AUX RÉMUNÉRATIONS
MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : ASET1450286M

IDCC : 1274

Entre :

L'UIMM Corrèze,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective, les partenaires sociaux conviennent de l'application du barème ci-dessous à compter du 1^{er} janvier 2014.

Les rémunérations annuelles garanties étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif du salarié et supporter, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les valeurs prévues par le barème ci-dessous seront applicables *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement ou de catégorie, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise.

Rémunérations annuelles garanties

*Barème établi pour un horaire hebdomadaire
de travail effectif de 35 heures*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RAG
I	1	140	17 424
	2	145	17 472
	3	155	17 564
II	1	170	17 714
	2	180	17 850
	3	190	17 960
III	1	215	18 248
	2	225	18 397
	3	240	18 677
IV	1	255	19 101
	2	270	19 802
	3	285	20 424
V	1	305	22 222
	2	335	24 498
	3	365	26 727
	4	395	29 106

Ces rémunérations annuelles garanties s'entendent prime conventionnelle de vacances et prime conventionnelle fin d'année exclues.

La rémunération minimale hiérarchique (art. 14 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective) sert de base pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur du point.

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

Rémunérations minimales hiérarchiques

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	ADMINISTRATIFS et techniciens	OUVRIERS + 5 %	AM D'ATELIER + 7 %
I	1	140	723,80	O1 759,99	
	2	145	749,65	O2 787,13	
	3	155	801,35	O3 841,42	
II	1	170	878,90	P1 922,85	
	2	180	930,60		
	3	190	982,30	P2 1 031,42	

NIV.	ÉCH.	COEF.	ADMINISTRATIFS et techniciens	OUVRIERS + 5 %	AM D'ATELIER + 7 %
III	1	215	1 111,55	P3 1 167,13	AM1 1 189,36
	2	225	1 163,25		
	3	240	1 240,80	TA1 1 302,84	AM2 1 327,66
IV	1	255	1 318,35	TA2 1 384,27	AM3 1 410,63
	2	270	1 395,90	TA3 1 465,70	
	3	285	1 473,45	TA4 1 547,12	AM4 1 576,59
V	1	305	1 576,85		AM5 1 687,23
	2	335	1 731,95		AM6 1 853,19
	3	365	1 887,05		AM7 2 019,14
	4	395	2 042,15		2 185,10

Indemnités de panier (art. 21 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective) à compter du 1^{er} janvier 2014 :

- prime de panier de jour : 4,68 € ;
- prime de panier de nuit : 5,50 €.

Prime ou gratification de fin d'année (art. 28 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective) :

La prime de fin d'année prévue à l'article 28 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze est fixée à 300 €.

Pour rappel : la prime de vacances est fixée à 160 € (art. 27 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze).

Formalités de dépôt

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail. Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord.

Fait à Brive, le 10 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 1902. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Maine-et-Loire)
(21 décembre 1995)**

(Bulletin officiel n° 1996-3 bis)
(Etendue par arrêté du 2 juillet 1996,
Journal officiel du 30 juillet 1996)

**ACCORD DU 17 JANVIER 2014
RELATIF AUX RMH, TEGA ET À LA PRIME DE PANIER
POUR L'ANNÉE 2014**
NOR : ASET1450299M
IDCC : 1902

Entre :

L'UIMM Maine-et-Loire,

D'une part, et

L'USM FO ;

La CFTC métallurgie Maine-et-Loire ;

L'UD CFDT métaux Maine-et-Loire,

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques

La valeur du point servant au calcul du barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) mentionnées au II de l'article 8 des « Dispositions particulières aux mensuels » de la convention collective est fixée à 5,10 € à partir du 1^{er} janvier 2014 ; ledit barème ainsi que le tableau des primes d'ancienneté qui en découle figurent en annexe II au présent avenant.

Le barème ci-dessus mentionné des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et le tableau des primes d'ancienneté qui en découle sont établis pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail en vigueur à la date de la conclusion du présent avenant, quelles que soient les modalités d'application de ladite durée légale du travail.

Article 2

Taux effectifs garantis annuels

Le barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA), mentionné au I de l'article 8 des « Dispositions particulières aux mensuels » de la convention collective, figure en annexe I du présent avenant.

Ce barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) prend effet à partir du 1^{er} janvier 2014. Ce barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) est établi pour une durée annuelle de travail correspondant à la durée légale du travail en vigueur à la date de la conclusion du présent avenant, quelles que soient les modalités d'application de ladite durée légale du travail.

Article 3

Indemnité de panier

Le taux de l'indemnité de panier mentionnée au 2 de l'article 18 des « Dispositions particulières aux mensuels » de la convention collective reste fixé à 5,45 € à partir du 1^{er} janvier 2014.

Article 4

Les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et des taux effectifs garantis annuels (TEGA), mentionnés aux articles 1^{er} et 2 du présent avenant, comprennent les compensations pécuniaires résultant de l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 5

Le présent avenant à la convention collective du 21 décembre 1995, établi en vertu des dispositions des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Article 6

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie signataire la plus diligente, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Angers, le 17 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des taux effectifs garantis annuels applicable au 1^{er} janvier 2014, établi pour une durée annuelle de travail correspondant à la durée légale du travail

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEGA
I	1	140	17 436
	2	145	17 449
	3	155	17 471
II	1	170	17 599
	2	180	17 635
	3	190	17 705
III	1	215	17 953
	2	225	18 274
	3	240	19 144
IV	1	255	20 058
	2	270	21 235
	3	285	22 416
V	1	305	23 920
	2	335	26 273
	3	365	28 599
	3	395	30 811

ANNEXE II

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles et des primes mensuelles d'ancienneté au 1^{er} janvier 2014

Calculs effectués pour une durée mensuelle de travail correspondant à la durée légale du travail de 35 heures par semaine.

Majoration ouvriers : 5 %.

Majoration agents de maîtrise d'atelier : 7 %.

Valeur du point : 5,10 €.

(Voir tableaux pages suivantes.)

Administratifs et techniciens. – Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	714,00	21,42	28,56	35,70	42,84	49,98	57,12	64,26	71,40	78,54	85,68	92,82	99,96	107,10
	2	145	739,50	22,19	29,58	36,98	44,37	51,77	59,16	66,56	73,95	81,35	88,74	96,14	103,53	110,93
	3	155	790,50	23,72	31,62	39,53	47,43	55,34	63,24	71,15	79,05	86,96	94,86	102,77	110,67	118,58
II	1	170	867,00	26,01	34,68	43,35	52,02	60,69	69,36	78,03	86,70	95,37	104,04	112,71	121,38	130,05
	2	180	918,00	27,54	36,72	45,90	55,08	64,26	73,44	82,62	91,80	100,98	110,16	119,34	128,52	137,70
	3	190	969,00	29,07	38,76	48,45	58,14	67,83	77,52	87,21	96,90	106,59	116,28	125,97	135,66	145,35
III	1	215	1 096,50	32,90	43,86	54,83	65,79	76,76	87,72	98,69	109,65	120,62	131,58	142,55	153,51	164,48
	2	225	1 147,50	34,43	45,90	57,38	68,85	80,33	91,80	103,28	114,75	126,23	137,70	149,18	160,65	172,13
	3	240	1 224,00	36,72	48,96	61,20	73,44	85,68	97,92	110,16	122,40	134,64	146,88	159,12	171,36	183,60
IV	1	255	1 300,50	39,02	52,02	65,03	78,03	91,04	104,04	117,05	130,05	143,06	156,06	169,07	182,07	195,08
	2	270	1 377,00	41,31	55,08	68,85	82,62	96,39	110,16	123,93	137,70	151,47	165,24	179,01	192,78	206,55
	3	285	1 453,50	43,61	58,14	72,68	87,21	101,75	116,28	130,82	145,35	159,89	174,42	188,96	203,49	218,03
V	1	305	1 555,50	46,67	62,22	77,78	93,33	108,89	124,44	140,00	155,55	171,11	186,66	202,22	217,77	233,33
	2	335	1 708,50	51,26	68,34	85,43	102,51	119,60	136,68	153,77	170,85	187,94	205,02	222,11	239,19	256,28
	3	365	1 861,50	55,85	74,46	93,08	111,69	130,31	148,92	167,54	186,15	204,77	223,38	242,00	260,61	279,23
	3	395	2 014,50	60,44	80,58	100,73	120,87	141,02	161,16	181,31	201,45	221,60	241,74	261,89	282,03	302,18

Ouvriers

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	749,70	22,49	29,99	37,49	44,98	52,48	59,98	67,47	74,97	82,47	89,96	97,46	104,96	112,46
	2	145	776,48	23,29	31,06	38,82	46,59	54,35	62,12	69,88	77,65	85,41	93,18	100,94	108,71	116,47
	3	155	830,03	24,90	33,20	41,50	49,80	58,10	66,40	74,70	83,00	91,30	99,60	107,90	116,20	124,50
II	1	170	910,35	27,31	36,41	45,52	54,62	63,72	72,83	81,93	91,04	100,14	109,24	118,35	127,45	136,55
	3	190	1 017,45	30,52	40,70	50,87	61,05	71,22	81,40	91,57	101,75	111,92	122,09	132,27	142,44	152,62
III	1	215	1 151,33	34,54	46,05	57,57	69,08	80,59	92,11	103,62	115,13	126,65	138,16	149,67	161,19	172,70
	3	240	1 285,20	38,56	51,41	64,26	77,11	89,96	102,82	115,67	128,52	141,37	154,22	167,08	179,93	192,78
IV	1	255	1 365,53	40,97	54,62	68,28	81,93	95,59	109,24	122,90	136,55	150,21	163,86	177,52	191,17	204,83
	2	270	1 445,85	43,38	57,83	72,29	86,75	101,21	115,67	130,13	144,59	159,04	173,50	187,96	202,42	216,88
	3	285	1 526,18	45,79	61,05	76,31	91,57	106,83	122,09	137,36	152,62	167,88	183,14	198,40	213,67	228,93

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
III	1	215	1 173,26	35,20	46,93	58,66	70,40	82,13	93,86	105,59	117,33	129,06	140,79	152,52	164,26	175,99
	3	240	1 309,68	39,29	52,39	65,48	78,58	91,68	104,77	117,87	130,97	144,06	157,16	170,26	183,36	196,45
IV	1	255	1 391,54	41,75	55,66	69,58	83,49	97,41	111,32	125,24	139,15	153,07	166,98	180,90	194,82	208,73
	3	285	1 555,25	46,66	62,21	77,76	93,32	108,87	124,42	139,97	155,53	171,08	186,63	202,18	217,74	233,29
V	1	305	1 664,39	49,93	66,58	83,22	99,86	116,51	133,15	149,80	166,44	183,08	199,73	216,37	233,01	249,66
	2	335	1 828,10	54,84	73,12	91,41	109,69	127,97	146,25	164,53	182,81	201,09	219,37	237,65	255,93	274,22
	3	365	1 991,81	59,75	79,67	99,59	119,51	139,43	159,34	179,26	199,18	219,10	239,02	258,94	278,85	298,77
	3	395	2 155,52	64,67	86,22	107,78	129,33	150,89	172,44	194,00	215,55	237,11	258,66	280,22	301,77	323,33

Convention collective

**IDCC : 2980. – MÉTALLURGIE
(Somme)
(8 décembre 2010)**

**AVENANT DU 9 DÉCEMBRE 2013
RELATIF À L'INDEMNITÉ DE PANIER**

NOR : ASET1450277M

IDCC : 2980

PRÉAMBULE

L'ensemble des parties signataires de la convention collective de la métallurgie de la Somme ont convenu de se réunir le 9 décembre 2013 en vue de préciser, dans le cadre d'un avenant interprétatif, le sens à donner aux dispositions de l'article 7.3 de ladite convention collective relatives à l'indemnité de panier.

A titre liminaire, conformément au principe d'exécution de bonne foi des conventions, les parties signataires affirment :

- qu'elles entendaient, lors de la rédaction dudit article, faire bénéficier les salariés du versement d'une indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration engagées par ces derniers du fait de conditions particulières d'organisation du travail, au sens de l'arrêté du 26 mai 1975 ;
- que deux situations étaient précisément visées : le travail de nuit (6 heures réalisées entre 22 heures et 6 heures) ainsi que l'allongement de l'amplitude habituelle de travail (prolongation d'au moins 1 heure, après 8 heures ou plus de travail réalisées de jour, de la journée de travail au-delà de 20 heures) ;
- que l'article 7.3 n'avait pas pour objet de compenser une sujétion particulière de l'emploi liée à la seule organisation du travail, cette sujétion étant déjà compensée par une majoration d'incommodité prévue à l'article 7.2.5 de la convention collective.

Toutefois, les parties signataires constatent que :

- l'article 7.3 de la convention collective de la métallurgie de la Somme laisse une trop grande place à interprétation ;
- cette interprétation peut conduire à dénaturer la commune intention des parties sur l'application concrète de l'indemnité de panier prévue par cet article.

En conséquence, les parties signataires entendent unanimement préciser, dans les conditions qui suivent, le sens à donner aux dispositions de l'article 7.3 de la convention collective de la métallurgie de la Somme et, plus particulièrement, la nature de l'indemnité de panier.

Il a donc été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Dispositions modifiant l'article 7.3 intitulé « Indemnité de panier », de la convention collective de la métallurgie de la Somme

L'alinéa 3 de l'article 7.3 de la convention collective de la métallurgie de la Somme est complété par les dispositions interprétatives suivantes :

« Cette indemnité de panier est versée aux salariés contraints de prendre une restauration sur le lieu de travail en raison des conditions particulières d'organisation visées aux alinéas 1 et 2, lesquelles ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur.

L'indemnité de panier est destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration générées par cette situation.

De ce fait, elle n'est versée qu'au titre des jours où le salarié se trouve réellement dans la situation visée aux alinéas 1 ou 2. Elle n'est pas versée au titre des jours non travaillés, qu'ils soient ou non indemnisés (congrés payés, absence résultant d'une maladie ou d'un accident, etc.) ni au titre des jours travaillés où le salarié ne se trouve pas dans la situation considérée.

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

Article 2

Dépôt et publicité

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

Fait à Paris, le 9 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM 8002.

Syndicats de salariés :

CFDT métaux ;

CFE-CGC Somme ;

USM FO ;

CFTC Somme.

Brochure n° 3169

Convention collective nationale
IDCC : 1726. – **CABINETS D'ÉCONOMISTES
DE LA CONSTRUCTION
ET DE MÉTREURS-VÉRIFICATEURS**
(Collaborateurs salariés)

AVENANT N° 75 DU 17 JANVIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450297M
IDCC : 1726

Entre :

L'UNTEC,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FG FO ;

La CFE-CGC BTP ;

L'UNSA FESSAD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les signataires du présent accord, prenant acte des propositions de la commission nationale paritaire réunie le 17 janvier 2014 à Paris, décident de fixer les valeurs de salaires minima, applicables au 1^{er} janvier 2014, par niveau selon le tableau ci-après :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE minimal mensuel national	SALAIRE minimal mensuel région Ile-de-France
ETAM		
A1	1 516	1 580
A2	1 637	1 744
B	1 866	1 962
C	2 075	2 180
D	2 357	2 474
E	2 565	2 702
F	2 846	3 006

NIVEAU	SALAIRE minimal mensuel national	SALAIRE minimal mensuel région Ile-de-France
Cadres		
G	3 166	3 385
H	3 337	3 556
I	3 937	4 156

Les signataires du présent accord, prenant acte des propositions de la commission nationale paritaire réunie le 17 janvier 2014 à Paris, décident également de fixer les valeurs de salaires minima, applicables au 1^{er} juillet 2014, par niveau selon le tableau ci-après :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE minimal mensuel national	SALAIRE minimal mensuel région Ile-de-France
ETAM		
A1	1 526	1 590
A2	1 647	1 756
B	1 878	1 974
C	2 089	2 194
D	2 373	2 490
E	2 581	2 720
F	2 865	3 026
Cadres		
G	3 187	3 407
H	3 358	3 579
I	3 963	4 183

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée entre hommes et femmes.

Les parties signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Fait à Paris, le 17 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 3168. – PROFESSIONS DE LA PHOTOGRAPHIE
(13 février 2013)**

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2013

RELATIF À LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1450273M

IDCC : 3168

Entre :

La CFP,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

L'UNSA spectacle,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application du régime de complémentaire santé

Le présent accord annule et remplace l'accord du 5 septembre 2012 relatif à la mise en place d'un régime collectif de protection sociale complémentaire frais de santé.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 2 de la convention collective nationale de la photographie professionnelle.

Article 2

*Obligation de l'employeur de mettre en place
un régime complémentaire frais de santé*

Les entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 2 de la convention collective nationale de la photographie professionnelle sont tenues de garantir à leur personnel la couverture minimale définie à l'article 7 du présent accord. Pour ce faire, elles peuvent souscrire un contrat d'assurance auprès de l'organisme habilité de leur choix. En effet, afin de préserver la liberté des entreprises de la branche, tout particulièrement lorsqu'elles disposent déjà d'un régime reconnaissant des droits équivalents au profit de leurs salariés, les parties signataires du présent accord ont décidé de ne pas désigner d'organisme assureur auquel les entreprises seraient contraintes d'adhérer.

Pour autant, les parties ont souhaité accompagner les entreprises du secteur dans la recherche de la couverture d'assurance la plus avantageuse au regard des niveaux de garanties et de cotisations conventionnellement imposés. C'est dans ce cadre qu'elles ont négocié un contrat d'assurance visant à satisfaire au mieux les intérêts de la branche professionnelle.

Article 3

Affiliation obligatoire du salarié

Tout salarié relevant d'une structure entrant dans le champ d'application du présent accord bénéficie obligatoirement d'une couverture des frais de santé au moins égale à celle définie au tableau de l'annexe.

Les salariés qui peuvent justifier des cas dérogatoires cités à l'article suivant peuvent, à leur demande, ne pas bénéficier du contrat collectif de l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales, une notice d'information, délivrée par l'organisme assureur à l'employeur, sera remise par ce dernier à chaque salarié de l'entreprise, afin de lui faire connaître les caractéristiques du contrat collectif.

Tant qu'il est en vigueur, aucun salarié bénéficiaire ne peut quitter à titre individuel et de son propre fait le contrat collectif de l'entreprise.

Article 4

Cas dérogatoires

Toutefois, conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent être dispensés, à leur demande, du bénéfice des garanties du contrat collectif de l'entreprise, quelle que soit leur date d'embauche, les salariés qui se trouvent dans l'un des cas suivants :

- salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (couverture maladie universelle complémentaire) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 de ce même code et salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ces cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel (une attestation d'assurance mentionnant l'échéance du contrat est à fournir par les salariés concernés) ;
- à condition de le justifier chaque année, salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de prévoyance complémentaire suivants :
 - dispositif de prévoyance complémentaire collectif obligatoire (remplissant les conditions mentionnées au 6^e alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale) ;
 - régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle (en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale) ;
 - régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières (en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946) ;
 - régime de prévoyance de la fonction publique d'Etat issu du décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 ;
 - régime de prévoyance de la fonction publique territoriale issu du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ;
 - contrat d'assurance de groupe « Madelin » issu de la loi n° 94-126 du 11 février 1994.

Les dispenses d'affiliation prévues ci-dessus ne peuvent en aucun cas être imposées par l'employeur.

L'employeur a l'obligation de proposer aux salariés visés ci-dessus l'affiliation à la garantie frais de santé. Les salariés remplissant les conditions d'une des dérogations ci-dessus doivent en faire la demande par écrit stipulant leur refus d'affiliation et le motif exact parmi les cas listés ci-dessus, accompagnée des justificatifs nécessaires, auprès de l'employeur qui en conservera la trace.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés ainsi que les justificatifs.

Ces salariés peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur affiliation à la garantie frais de santé de l'entreprise. Dans ce cas, leur affiliation prend effet immédiatement. Cette affiliation est alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser et de s'affilier à la garantie frais de santé de l'entreprise lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

En outre, aucun autre cas dérogatoire ne peut être accordé.

Article 5

Extension facultative de la garantie frais de santé aux ayants droit du salarié

Les salariés peuvent opter facultativement pour l'extension des garanties à leurs ayants droit. Les cotisations afférentes à cette extension sont entièrement à la charge du salarié. Les cotisations ainsi que les conditions et modalités de mise en œuvre de cette couverture sont déterminées dans le contrat d'assurance.

Article 6

Caractère responsable du contrat

Les partenaires sociaux s'engagent à ce que le contrat de l'organisme assureur recommandé respecte les exigences légales et réglementaires applicables au contrat responsable, et notamment les dispositions concernant :

- la réforme de l'assurance maladie issue de la loi du 13 août 2004 ayant posé comme principe fondamental la nécessaire maîtrise des dépenses de santé en France (notamment l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale) ;
- les décrets des 29 septembre 2005 et 1^{er} août 2007 ;
- l'arrêté du 8 juin 2006, fixant les actes de prévention qualifiants pour le contrat responsable ;
- le décret n° 2012-386 du 21 mars 2012.

Les partenaires sociaux veilleront sans délai à faire évoluer le contrat de l'organisme assureur recommandé en cas d'évolution des dispositions légales et réglementaires relatives au contrat responsable.

A ce titre :

Le contrat prend en charge au moins (conformément à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale) :

a) 30 % du tarif opposable des consultations du médecin traitant ou du médecin consulté dans le cadre du parcours de soins ;

b) 30 % du tarif servant de base au calcul des prestations d'assurance maladie pour les médicaments prescrits par le médecin traitant ou par un médecin consulté dans le cadre du parcours de soins (ne bénéficient pas de cette prise en charge minimale systématique les spécialités homéopathiques, les médicaments destinés au traitement des troubles ou affections sans caractère habituel de gravité et les médicaments dont le service médical rendu n'a pas été classé comme majeur ou important) ;

c) 35 % du tarif servant de base au calcul des prestations d'assurance maladie pour les frais d'analyses ou de laboratoire prescrits par le médecin traitant ou par un médecin consulté dans le cadre du parcours de soins ;

d) Le ticket modérateur pour les actes de prévention « détartrage » et « vaccins » visés par l'arrêté ministériel du 8 juin 2006, aux conditions fixées par cet arrêté.

e) Les dépassements d'honoraires conformément aux dispositions du décret n° 2012-386 du 21 mars 2012 : actes techniques réalisés par les médecins exerçant une spécialité chirurgicale, obstétricale ou d'anesthésie-réanimation encadrés dans les conditions prévues à l'article 36 de la convention nationale des médecins généralistes et spécialistes signée le 26 juillet 2011, dans sa rédaction issue de l'arrêté du 21 mars 2012 pris en application du I de l'article 56 de la loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012.

Le cas échéant, les taux de prise en charge minimale définis aux points *a* à *c* ci-dessus sont réduits afin que la prise en charge de la participation des assurés ne puisse excéder le montant des frais exposés à ce titre.

Le contrat ne prend pas en charge :

- conformément à l'article R. 871-1 du code de la sécurité sociale, la majoration de la participation de l'assuré (ticket modérateur) prévue aux articles L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale (consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins) et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale devenu L. 1111-14 du code de la santé publique (refus du droit d'accès au dossier médical personnel quand il sera instauré) ;
- conformément à l'article R. 871-1 du code de la sécurité sociale, les dépassements d'honoraires pratiqués par certains spécialistes lorsque l'assuré consulte sans prescription du médecin traitant (et hors protocole de soins), et ce sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du dépassement autorisé sur les actes cliniques et techniques ;
- la participation forfaitaire, définie à l'article L. 322-2-II du code de la sécurité sociale ;
- les franchises médicales, définies à l'article L. 322-2-III du code de la sécurité sociale.

Article 7

Garanties

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des cotisations en tout ou partie à cette occasion.

Sont couverts tous les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de sécurité sociale au titre de la législation « maladie », « accidents du travail, maladies professionnelles » et « maternité » ainsi que les actes et frais non pris en charge par ce régime, expressément mentionnés dans le tableau des garanties figurant en annexe au présent accord.

Les garanties « maternité » prévues au présent régime n'interviennent que pendant la période au cours de laquelle l'assurée reçoit des prestations en nature de la sécurité sociale au titre du risque maternité.

L'organisme assureur verse, en cas de naissance d'un enfant de la salariée (viable ou mort-né), une allocation dont le montant est égal au forfait en vigueur au jour de l'événement.

Le forfait maternité de la salariée est également versé en cas d'adoption d'un enfant mineur.

Un seul forfait peut être octroyé par période de 300 jours, à l'exception des naissances gémellaires ou de l'adoption.

Les dates prises en compte pour le versement du forfait maternité et pour le calcul de la période de 300 jours sont les dates de naissance respectives de chaque enfant.

Article 8

Limites des garanties. – Exclusions

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

Ne donnent pas lieu à remboursement :

- les frais de soins :
 - engagés avant la date d'effet de la garantie ou après la cessation de celle-ci. La date de prise en considération est, dans tous les cas, celle figurant sur les décomptes de la sécurité sociale ;
 - déclarés après un délai de 2 ans suivant la date des soins pratiqués ;
 - engagés hors de France. Si la caisse de sécurité sociale à laquelle l'assuré est affilié prend en charge les frais engagés hors de France, ceux-ci seront pris en charge par l'organisme assureur sur la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale et selon les garanties prévues par le régime ;
 - non remboursés par les régimes de base de la sécurité sociale ;
 - ne figurant pas à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, même s'ils ont fait l'objet d'une notification de refus ou d'un remboursement nul par le régime de base, sauf pour les actes prévus expressément dans le tableau de garanties ;
 - au titre de la législation sur les pensions militaires ;
 - au titre de l'hospitalisation dans les centres hospitaliers de long séjour ou dans les unités de long séjour relevant des centres hospitaliers, dans les sections de cure médicale des maisons de retraite, des logements-foyers ou des hospices ;
 - qui sont les conséquences de guerre civile ou étrangère ou de la désintégration du noyau atomique ;
 - au titre de la garantie parodontologie, pour les frais inhérents à des actes d'éducation à l'hygiène buccale ;
- les participations forfaitaires et les franchises restant à la charge du salarié, prévues à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;
- la majoration de participation, prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale ;
- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant ⁽¹⁾ du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

Pour les frais conséquents à des actes soumis à entente préalable de la sécurité sociale, en l'absence de notification de refus à ces ententes préalables par les services de sécurité sociale, les règlements éventuels seront effectués après avis des praticiens-conseils de l'organisme assureur.

Pour les frais conséquents à des actes dont la cotation n'est pas conforme à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, le remboursement est limité à la cotation définie par cette nomenclature ou cette classification.

(1) Montant minimal non pris en charge pouvant être plus élevé dans la formule de garanties souscrite.

Pour les frais conséquents à des actes dont les dépassements d'honoraires ne sont pas autorisés par les conventions nationales signées entre les régimes de base et les représentants des praticiens ou dans les cas où ces dépassements ne correspondent pas aux conditions conventionnelles, le remboursement est limité à la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale.

Pour les médicaments figurant dans un groupe générique prévu au code de la santé publique et ayant fait l'objet d'un remboursement par l'organisme de sécurité sociale sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments, le remboursement complémentaire effectué par l'organisme assureur se fera également sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments.

A l'exception du forfait maternité, pour les actes ou postes de garantie exprimés sous la forme d'un crédit annuel ou d'un forfait, le crédit annuel ou le forfait correspond au montant maximal d'indemnisation. Ces crédits annuels et ces forfaits sont exclusifs, pour les actes ou postes de garantie concernés, de toute autre indemnisation de la part de l'organisme assureur.

Afin de s'assurer du respect de ces principes, il pourra être demandé au salarié de fournir tout devis ou facture relatif, notamment, aux actes et frais dentaires ou d'optique envisagés.

Qu'ils soient demandés par l'organisme assureur ou produits spontanément par le salarié, les devis feront l'objet d'un examen par un professionnel de santé dans le respect des règles déontologiques s'appliquant aux praticiens. L'organisme assureur peut également missionner tout professionnel de santé pour procéder à une expertise médicale du salarié. Dans un tel cas de figure, les frais et honoraires liés à ces opérations d'expertise seront à la charge exclusive de l'organisme assureur.

La prise en charge des frais inhérents à des séjours en établissement psychiatrique en secteur non conventionné est limitée à 90 jours par année civile et fait l'objet d'un règlement sur la base du remboursement utilisé par le régime de sécurité sociale.

En l'absence de télétransmission par les organismes de base en cas de consultation d'un praticien du secteur non conventionné, le salarié doit transmettre à l'organisme assureur une facture détaillée établie par son médecin ; à défaut, l'indemnisation se fera sur la base de la garantie prévue pour les actes conventionnés.

Article 9

Plafond des remboursements

En cas d'intervention en secteur non conventionné sur la base d'une prestation calculée par référence aux tarifs retenus par les régimes de base de la sécurité sociale pour les actes effectués en secteur conventionné, la prestation ne pourra excéder celle qui aurait été versée si la dépense avait été engagée en secteur conventionné.

Les prestations complémentaires sont limitées aux frais réels dûment justifiés restant à la charge du salarié, après intervention du régime de base de la sécurité sociale et/ou d'éventuels organismes complémentaires.

Article 10

Financement du contrat collectif dans l'entreprise

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent régime.

Les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes. Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

Le financement du contrat collectif de l'entreprise est assuré par une cotisation à la charge 50 % de l'employeur et 50 % du salarié.

Par dérogation à la répartition de la cotisation définie ci-dessus, les employeurs pourront prendre en charge l'intégralité de la cotisation due par les salariés à temps partiel ou les apprentis dès lors que l'absence d'une telle prise en charge conduirait ces salariés à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Taux de cotisation mensuel et forfaitaire pour le régime prestations en nature frais de santé de l'assureur recommandé (AG2R)

RÉGIME DE BASE CONVENTIONNEL	SALARIÉ RELEVANT DU RÉGIME général de la sécurité sociale	SALARIÉ RELEVANT DU RÉGIME local Alsace-Moselle
Adhésion obligatoire	1,08 % du PMSS	0,72 % du PMSS

La cotisation étant exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale, celle-ci augmentera chaque année en fonction de l'évolution de ce plafond.

Les cotisations dues par les salariés sont prélevées mensuellement par l'employeur sur le bulletin de salaire.

Les cotisations du régime obligatoire sont payables trimestriellement à terme échu. Elles doivent être versées à l'organisme assureur recommandé à l'article 15 dans le premier mois de chaque trimestre civil pour le trimestre écoulé.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.

Le maintien des taux sera conservé durant un délai de 3 ans à compter de la date d'effet du présent accord, sous réserve que pendant cette période des modifications de loi ou de règlement servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du présent régime.

A compter du 1^{er} janvier 2016, le 1^{er} janvier de chaque année, la cotisation sera indexée au minimum par l'application d'un taux qui dépend de l'évolution des dépenses de santé prévue sur la base des éléments fournis par les caisses nationales maladie pour l'exercice en cours et de l'équilibre global du portefeuille (rapport prestations / cotisations) d'AG2R Prévoyance au titre du régime frais de santé mentionné au présent avenant.

Le montant de la cotisation sera revu par les parties en fonction notamment de l'évolution de la législation et des résultats du régime.

L'organisme assureur procédera, le cas échéant, au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non-paiement dans les délais.

Article 11

Maintien de la complémentaire frais de santé par l'organisme assureur recommandé et suspensions du contrat de travail de l'assuré

a) Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail.

Cependant, le droit à garanties est suspendu de plein droit en cas de suspension du contrat de travail. En conséquence, aucune cotisation n'est due pendant cette période.

La garantie reprend effet dès la reprise de travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré.

Toutefois, le régime et les cotisations salariales et patronales seront maintenus dans les mêmes conditions que celles des salariés en activité si la suspension du contrat de travail du salarié est due à :

- un arrêt de travail pour maladie, maternité, adoption ou paternité ;
- un arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle ;
- l'exercice du droit de grève ;
- un congé non rémunéré qui n'excède pas 1 mois consécutif.

Et, en tout état de cause, les garanties seront maintenues en cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Dans une telle hypothèse, l'entreprise verse une contribution identique à celle versée pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à s'acquitter de sa part de cotisation.

b) Dans les cas où il y a suspension du droit à garanties, le salarié peut demander à titre individuel auprès de l'organisme assureur à continuer de bénéficier du régime complémentaire frais de santé pendant la durée de ce congé. Ce dispositif n'est pas mutualisé avec le régime conventionnel obligatoire.

L'employeur doit informer le salarié par écrit de la possibilité de maintenir l'assurance lors de son départ en congé.

La cotisation est celle prévue pour le personnel en activité.

Celle-ci est à la charge exclusive du salarié. Celui-ci doit verser directement sa cotisation à l'organisme assureur.

Lorsque le salarié débute son congé en cours de mois, la première cotisation au régime facultatif due est celle du mois suivant le début du congé.

Lorsque le salarié termine son congé en cours de mois et qu'il reprend le travail, la dernière cotisation au régime facultatif due est celle du mois précédant la fin du congé.

Le maintien de cette assurance facultative prend fin dans les cas suivants :

- à la date de fin d'effet du congé ;
- en cas de rupture du contrat de travail du salarié, sous réserve des dispositions prévues en cas de cessation des garanties.

Lorsque le salarié n'a pas choisi de maintenir la garantie complémentaire frais de santé, le droit à garanties reprend dès la reprise de travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré.

Article 12

Portabilité des droits

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, modifié par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013.

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des garanties exposées dans le présent article.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, dont la date est égale ou postérieure à la date de prise d'effet du présent accord, sauf poursuite des droits à portabilité ouverts chez un assureur précédent.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf les stipulations particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le salarié renonce au maintien de ses droits, cette renonciation est définitive et concerne automatiquement l'ensemble des garanties collectives dont il bénéficiait dans l'entreprise. Il doit le notifier expressément par écrit à son ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

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

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

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

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

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

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

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale), définies à l'article 13.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

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

Article 13

Suivi du régime complémentaire frais de santé

Le régime complémentaire frais de santé est administré par la commission paritaire de suivi.

L'organisme assureur recommandé communique chaque année les documents, les rapports financiers, les analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission paritaire de suivi pour le 1^{er} juin suivant la clôture de l'exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer nécessaires.

Un rapport intermédiaire avant la réunion annuelle de présentation des comptes sera communiqué à la commission paritaire de suivi au 1^{er} octobre de chaque année.

Article 14

Organisme assureur recommandé

L'organisme assureur recommandé pour assurer la couverture des frais de santé est :

AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale et relevant de l'autorité de contrôle prudentiel, sise 37, boulevard Brune, 75014 Paris, membre du GIE AG2R.

Les entreprises concernées qui désirent rejoindre le régime conventionnel pour bénéficier de la mutualisation peuvent demander leur adhésion auprès d'AG2R Prévoyance.

Article 15

Révision des conditions de mutualisation et de recommandation

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires procéderont à un réexamen des conditions de mutualisation des garanties du présent régime dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au moins 9 mois à l'avance, au regard de la date d'échéance, pour étudier le rapport spécial de l'organisme recommandé sur les comptes de résultats de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution du régime.

A l'issue de cet examen, le régime mis en œuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation d'évolution du régime.

Article 16

Cessation des garanties. – Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maintien des droits au titre de la portabilité (art. 13 du présent régime), le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être garanti.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evin), une garantie frais de santé est proposée sans condition de période probatoire ni d'examen ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme recommandé dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

Les anciens salariés visés par l'article 13 du présent accord, dont la durée de portabilité est inférieure à 6 mois, disposent de 6 mois à compter de la cessation du contrat de travail pour demander à bénéficier des dispositions de l'article 4 de la loi Evin. La garantie prendra effet au plus tôt à l'issue de la période de prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Dans l'attente de la révision de l'article 4 de la loi Evin demandée par les signataires de l'ANI du 11 janvier 2008, les anciens salariés visés par le dispositif de portabilité visé à l'article 13 du présent accord, dont la durée de portabilité est supérieure à 6 mois, disposent de leur période de portabilité pour demander à bénéficier des dispositions de l'article 4 de la loi Evin. La garantie prendra effet à l'issue de la période de prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Les tarifs applicables pour les garanties visées par le présent article ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

Article 17

Effet

Le présent accord prendra effet le premier jour du mois qui suit son extension.

Article 18

Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension. Il fait l'objet des formalités suivantes :

- le délai de 15 jours pour l'éventuelle opposition prévue par la loi. A cette fin, il est communiqué à tous les syndicats dès sa signature ;
- le dépôt au ministère du travail et au conseil des prud'hommes de Paris.

Le présent accord pourra être révisé sur demande écrite de l'un ou l'autre des signataires qui en indiquera les raisons et formulera une proposition de texte. L'examen de cette proposition devra se terminer dans les 6 mois suivant la réception de cette proposition. A défaut d'accord dans ce délai, la demande de révision deviendra caduque.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

Article 19

Extension. – Publicité

Le présent accord est édité en 10 exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale, les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 20 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ OBLIGATOIRE

Les niveaux d'indemnisation s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale.

POSTE	NIVEAU D'INDEMNISATION ⁽¹⁾	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale et chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	150 % de la BR	
Actes de chirurgie (ADC), actes d'anesthésie (ADA), autres honoraires ⁽²⁾	150 % de la BR	
Chambre particulière	70 € par jour	
Forfait hospitalier engagé	100 % des frais réels par jour et dans la limite de la réglementation en vigueur	
Frais d'accompagnement (enfant à charge < 16 ans sur présentation d'un justificatif) (*)	40 € par jour	
Transport (accepté par la sécurité sociale)	100 % de la BR	
Actes médicaux		
Généraliste et spécialiste (consultations et visites)	150 % de la BR	
Actes de chirurgie (ADC), actes techniques médicaux (ATM), actes d'anesthésie (ADA), actes d'obstétrique (ACO) ⁽²⁾	150 % de la BR	
Actes d'échographie (ADE), actes d'imagerie médicale (ADI) ⁽²⁾	150 % de la BR	
Auxiliaires médicaux	100 % de la BR	
Analyses	100 % de la BR	
Pharmacie (remboursée par la sécurité sociale)		
Pharmacie	100 % de la BR	
Pharmacie (non remboursée par la sécurité sociale)		
Contraception féminine : pilules, anneaux et patchs contraceptifs non remboursés	Crédit de 50 € par année civile	
Vie sans tabac, sevrage tabagique	Crédit de 75 € par année civile	
Dentaire (remboursé par la sécurité sociale)		
Soins dentaires	100 % de la BR	
Inlay simple, onlay	100 % de la BR	
Inlay core et inlay à clavettes	300 % de la BR	
Prothèses remboursables par la sécurité sociale	300 % de la BR	
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	300 % de la BR	

POSTE	NIVEAU D'INDEMNISATION ⁽¹⁾	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire (non remboursé par la sécurité sociale)		
Prothèses non remboursées par la sécurité sociale	Crédit de 100 € par année civile	
Orthodontie refusée par la sécurité sociale	Crédit de 200 € par année civile	
Parodontologie hors nomenclature	Crédit de 100 € par année civile	
Prothèses non dentaires (remboursées par la sécurité sociale)		
Prothèses auditives	100 % de la BR + 500 €, limité à un acte par année civile	
Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par la sécurité sociale	125 % de la BR + crédit de 150 € par année civile	
Prothèses externes liées au traitement du cancer (capillaire et mammaire)	400 €, limité à un acte par année civile	
Achat de fauteuil pour handicapés physiques	750 €, limité à un acte par année civile	
Optique		
Monture adulte	Crédit de 70 € par année civile	
Monture enfant	Crédit de 50 € par année civile	
Verres adulte unifocaux simples ⁽³⁾	50 € par verre, limité à 2 verres par année civile	
Verres adulte unifocaux complexes ⁽⁴⁾	80 € par verre, limité à 2 verres par année civile	
Verres adulte multifocaux simples ⁽⁵⁾	110 € par verre, limité à 2 verres par année civile	
Verres adulte multifocaux complexes ⁽⁶⁾	150 € par verre, limité à 2 verres par année civile	
Verres enfant unifocaux simples ⁽³⁾	40 € par verre, limité à 2 verres par année civile	
Verres enfant unifocaux complexes ⁽⁴⁾	55 € par verre, limité à 2 verres par année civile	
Verres enfant multifocaux tous types	75 € par verre, limité à 2 verres par année civile	
Lentilles acceptées par la sécurité sociale (la paire)	Crédit de 100 € par année civile	
Chirurgie réfractive	Crédit de 200 € par œil par année civile	
Cure thermique (acceptée par la sécurité sociale)		
Frais de traitement et honoraires	100 % de la BR	
Frais de voyage et d'hébergement	300 €, limité à une intervention par année civile	
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré	200 €	
Actes de prévention		
Actes de prévention pris en charge dans le cadre du décret n° 2005-1226 : – détartrage annuel complet (SC12) – vaccin antigrippe saisonnière non remboursé – vaccination DTP et rubéole	100 % de la BR	
Actes hors nomenclature		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour enfants (par personne)	20 € par séance, limité à 4 séances par année civile	

POSTE	NIVEAU D'INDEMNISATION ⁽¹⁾	
	Conventionné	Non conventionné
Vaccin antigrippal	100 % des frais réels	
Autres vaccins	Crédit de 20 € par année civile	

BR : base de remboursement.
SS : remboursement par la sécurité sociale.

(1) Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident du travail, maladie professionnelle et maternité, et sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

(2) Y compris la prise en charge des dépassements d'honoraires conformément aux dispositions du décret n° 2012-386 du 21 mars 2012 : actes techniques réalisés par les médecins exerçant une spécialité chirurgicale, obstétricale ou d'anesthésie-réanimation encadrés dans les conditions prévues à l'article 36 de la convention nationale des médecins généralistes et spécialistes signée le 26 juillet 2011, dans sa rédaction issue de l'arrêté du 21 mars 2012 pris en application du I de l'article 56 de la loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012.

(3) Unifocaux simples : LPP 2203240, 2287916, 2261874, 2242457, 2259966, 2226412, 2200393, 2270413, 2290396, 2291183, 2259245, 2264045, 2227038, 2299180, 2240671, 2282221.

(4) Unifocaux complexes : LPP 2280660, 2282793, 2263459, 2265330, 2243540, 2297441, 2243304, 2291088, 2235776, 2295896, 2273854, 2248320, 2284527, 2254868, 2283953, 2219381, 2212976, 2252668, 2238941, 2268385, 2288519, 2299523, 2245036, 2206800.

(5) Multifocaux simples : LPP 2290396, 2291183, 2259245, 2264045, 2227038, 2299180, 2240671, 2282221.

(6) Multifocaux complexes : LPP 2245384, 2295198, 2238792, 2202452, 2202239, 2252042, 2234239, 2259660.

Brochure n° 3183

Convention collective nationale
IDCC : 1182. – PORTS DE PLAISANCE

ACCORD DU 26 MARS 2013
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

NOR : ASET1450281M
IDCC : 1182

PRÉAMBULE

Conformément aux articles L. 2241-3, D. 2241-7 et L. 2261-22 du code du travail, les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, doivent négocier, tous les 3 ans, sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Par le présent accord, les parties réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes comme un droit et un facteur d'enrichissement collectif de cohésion sociale et d'efficacité économique pour les entreprises.

Ainsi, cet accord traduit la volonté des parties signataires d'assurer de manière concrète l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les domaines professionnels. Les actions qu'il définit ont pour objectif de corriger durablement des inégalités éventuellement constatées.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de :

- la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- la loi du 9 décembre 2010 portant réforme des retraites ;
- le décret du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il s'inscrit également dans le cadre du dispositif qui impose aux partenaires sociaux de la branche de se réunir pour négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord conviennent d'agir parmi les huit domaines d'action suivants, sur lesquels il convient de porter une attention en matière d'égalité professionnelle :

- l'embauche ;
- la formation professionnelle ;
- la promotion professionnelle ;
- la rémunération ;
- la qualification ;

- la classification ;
- les conditions de travail ;
- l’articulation entre la vie professionnelle et l’exercice des responsabilités familiales.

Il est rappelé que, selon les dispositions de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, les entreprises d’au moins 50 salariés sont passibles d’une pénalité financière d’un montant maximal égal à 1 % de la masse salariale lorsqu’elles ne sont pas couvertes par un accord collectif ou à défaut, par un plan d’actions.

Il est également précisé que pour les entreprises de plus de 50 à 299 salariés, deux domaines d’action au moins doivent être déclinés en mesures et actions concrètes (objectifs et indicateurs chiffrés). Les entreprises de 300 salariés et plus devront quant à elle en retenir au moins trois sur les huit précités.

Pour compléter les données de la branche, les partenaires sociaux sollicitent de l’observatoire des métiers et des qualifications de la branche une étude qualitative et quantitative sur l’égalité entre les femmes et les hommes. A cet effet, un groupe de travail paritaire sera constitué au cours du premier semestre 2013.

Article 1^{er}

Champ d’application

Le présent accord s’applique à l’ensemble des entreprises de la branche quel que soit leur effectif. Il en découle que l’ensemble des entreprises de la branche est tenue de respecter les principes et les orientations de cet accord.

Celui-ci constitue un plancher d’obligations pour les domaines d’actions choisis.

Il est rappelé que les entreprises d’au moins 50 salariés seront soumises à une pénalité si elles ne sont pas couvertes par un accord d’entreprise ou un plan d’action.

Article 2

Gestion des carrières

2.1. Embauches

Les partenaires sociaux rappellent que les critères déterminés de recrutement sont les compétences, la qualification et l’expérience professionnelle.

Les offres d’emploi doivent être rédigées de façon non discriminatoire quels que soient la nature du contrat de travail et de l’emploi proposé.

Les candidatures féminines et masculines doivent être analysées selon les mêmes critères et selon les mêmes dispositifs de sélection et processus de recrutement.

Les parties admettent que la parité doit être recherchée dans les recrutements internes ou externes, si et seulement si :

- les candidatures permettent un choix ;
- les postulants ont un niveau de compétences équivalentes.

2.2. Promotion

Les parties signataires insistent sur le fait que les promotions sont fondées sur des critères objectifs tels que les compétences professionnelles ou les aptitudes de chaque salarié. En aucun cas, son sexe ou sa situation familiale ne doit entrer en considération dans l’attribution de points d’indices supplémentaires.

2.3. Classifications et qualifications

Les parties signataires rappellent que les entreprises doivent veiller à l’accès des femmes aux postes où elles sont sous-représentées.

Les parties réaffirment également que le positionnement d'une fonction dans la grille indiciaire ne doit pas tenir compte du sexe, de la situation de famille mais uniquement des compétences, de l'expérience professionnelle acquise et des qualifications.

Article 3

Formation professionnelle continue

Les parties signataires affirment que la formation professionnelle continue est un des leviers essentiels pour concourir à une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation participe au principe d'égalité professionnelle.

Les femmes et les hommes doivent bénéficier d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle. La formation est intégrée dans le parcours professionnel dans l'objectif de favoriser l'évolution des salariés sans discrimination, notamment vers des postes à responsabilités.

Les entreprises devront respecter un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes, que ces salariés soient employés à temps complet ou à temps partiel.

Cette parité doit être respectée tant en termes qualitatifs (nombre d'heures de formation) qu'en termes quantitatifs (niveau des formations).

Ce principe doit être appliqué dans l'élaboration du plan de formation.

Afin d'assurer au mieux la mixité dans l'accès à la formation, les entreprises s'engagent à respecter un délai de prévenance avant toute formation pour permettre aux salariés de s'organiser dans leur vie personnelle.

Article 4

Rémunération. – Egalité salariale

4.1. Principe

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de rémunération posé par l'article L. 3221-2 du code du travail dans les termes suivants : « tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération ».

Le respect de ce principe est un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle.

La comparaison s'effectue au sein d'un niveau de classification en tenant compte notamment de l'expérience, des compétences ou de l'ancienneté dans l'emploi, par exemple.

Les évolutions de salaires applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées en raison d'un congé de maternité, de paternité ou d'un congé parental.

4.2. Correction des écarts

Il est rappelé que les branches professionnelles et les entreprises doivent, lorsqu'un écart moyen est constaté objectivement entre les rémunérations des hommes et des femmes, réduire cet écart.

Un bilan annuel sera réalisé à cet effet.

Les entreprises procéderont ainsi à une comparaison des rémunérations et prendront, si nécessaire, les mesures adaptées de manière à corriger les écarts constatés.

Article 5

Articulation vie professionnelle et vie familiale

5.1. Temps partiel

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en œuvre des mesures permettant une articulation équilibrée entre vie professionnelle et vie privée, notamment dans la mise en place du travail à temps partiel.

Les entreprises doivent favoriser le temps partiel choisi. Elles doivent attribuer en priorité et dans la mesure du possible, les postes à temps partiel aux salariés hommes et femmes qui en font la demande pour des considérations d'ordre familial.

Néanmoins, le temps partiel doit être compatible avec l'organisation de l'entreprise et les obligations du poste à pourvoir.

Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle des salariés qui, à qualification égale, occupent un poste à temps complet.

Les salariés à temps partiel ont également vocation à bénéficier normalement des promotions internes.

Il est rappelé que le salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps complet est prioritaire pour les emplois ressortissant à sa catégorie professionnelle.

5.2. Absences liées à la parentalité

Congés de paternité, de maternité et d'adoption

Les partenaires sociaux rappellent que ces congés ne doivent en aucun cas constituer un handicap dans le déroulement de carrière. Il en est de même pour les congés parentaux, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, tant pour les hommes que pour les femmes.

La durée des congés de maternité, de paternité et d'adoption est prise en compte en totalité pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

A l'issue des congés de maternité et d'adoption, les salariés retrouveront leur emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Ces périodes d'absence sont sans incidence sur les droits à l'évolution de leur rémunération et de leur déroulement de carrière.

Les entreprises devront mettre tout en œuvre pour anticiper et préparer le retour à l'emploi des salariées après leur congé de maternité ou leur congé d'adoption, par exemple par la proposition d'un entretien ou d'une formation.

Congés parentaux d'éducation

Afin de maintenir un lien professionnel entre les salariés bénéficiaires de ces congés et l'entreprise, celle-ci devra privilégier une information sur les évolutions d'organisation selon les modalités pratiques d'organisation les plus appropriées.

Les entreprises devront également favoriser la reprise du travail de ces salariés. Pour ce faire, elles pourront par exemple prévoir un accueil spécifique lors du retour, développer la pratique des entretiens professionnels préalablement à la reprise d'activité ou dans un délai assez proche de la reprise. Elles pourront également favoriser l'accès à des formations professionnelles.

Article 6

Indicateurs chiffrés

Afin de garantir la mise en place concrète des mesures susmentionnées dans les entreprises, les partenaires sociaux retiennent quelques indicateurs pour exemple :

Effectifs :

- répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle et par type de contrat (CDD-CDI) ;
- répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle et ancienneté ;
- pyramide des âges par sexe et coefficient.

Rémunération :

- salaire mensuel de base moyen par taux d'emploi.

Parcours professionnel et gestion des carrières :

- répartition des changements de coefficients par sexe et par catégorie professionnelle ;
- répartition des embauches par catégorie professionnelle, sexe et type de contrat ;
- répartition des départs par sexe et par coefficient.

Formation :

- répartition des effectifs par sexe selon le nombre de formations et leur nature ;
- répartition des heures de formation par sexe et par coefficient.

Temps de travail et conditions de travail :

- répartition des effectifs par sexe et durée du travail (temps complet-temps partiel) ;
- répartition par sexe et par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés supérieurs à 3 mois (congé parental, congé sabbatique, congé formation).

Article 7

Entrée en vigueur

Le présent accord prend effet à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 8

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Six mois avant l'échéance du terme de l'accord, les partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les conditions de reconduction de l'accord et les modifications éventuelles à y apporter.

Article 9

Révision

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

Article 10

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFPP.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Brochure n° 3183

Convention collective nationale
IDCC : 1182. – PORTS DE PLAISANCE

AVENANT DU 3 OCTOBRE 2013
RELATIF À LA REFONTE DE LA CONVENTION

NOR : ASET1450278M

IDCC : 1182

Entre :

La FFPP,

D'une part, et

La FGTE CFDT ;

La FGT CFTC ;

La FNCTT CFE-CGC ;

La FNPd CGT ;

La FETS FO,

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Réécriture de l'intégralité des articles de la convention collective nationale

Les parties signataires du présent avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance décident d'annuler l'intégralité des articles et avenants composant la convention collective nationale du 16 mars 1982, à l'exception des avenants relatifs :

- à la formation professionnelle (avenants n° 30 du 1^{er} octobre 1998, n° 2 et 34 du 4 février 1999, avenant n° 42 du 6 décembre 2001) ;
- à la classification (annexe I, annexe II, avenant n° 23 du 7 mars 1994) ;
- aux salaires (annexe IV).

Article 2

Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2013.

Article 3

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension de la présente convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 8 mars 2012.

Article 4

Dépôt et publicité

Le présent accord collectif, conclu selon les dispositions des articles L. 2221-2 et L. 2222-1 et suivants du code du travail, porte modification du préambule et du titre I^{er} de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance.

Il est établi en autant d'exemplaires originaux qu'il est nécessaire pour être remis à chacune des parties signataires et pour l'accomplissement des formalités de publicité et de dépôt telles que prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

En conséquence, les parties signataires remplacent les textes visés ci-dessus par le texte suivant :

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 8 MARS 2012

Article préliminaire

Le présent avenant a pour objet de refondre l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale des ports de plaisance à l'exception de certaines dispositions.

En conséquence, restent en vigueur :

- l'intégralité de ses dispositions sur la formation professionnelle ;
- l'intégralité de l'annexe sur la classification (annexe I) ;
- l'intégralité de l'annexe sur la grille indiciaire (annexe II) ;
- l'annexe sur la valeur du point (annexe IV) en ses dispositions actuellement applicables et encore en vigueur, soit l'avenant n° 85 aux salaires en date du 26 mars 2013 ;
- l'accord relatif à l'égalité professionnelle en date du 26 mars 2013, non encore étendu ;

Les dispositions du présent article annulent et remplacent l'ensemble des dispositions suivantes :

- le préambule ;
- les articles 1 à 4, 6 à 9, 12 à 28, 30 à 47, 49 à 52, 57 à 60 ;
- l'annexe III sur le personnel d'encadrement ;
- l'intégralité de l'annexe sur les langues parlées (annexe V) ;
- l'avenant n° 11 du 30 mars 1989 relatif à la médaille de la fédération, étendu par arrêté du 19 juillet 1989 ;
- le protocole d'accord du 30 mars 1989 relatif à la commission paritaire nationale, étendu par arrêté du 19 juillet 1989 ;
- l'accord du 29 avril 1989 relatif à la réduction du temps de travail, étendu par arrêté du 4 août 1999, son avenant du 29 avril 2002, étendu par arrêté du 10 juillet 2003, et son avenant n° 2 du 29 avril 2002, étendu par arrêté du 10 juillet 2003 ;
- l'avenant n° 35 du 29 avril 1999 relatif au compte épargne-temps, étendu par arrêté du 4 août 1999 ;
- l'avenant n° 23 du 7 mars 1994 relatif au déroulement de carrière, étendu par arrêté 30 juin 1994, et l'avenant n° 50 du 24 avril 2003, étendu par arrêté du 7 juin 2004.

Les accords, étendus ou non, de la convention collective non cités aux présentes et conclus antérieurement à la date de signature des présentes.

PRÉAMBULE

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Objet et champ d'application

La présente convention collective nationale de travail étendue, conclue dans le cadre des dispositions des articles L. 2221-1, L. 2221-2 et L. 2261-19 du code du travail, règle les rapports entre les entreprises, établissements, organismes et institutions, concessionnaires, délégataires, gestionnaires ou exploitants de ports de plaisance maritimes, lacustres et fluviaux, d'une part, et leurs salariés, d'autre part.

Le champ d'application de la présente convention collective s'étend à l'ensemble du territoire de la France métropolitaine, de ses départements d'outre-mer et de Saint-Pierre-et-Miquelon.

Compte tenu du caractère industriel et commercial de l'activité d'exploitation d'un port de plaisance, qu'il soit maritime, lacustre ou fluvial, et conformément aux dispositions des articles L. 2211-1 et L. 2233-1 et suivants du code du travail, la présente convention collective s'applique aux établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC), notamment aux ports de plaisance à gestion de droit public exploités en régie.

Sont toutefois exclus du champ d'application de la présente convention collective les agents de droit public sous statut de droit public.

Dans le cadre des dispositions du code du travail, la présente convention et ses annexes ont fait l'objet dès leur signature d'une extension à tous les établissements, entreprises, organismes et institutions relevant du champ d'application ci-dessus défini.

Les dispositions de la présente convention collective annulent et remplacent les accords particuliers d'entreprise ou d'établissement, locaux ou régionaux, qui auraient pu être conclus antérieurement, mais sans préjudice des avantages acquis, comme précisé dans l'article 3.

Des annexes à la présente convention collective fixent les conditions particulières d'emploi propres aux différentes catégories de personnel.

Article 2

Durée. – Dénonciation. – Révision

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée et révisée selon les dispositions du code du travail.

Notamment, sous peine de nullité, la dénonciation ou la demande de révision par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance de chacune des autres parties, ainsi qu'à celle du ministère chargé du travail, par lettre recommandée avec avis de réception.

Un préavis de 6 mois sera respecté lorsque l'une des parties contractantes envisage une révision de portée limitée. Elle peut présenter sa requête sans que celle-ci entraîne la dénonciation de l'ensemble.

La partie qui dénoncera la présente convention collective ou en demandera la révision partielle devra accompagner sa lettre de notification d'un projet de texte relatif aux points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans les 30 jours suivant l'envoi de la lettre recommandée de dénonciation et selon les dispositions du code du travail.

Si avant la date d'expiration du préavis de dénonciation un accord se réalise au sein de la commission mixte, la présente convention collective demeure en vigueur dans les conditions déterminées par l'accord intervenu.

A défaut d'accord, la convention et ses annexes continuent à produire leurs effets sans limitation de durée.

Sauf accord des parties contractantes, aucune nouvelle demande de révision ne pourra être introduite dans les 6 mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision et portant sur les points soumis à cette révision.

Les dispositions du présent article ne peuvent être invoquées pour empêcher l'ouverture de discussions ayant pour objet l'adaptation de la présente convention collective avec toute nouvelle prescription légale.

Article 3

Avantages acquis

La présente convention ne peut en aucun cas donner lieu à la réduction d'avantages acquis antérieurement à la date de signature de la présente convention par un salarié d'un port de plaisance qui l'emploie, que cet avantage provienne du contrat individuel de travail ou d'un accord.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs existants, chaque fois qu'elles sont plus avantageuses pour les salariés.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises par suite d'usage ou de convention ; sera adoptée la disposition globalement la plus favorable de la présente convention ou des dispositions appliquées antérieurement.

Article 4

Publicité

Dans les ports de plaisance soumis à l'application de la convention collective, un avis doit être affiché aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel.

Cet avis comporte l'intitulé de la convention collective et des accords applicables dans l'entreprise et précise le lieu où les textes sont tenus à disposition du personnel ainsi que les modalités leur permettant de les consulter (art. R. 2262-1 et R. 2262-3 du code du travail).

TITRE II

DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION

Article 5

Liberté d'expression. – Liberté syndicale et liberté d'opinion

1. Liberté d'expression et obligation de discrétion

Le droit d'expression qui s'exerce de manière directe et collective permet au salarié de faire connaître ses opinions sans passer par la voie hiérarchique ni par le canal des instances représentatives du personnel.

La liberté d'expression, distincte du droit d'expression, s'exerce dans l'entreprise et hors de celle-ci sous réserve pour le salarié de respecter strictement son obligation de discrétion.

Pendant l'exécution ou la suspension du contrat de travail ainsi qu'après sa rupture, le salarié s'engage à ne pas communiquer, à l'intérieur de l'entreprise comme à l'extérieur, tout document ou information propre à l'entreprise ou aux clients, qui serait porté à leur connaissance dans le cadre de l'exercice de leur fonction.

Le salarié doit, en outre, en toutes circonstances, observer vis-à-vis de la clientèle la plus grande correction. Ses obligations de correction sont également exigées vis-à-vis de l'ensemble des salariés et de tous les partenaires de l'entreprise.

2. Liberté d'opinion et liberté syndicale

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions législatives ou réglementaires.

Les employeurs s'engagent à ne jamais prendre en considération les origines, le sexe, les opinions religieuses, politiques ou philosophiques, l'appartenance syndicale, le handicap des candidats à une embauche ou des salariés embauchés, pour arrêter leur décision en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline, de congédiement.

En outre, les employeurs s'engagent à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions des travailleurs ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Le libre exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois. Il ne peut avoir pour effet d'entraver la liberté individuelle de travail.

Article 6

Exercice du droit syndical dans l'entreprise

1. Exercice du droit syndical dans l'entreprise

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises de la branche et s'applique conformément aux dispositions légales en vigueur.

2. Panneaux d'affichage

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet effet et distincts des panneaux destinés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Ces panneaux, à raison au minimum d'un panneau par organisation syndicale, doivent être situés à des emplacements visibles par l'ensemble des salariés de l'entreprise. Leur localisation est déterminée en accord avec les organisations syndicales.

Un exemplaire de chaque communication affichée est simultanément transmis à l'employeur.

3. Autorisations d'absence des délégués syndicaux

Pour l'ensemble des absences ci-dessous évoquées, les délégués syndicaux devront s'efforcer de réduire au minimum les perturbations et autres difficultés qui pourraient en résulter pour la marche de l'entreprise.

4. Réunions syndicales et congrès syndicaux

Afin de faciliter l'exercice du droit syndical, des autorisations d'absence, pouvant être rémunérées, sont accordées par les employeurs aux salariés mandatés par leur organisation syndicale pour participer aux réunions statutaires de leur organisation (congrès nationaux, régionaux ou départementaux, assemblées générales).

L'organisation syndicale doit présenter une demande écrite dûment justifiée à l'employeur au moins 3 jours à l'avance (15 jours pour les congrès syndicaux). La rémunération du salarié est maintenue dans la limite d'une réunion par an, et pour 3 jours au maximum.

L'absence de réponse de l'employeur 2 jours avant la date de la réunion vaut autorisation.

5. Négociation collective

Négociation collective de branche

Dans les domaines où la négociation collective de branche est obligatoire, les organisations d'employeurs et de salariés se réunissent dans le cadre d'une commission paritaire.

Cette négociation doit également porter sur les revalorisations prévues par la réglementation.

Négociation annuelle obligatoire dans l'entreprise

Des négociations doivent intervenir dans les entreprises, conformément à l'article L. 2242-1 du code du travail et aux dispositions réglementaires applicables, notamment dans les domaines de la durée et de l'aménagement du temps de travail, des salaires effectifs, des classifications, de l'égalité professionnelle et de la formation professionnelle continue.

6. Mandats publics. – Fonctions collectives ou électives

Conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur, le contrat de travail des salariés conseillers prud'homaux, membres d'un conseil d'administration d'un organisme de prévoyance, de mutuelle ou de formation professionnelle, membres d'un conseil économique, d'un conseil municipal, général ou régional, ne peut être rompu du fait de l'exercice de leur mandat ou de leur fonction.

L'employeur doit laisser à ces salariés le temps nécessaire pour assister aux séances. Ce temps n'est pas rémunéré.

Article 7

Institutions représentatives du personnel

1. Délégués du personnel

Il est institué, conformément aux dispositions légales, des délégués du personnel dans les ports de plaisance où sont occupés au moins 11 salariés au sens de l'article L. 2312-8, si cet effectif est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Dans ces entreprises, l'élection, les attributions des délégués du personnel et l'exercice de leur mission sont déterminés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Election des délégués du personnel

Le nombre de délégués titulaires et suppléants est fixé conformément aux dispositions de l'article L. 2314-1 du code du travail.

La durée du mandat des délégués du personnel est fixée à 4 ans.

Attributions des délégués du personnel

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives relatives à l'application des taux de salaires et des classifications professionnelles du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale qui n'auraient pas été directement satisfaites ;
- de saisir l'inspection du travail et de la main-d'œuvre de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales ou réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions ou observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence du comité.

Réception des délégués du personnel par l'employeur

Les délégués du personnel sont reçus collectivement par le chef d'entreprise ou son représentant au moins une fois par mois.

Ils sont en outre reçus en cas d'urgence sur leur demande.

Les délégués du personnel sont également reçus par le chef d'entreprise ou son représentant, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par service, soit par organisation syndicale selon les questions qu'ils ont à traiter.

Dans tous les cas les délégués suppléants peuvent assister avec les délégués titulaires aux réunions avec les employeurs.

Pour faciliter et accélérer l'examen des questions à étudier, les délégués du personnel résument les points à discuter dans une note écrite qu'ils remettent au chef d'entreprise ou à son représentant 2 jours avant la date où ils doivent être reçus. Les réponses du chef d'entreprise sont portées par écrit à la connaissance des délégués du personnel dans un délai maximum de 6 jours après la date de la réunion.

Moyens d'exercice des fonctions des délégués du personnel

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux délégués du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans les limites fixées par l'article L. 2315-1 du code du travail, soit une durée maximale de 15 heures par mois dans les entreprises de plus de 50 salariés et de 10 heures au maximum dans les autres.

Ce temps est payé comme temps de travail.

Le chef d'entreprise est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel un emplacement favorable destiné à l'affichage des communications qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel. Le nombre et l'emplacement de ces panneaux seront fixés par voie d'accord entre les délégués et la direction.

Le chef d'entreprise mettra à la disposition des délégués du personnel, chaque fois que de besoin, un local apte à leur permettre de remplir leur mission et, notamment, de se réunir.

Protection des délégués du personnel contre le licenciement

L'exercice du mandat représentatif ne pourra être la cause d'un changement de service ou de fonction des délégués.

Tout licenciement d'un délégué titulaire ou d'un délégué suppléant du personnel ne peut intervenir que dans les conditions prévues aux articles L. 2411-5 et L. 2411-8 du code du travail.

Protocole d'accord préélectoral

L'employeur invite les organisations syndicales représentatives et celles qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance à négocier un protocole d'accord préélectoral.

Ce protocole fixe notamment :

- la répartition du personnel dans les collèges électoraux ;
- la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel ;
- la présentation des listes ;
- la date limite de dépôt des listes de candidats ;
- l'affichage des listes de candidats (date et emplacement) ;

- les heures de scrutin et le dépouillement (la date et les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin doivent être annoncées 15 jours au moins à l'avance par voie d'affichage).

2. Comité d'entreprise

Il est institué, conformément aux dispositions légales, un comité d'entreprise dans les entreprises ou établissements où sont occupés au moins 50 salariés au sens de l'article L. 2322-6, si cet effectif est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Dans ces entreprises, l'élection, les attributions des membres du comité et l'exercice de leur mission sont déterminés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

3. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, obligatoire dans tout établissement d'au moins 50 salariés conformément aux articles L. 4611-1 et L. 4611-2 du code du travail, est une instance ayant pour but d'associer le personnel aux actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

La désignation de ses membres, sa composition, ses attributions et son fonctionnement sont déterminés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 8

Commission paritaire

Il est constitué une commission paritaire nationale des ports de plaisance composée comme suit :

- pour les salariés, de 2 représentants pour chacune des organisations signataires ou adhérentes ;
- pour les employeurs, de représentants désignés par la fédération française des ports de plaisance, en nombre au plus égal à celui de l'ensemble des représentants des salariés.

Cette commission paritaire nationale a pour mission de répondre à toute demande se rapportant à l'interprétation des clauses de la présente convention collective, de ses annexes et avenants.

Elle est obligatoirement saisie de tout différend collectif relatif à l'application ou à l'interprétation desdites clauses, à la demande de l'une des parties composant la commission paritaire nationale. Dans ce cas, elle s'attache à proposer, si possible, une solution de conciliation.

La partie qui saisit la commission paritaire nationale pour requérir sa réunion en vue de l'examen d'une question d'interprétation de la convention collective ou d'un différend, tels qu'évoqués ci-dessus, doit formuler sa demande, dûment argumentée, par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre doit être communiquée à l'autre partie au plus tard 8 jours avant la date fixée pour la réunion, laquelle ne doit pas se tenir au-delà d'un délai n'excédant pas 1 mois après la saisine de la commission paritaire nationale.

Lorsque l'accord n'est pas réalisé au sein de la commission paritaire nationale, un procès-verbal de non-conciliation est établi et adressé aux parties. Sauf cas de force majeure, la non-comparution de la partie qui a introduit la requête vaut renonciation à la demande.

La commission paritaire nationale a en outre pour attribution permanente l'actualisation et l'amélioration des dispositions de la convention collective, de ses annexes et avenants. Elle procède également à l'étude et à l'élaboration des accords collectifs de branche destinés à les compléter.

A cet effet, elle se réunit périodiquement en sessions ordinaires sur convocations adressées à chacun de ses membres par courrier ordinaire ou électronique, au plus tard 15 jours avant la date de la réunion.

Toutes les décisions de la commission paritaire nationale ont la même valeur que les clauses de la présente convention collective, de ses annexes et avenants.

Les délibérations de la commission paritaire nationale sont consignées dans un compte rendu qui est présenté à son approbation lors de sa réunion suivante.

Le siège de la commission paritaire nationale est à Paris, au siège de la fédération française des ports de plaisance, qui en assure le secrétariat.

Les salariés participant à une commission paritaire décidée par les signataires de la présente convention collective et de ses annexes et avenants ou demandée par le ministère chargé du travail bénéficieront d'une autorisation d'absence. Les employeurs seront avisés par les organisations syndicales signataires ou adhérentes à la présente convention collective pour siéger aux commissions paritaires mixtes nationales.

A la demande des organisations syndicales signataires, la FFPP décide de participer aux défraiements de délégations syndicales désignées par lesdites organisations pour siéger aux commissions paritaires nationales.

Cette participation se traduira par une prise en charge des frais de déplacement de deux représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives, selon les modalités définies ci-dessous. Chaque organisation syndicale restera entièrement décisionnaire du choix de ses représentants.

La participation patronale se fera sur les bases suivantes :

- autorisation d'absence de 2 journées par séance de la commission paritaire mixte nationale avec maintien intégral de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il était resté à son poste ;
- remboursement des frais réels de déplacement (transport collectif, SNCF...) ;
- remboursement des frais réels sur la base de 2 journées par commission paritaire nationale. Le plafond de remboursement est égal au barème URSSAF sur les frais de déplacement.

Chaque organisation syndicale signataire informera l'employeur ou les employeurs concernés du choix de son ou de ses représentants pour chacune des réunions. Les doubles des lettres de convocation adressées aux représentants des organisations syndicales et des lettres d'information envoyées aux employeurs seront transmises à la FFPP, afin que celles-ci puissent intervenir auprès des employeurs concernés pour les engager à appliquer ces dispositions.

Le remboursement des frais réels sera effectué par les organisations patronales aux organisations nationales syndicales représentatives de salariés, mandataires des syndicats de base des personnels des ports de plaisance, sur bordereau présenté par chaque organisation intéressée.

En cas de contestation, c'est la feuille de présence officielle détenue par le ministère du travail qui sera prise en considération pour déterminer la présence ou l'absence aux séances.

Un règlement intérieur sera établi pour préciser les modalités d'application et de fonctionnement de la commission paritaire nationale.

TITRE III

CONDITIONS D'EMPLOI

CHAPITRE I^{ER}

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 9

Recrutement

Le recrutement du personnel salarié est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le recrutement n'est valable et définitif qu'aux conditions de la présente convention.

Tout recrutement donne lieu à l'établissement d'un contrat de travail écrit, en deux exemplaires, signés et paraphés. L'un d'eux est remis au salarié concomitamment à la prise de poste et l'autre est conservé par l'employeur.

Le contrat de travail doit mentionner obligatoirement :

- la nature du contrat (à durée déterminée ou indéterminée) et sa durée s'il y a lieu ;
- la référence aux dispositions de la convention collective et aux accords d'entreprise éventuels ;
- la date d'embauche ;
- la durée de la période d'essai s'il y a lieu ;
- les fonctions de l'intéressé, sa classification et son coefficient hiérarchique ;
- le lieu de travail ;
- la durée et les horaires de travail s'il y a lieu ;
- la rémunération et ses éléments constitutifs.

Lorsqu'ils sont conclus pour une durée déterminée, les contrats de travail doivent comprendre les mentions obligatoires prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Lorsqu'ils sont conclus à temps partiel, les contrats de travail doivent comprendre les mentions obligatoires prévues par la législation et la réglementation en vigueur, notamment la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine, entre les semaines du mois ou entre les jours de l'année le cas échéant. Il doit contenir également les clauses relatives aux heures complémentaires, les cas de modification des horaires et leur délai de prévenance et les clauses relatives à l'égalité de traitement et à la priorité d'affectation à un poste à temps complet.

Toute modification de l'une des clauses substantielles du contrat de travail devra faire l'objet d'un avenant.

Il est rappelé que toute embauche doit s'accompagner :

- d'une déclaration préalable auprès de l'URSSAF ;
- d'une formation à la sécurité adaptée au poste de travail tel que définie à l'article 50 de la convention collective.

Le salarié a l'obligation de respecter les durées maximales de travail journalières et hebdomadaires et de déclarer à l'entreprise en cas d'employeurs multiples. Le salarié assumera toutes les conséquences d'une absence d'informations et notamment du dépassement des durées légales maximales de travail.

Article 10

Période d'essai

Tout recrutement peut comporter une période d'essai. Celle-ci débute dès la prise de service du nouvel embauché.

La durée de la période d'essai des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée est dépendante de la catégorie à laquelle appartient le salarié :

- agent d'exécution technique et administratif : 2 mois ;
- agent de maîtrise : 3 mois ;
- cadre : 4 mois.

La période d'essai pourra, d'un commun accord entre les parties, être renouvelée une fois avant l'expiration de la première période pour une durée inférieure ou similaire à la période initiale.

La durée de la période d'essai des salariés sous contrat de travail à durée déterminée est régie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Pendant la durée de la période d'essai, les deux parties sont libres de rompre à tout moment le contrat de travail. Elles devront cependant respecter un délai de prévenance.

Lorsque l'employeur met fin au contrat, il devra respecter un délai de prévenance de :

- 48 heures au cours du premier mois de présence pour toutes les catégories de salariés ;
- 2 semaines après 1 mois de présence pour toutes les catégories de salariés ;
- 1 mois après 2 mois de présence pour toutes les catégories de salariés.

Lorsque c'est le salarié qui met fin au contrat, celui-ci respecte un préavis de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 jours.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée de ce préavis.

Sous réserve du respect de ce préavis, la rupture de la période d'essai doit être signifiée par lettre recommandée avec avis de réception en respectant le délai de prévenance précitée.

Toute absence entraîne une prolongation, au plus équivalente, de la période d'essai sauf si cette absence est due à l'employeur. Il en est ainsi notamment des congés payés, des congés sans solde et des arrêts de travail consécutifs à la maladie ou à un accident de travail.

Article 11

Remplacement temporaire

Tout salarié peut être amené à remplir les fonctions d'un autre salarié temporairement absent.

L'organisation de ce remplacement peut être partielle et limitée.

Le salarié appelé à remplacer temporairement un autre salarié de classification inférieure à la sienne conserve sa rémunération pendant toute la durée du remplacement. A l'expiration de ce remplacement, il retrouvera son ancien emploi.

Le salarié désigné par l'employeur pour remplacer temporairement un autre salarié de classification supérieure à la sienne percevra une rémunération calculée comme suit :

- soit il remplit effectivement toutes les fonctions du salarié remplacé et il lui sera alors versé une indemnité complémentaire lui assurant la rémunération correspondante à la fonction remplie ;
- soit, sans remplir effectivement toutes les fonctions du salarié remplacé, il doit néanmoins du fait de ce remplacement assurer un surcroît de travail ou de responsabilité par rapport à son emploi habituel, il lui est alors alloué, par l'employeur, une indemnité de fonctions tenant compte de ce surcroît de travail ou de responsabilité ou de la fonction remplie.

L'indemnité de congés payés devra prendre en compte cette indemnité différentielle.

La présente modification devra faire l'objet d'un avenant au contrat de travail précisant notamment le temps de travail, la durée de remplacement décidée par l'employeur et les nouvelles tâches affectées au salarié.

Le salarié appelé à remplacer temporairement un autre salarié de classification supérieure à la sienne retrouvera son ancien emploi et sa rémunération à l'expiration de ce remplacement.

Article 12

Travail à durée déterminée. – Travail saisonnier

Les contrats de travail sont conclus normalement pour une durée indéterminée. En application des dispositions légales et dans le cadre qu'elles définissent, ils peuvent cependant être conclus pour une durée déterminée.

1. Travail à durée déterminée

Pour faire face à un surcroît occasionnel d'activité, à une tâche déterminée non durable, ou pour procéder au remplacement d'un agent momentanément absent, les ports de plaisance peuvent enga-

ger des salariés sous contrat à durée déterminée, à temps complet ou à temps partiel, selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

De plus, il est convenu que les salariés des ports de plaisance embauchés à plusieurs reprises sous contrat à durée déterminée bénéficieront des avantages reconnus par la présente convention collective au titre de l'ancienneté. Notamment en cas d'engagement ultérieur sous contrat à durée indéterminée, la ou les périodes passées sous contrat à durée déterminée seront prises en compte pour l'ancienneté.

Il y aura priorité d'embauche pendant 1 an au profit du salarié qui aura été sous contrat à durée déterminée, au cas où un poste identique à celui qu'il occupait viendrait à être créé ou libéré dans le port.

2. Travail saisonnier

Compte tenu de l'activité saisonnière dans la plus grande partie de la profession, les ports de plaisance peuvent embaucher des salariés sous contrat saisonnier.

La saison de pleine activité par nature des ports de plaisance est définie comme se déroulant, au maximum, dans la période allant du 1^{er} mars au 31 octobre de chaque année.

Le contrat saisonnier est un contrat à durée déterminée à temps complet ou à temps partiel, dont la durée peut se situer entre un minimum de 1 mois et un maximum de 8 mois. Il peut être renouvelé une fois à l'intérieur de la période saisonnière, sous réserve que sa durée totale n'excède pas la durée de la période.

Deux contrats saisonniers distincts peuvent être conclus dans la période saisonnière, avec le même salarié et pour le même emploi, sans qu'un délai de carence doive être respecté.

Le contrat saisonnier est conclu de date à date. La durée de la période d'essai est identique à celle qui est prévue pour les contrats à durée déterminée. La visite médicale d'embauche est obligatoire.

Les conditions de travail du salarié saisonnier en ce qui concerne la durée du travail et le repos hebdomadaire sont identiques à celles des autres salariés du port.

Il bénéficie également des majorations pour heures supplémentaires éventuelles et des repos compensateurs.

Il bénéficie des primes diverses et avantages sociaux accordés aux autres salariés du port, sous réserve de remplir les conditions requises notamment en matière d'ancienneté.

Sauf accord particulier, le salarié saisonnier ne perçoit pas d'indemnité de précarité de fin de contrat. En revanche, il perçoit une indemnité compensatrice de congés payés, dont le montant est égal à 1/10 du total brut des rémunérations perçues.

Le contrat saisonnier peut comporter une clause de priorité de réemploi du salarié pour la saison de l'année suivante, applicable sous réserve qu'il ait fait acte de candidature par écrit au moins 2 mois avant le début de la saison considérée.

L'entreprise pourra également engager du personnel affecté à des tâches à caractère saisonnier dans le cadre du contrat de travail intermittent conformément à l'article 24 de la présente convention.

Article 13

Priorités de réembauche

La législation du travail prévoit une priorité de réembauche pour les salariés ayant quitté l'entreprise, notamment dans les cas suivants :

- lorsque, après la naissance d'un enfant ou son arrivée au foyer en raison de son adoption, sa mère ou son père décident de résilier leur contrat de travail en vue d'élever cet enfant, ils bénéficient d'une priorité de réembauchage pendant l'année suivant la rupture du contrat de travail, sous

réserve d'en avoir exprimé la demande, dans les conditions mentionnées par les textes législatifs et réglementaires s'y rapportant ;

- après un licenciement économique, tout salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage durant un délai de 1 an (pouvant être augmenté dans le cadre d'un plan de sauvegarde pour l'emploi), à la condition formelle d'en avoir exprimé la demande avant l'expiration de ce délai, dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires s'y rapportant ;
- en cas de cumul de priorités, le reclassement des salariés déjà en poste dans l'entreprise (à temps partiel, par exemple, ayant postulé pour un emploi à temps complet) est prioritaire sur la réembauche de ceux qui bénéficient d'une priorité, notamment en raison d'un licenciement économique.

Article 14

Déroulement de carrière

1. Progression professionnelle

La progression professionnelle des salariés dans un port de plaisance procède de plusieurs facteurs, qui ne sont pas exclusifs l'un de l'autre, à savoir :

- l'acquisition de compétences nouvelles par la formation professionnelle continue, permettant d'envisager un changement de niveau dans la grille indiciaire conventionnelle, voire un changement de catégorie ;
- un changement d'affectation ou d'emploi pour un poste de niveau supérieur accompagné de ce fait d'une promotion ;
- l'attribution de points personnels dans le cadre d'une procédure d'évaluation individuelle.

Promotion par la formation professionnelle

Le perfectionnement des compétences et/ou l'acquisition de compétences nouvelles dans le cadre de la formation professionnelle continue peuvent permettre aux salariés des ports de plaisance d'améliorer leur situation professionnelle et, dans la mesure des disponibilités du port, accéder à un échelon ou à un poste supérieur.

Promotion par changement d'emploi

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel en priorité aux salariés employés dans l'entreprise possédant les connaissances et aptitudes requises pour le poste considéré, éventuellement après un stage de perfectionnement ou de formation approprié. Cette période probatoire d'une durée maximale de 1 an ne constituera pas une rétrogradation.

Tout changement d'emploi pourra faire l'objet d'une notification écrite en reprenant les conditions de cette modification.

Un salarié auquel une promotion ou un avancement est proposé peut lui opposer un refus, sans que cela puisse être considéré comme une démission.

Attribution de points personnels

Pour les salariés de chacune des catégories, il est dégagé un capital de points d'indice supplémentaires pouvant leur être attribués tout au long de leur carrière dans le port. Le total de ce capital individuel par catégorie est le suivant :

- 30 points pour les agents d'exécution ;
- 40 points pour les agents de maîtrise ;
- 50 points pour les cadres.

Ces points d'indice supplémentaires sont personnels et distincts des points d'indice de base, dont ils n'ont pas pour effet d'augmenter le nombre. Ils doivent figurer sur le bulletin de paie sur une ligne distincte.

L'attribution de ces points personnels ne peut en aucun cas donner lieu à un changement de niveau dans la grille indiciaire, de catégorie ou de position dans la nomenclature conventionnelle des emplois.

L'examen de la situation du salarié ayant notamment pour objet l'attribution éventuelle de points personnels et le nombre de ceux-ci est effectué par l'employeur tous les 3 ans sous réserve que les salariés n'aient pas bénéficié d'une promotion ou d'une attribution de points supplémentaires au cours de cette période.

Pour prétendre pouvoir obtenir des points d'indice supplémentaires, le salarié doit justifier auprès de la direction du port, au préalable et simultanément, des deux conditions suivantes :

1° L'entretien, l'amélioration, l'adaptation et la transmission de ses compétences professionnelles individuelles relatives aux ports de plaisance soit par :

- la participation à au moins un stage dans le cadre de la formation professionnelle continue ;
- l'obtention d'un brevet, certificat ou tout autre diplôme ayant un rapport direct avec l'emploi exercé dans le port ;
- la participation, en qualité de tuteur ou maître d'apprentissage, à la formation sous contrat d'un stagiaire ou d'un apprenti dans l'entreprise ;

2° Une appréciation favorable du salarié déterminée en fonction de critères établis par l'employeur.

2. Mutation ou changement d'emploi

Toute mutation ou changement d'emploi d'un salarié ne pourra en aucun cas entraîner une diminution de sa rémunération.

Elle devra faire obligatoirement l'objet d'une notification écrite à l'intéressé.

CHAPITRE II

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 15

Cessation du contrat de travail

La cessation du contrat de travail intervient dans les cas ci-après :

1. Rupture conventionnelle

Elle est régie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

2. Licenciement individuel pour cause personnelle et démission

Ils sont régis par l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

3. Licenciement économique

Il est régi par l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Les critères fixant l'ordre des licenciements des salariés concernés par un licenciement collectif de nature économique sont les suivants, par ordre de prise en considération :

- les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;
- la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés de plus de 50 ans ;

- l’ancienneté dans le port ;
- les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

4. Mise à la retraite

Les conditions de mise à la retraite sont régies par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

5. Départ volontaire à la retraite

Le départ volontaire à la retraite s’assimile à une démission, avec pour motif la liquidation par le salarié de ses pensions à retraite. Il est régi par les dispositions, législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 16

Cas particuliers de rupture du contrat de travail

1. Force majeure

Le ralentissement d’activité, la cessation d’entreprise, la liquidation de biens et le règlement judiciaire, le décès de l’employeur ne sont pas considérés comme des cas de force majeure et ne dispensent pas l’employeur de mettre en œuvre la procédure de licenciement.

2. Maladie prolongée du salarié

La maladie prolongée du salarié peut être une cause de rupture du contrat de travail lorsqu’elle apporte dans le fonctionnement de l’entreprise une désorganisation rendant indispensable de procéder au remplacement définitif du salarié.

L’employeur doit alors respecter la procédure de licenciement pour motif personnel.

3. Inaptitude physique

Lorsque l’inaptitude physique du salarié à son emploi sera médicalement constatée, l’employeur sera tenu de chercher une solution de reclassement dans un emploi compatible avec son état de santé.

En cas d’impossibilité de reclassement, il pourra être mis fin au contrat de travail. L’employeur devra respecter la procédure de licenciement individuel.

Article 17

Délais de préavis

Les dispositions relatives au personnel d’encadrement sont précisées dans l’annexe I.

Lorsque l’une des parties a signifié sa décision de rompre le contrat de travail, une fois passée la période d’essai, le salarié comme l’employeur doivent respecter un délai de préavis pendant lequel le contrat conserve tous ses effets.

Lorsque l’employeur prend l’initiative de la rupture, il devra respecter une durée du préavis de :

- salarié dont l’ancienneté est de moins de 6 mois : 1 semaine ;
- salarié dont l’ancienneté est de plus de 6 mois : 1 mois ;
- salarié dont l’ancienneté est de plus de 2 ans : 2 mois.

Le respect du délai de préavis peut être remplacé par le versement d’une indemnité compensatrice.

Le montant de cette indemnité est égal à la rémunération qu’aurait perçue le salarié pendant le délai de préavis, s’il avait continué à travailler, savoir :

- les heures supplémentaires, si elles ont un caractère habituel et fixe ;
- les primes et pourcentages, non compris les remboursements de frais et les primes de caractère exceptionnel.

Lorsque le salarié prend l'initiative de la rupture (démission), il devra respecter une durée du préavis de 2 semaines.

En cas de démission, la durée du congé peut être négociée, notamment quand le salarié justifie d'un nouvel emploi.

Pendant la période de préavis, le salarié licencié ou démissionnaire est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi à raison de 2 heures par jour. Ces heures sont rémunérées en cas de licenciement.

Ces absences sont fixées d'un commun accord et peuvent être groupées par accord entre les parties, en fin de préavis.

Article 18

Indemnités de licenciement

Les dispositions relatives au personnel d'encadrement sont précisées dans l'annexe I.

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, et quelle que soit la nature du licenciement (personnel ou économique), les agents d'exécution et les agents de maîtrise des ports de plaisance ayant au moins 1 année d'ancienneté percevront, conformément aux dispositions légales, une indemnité de licenciement égale à :

- 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire pour chaque année suivante.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul est de 1/12 de la rémunération brute, primes et gratifications incluses des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers de la rémunération brute perçue au cours des 3 derniers mois de travail. Dans ce cas, toutes primes ou gratifications ne sont prises en compte que *pro rata temporis*.

Les éléments à caractère exceptionnel sont exclus de cette assiette de calcul.

Sont alors assimilés à du travail effectif les périodes de congés payés, les absences pour maternité ou adoption, les absences pour accident de travail ou maladies professionnelles limitées à une durée de 1 an, les jours de repos supplémentaires octroyés en compensation de la réduction du temps de travail, les congés de formation économique et syndicale.

Les indemnités dues en cas de rupture conventionnelle homologuée sont calculées dans les mêmes conditions.

CHAPITRE III

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE. – ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Article 19

Emploi des salariés handicapés

Pour l'embauche, l'emploi et les conditions de travail des salariés handicapés, les ports de plaisance se conformeront à l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires en la matière.

Ils s'efforcent de maintenir, de réserver et d'insérer en milieu ordinaire les travailleurs handicapés en concertation avec les organismes habilités.

Les travailleurs handicapés auront accès à tous les postes ou emplois pour lesquels ils sont reconnus qualifiés dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Article 20

Emploi des seniors

Pour l'incitation à l'embauche des seniors et les mesures d'adaptation à leur maintien dans l'emploi, les ports de plaisance se conformeront à l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires en la matière.

En ce qui concerne le maintien dans l'emploi, ils s'attacheront à anticiper les mesures d'adaptation nécessaires, accompagnées ou non d'une réduction progressive d'activité, à sauvegarder l'employabilité des salariés concernés par des actions de formation et à utiliser les outils mis à leur disposition à cet effet (entretien professionnel, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience...).

Des négociations seront engagées au sein de la branche pour compléter ces dispositions.

Article 21

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Les femmes et les hommes ont droit à un accès égal à l'emploi.

Cette égalité s'étend à la formation, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, d'emploi et de rémunération.

Des négociations seront engagées au sein de la branche pour compléter ces dispositions.

TITRE IV

DURÉE DU TRAVAIL

CHAPITRE I^{ER}

DURÉE DU TRAVAIL

Article 22

Durées du travail et repos hebdomadaire

La durée du travail est de 35 heures par semaine en durée hebdomadaire fixe ou en moyenne hebdomadaire annuelle.

En raison des conditions particulières de travail dans les ports de plaisance, et notamment du caractère permanent de l'accueil des plaisanciers, l'horaire hebdomadaire pour tous les salariés de jour comme de nuit peut être aménagé sur 6 jours, 5 jours et demi ou 5 jours sans que l'horaire journalier puisse excéder 10 heures, en toute circonstance.

Compte tenu de la dérogation légale et conventionnelle au repos dominical obligatoire dont bénéficient les ports de plaisance, le repos hebdomadaire peut être accordé par roulement le dimanche ou un autre jour de la semaine. En conséquence, le salarié peut indifféremment travailler le dimanche comme un autre jour de la semaine.

Toutefois, l'employeur se verra dans l'obligation d'établir un avenant au contrat de travail ou de négocier un accord d'entreprise ou un accord local pour préciser les modalités et les conditions d'exécution du contrat d'un salarié travaillant plus de 20 dimanches par an. Ces formalités ne sont pas obligatoires si les dimanches sont travaillés à la demande expresse du salarié.

En tout état de cause, et sous réserve de l'application de l'article L. 3132-1 du code du travail, un salarié ne pourra être occupé plus de 6 jours dans le cadre d'une même semaine.

Conformément à la législation en vigueur, les durées de repos obligatoires à respecter lors de l'établissement des plannings sont de :

- 11 heures consécutives par jour et 35 heures consécutives par semaine ;
- la durée maximale hebdomadaire de travail est de 48 heures ;

- la durée maximale moyenne hebdomadaire de travail est de 44 heures calculée sur 12 semaines consécutives.

L'employeur organise la répartition du temps de travail de ses salariés en fonction des nécessités de service dans les ports de plaisance. Le salarié doit respecter l'horaire de travail établi par l'employeur.

Article 23

Travail à temps partiel. – Multisalarier

1. Travail à temps partiel

Le travail à temps partiel, quelles qu'en soient les formes, peut être pratiqué dans les ports de plaisance, sous réserve du respect des dispositions législatives ou administratives qui les régissent.

Conformément à l'article L. 3123-1-2 du code du travail, sont considérés comme des salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail effective est inférieure à la durée légale de travail. Cette durée peut s'exprimer à la semaine, au mois ou à l'année.

La durée du travail à temps partiel dans les ports de plaisance peut être répartie sur la semaine, le mois ou l'année en fonction des nécessités imposées par le fonctionnement de l'entreprise.

Le contrat de travail des salariés en temps partiel annualisé prévoit la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence.

Le salarié à temps partiel peut être amené à effectuer des heures complémentaires, dans les limites suivantes :

- la durée du temps de travail doit être, dans tous les cas, inférieure à la durée légale ;
- le nombre d'heures complémentaires doit rester inférieur ou égal au tiers du nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles prévues au contrat du travail.

Les heures complémentaires ne sont pas majorées comme des heures supplémentaires. Toutefois, conformément aux dispositions légales, le paiement des heures complémentaires travaillées au-delà du 1/10 des heures prévues au contrat est majoré de 25 %. Cependant elles peuvent être récupérées majorées dans les mêmes conditions.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité de droits avec les autres salariés. Ils doivent bénéficier des mêmes possibilités de promotion, de déroulement de carrière, de formation et de protection sociale.

Les salariés qui occupent un emploi à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Les salariés des ports de plaisance travaillant à temps complet peuvent demander à travailler à temps partiel. Cependant, l'employeur pourra refuser cet aménagement horaire, s'il est établi que les fonctions remplies par l'intéressé requièrent sa présence à temps plein en raison de leur caractère essentiellement personnel et permanent.

Le passage du travail à temps complet au travail à temps partiel doit faire l'objet d'un avenant précisant les nouvelles conditions de travail du salarié et contenant les clauses spécifiques au temps partiel.

2. Multisalarier

Le multisalarier est une forme d'emploi compatible avec l'activité des ports de plaisance et tout salarié peut exercer parallèlement une autre activité professionnelle salariée ou indépendante sous réserve d'en aviser préalablement l'employeur.

L'information doit être faite par écrit remis en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec avis de réception.

Le salarié ayant plusieurs employeurs doit respecter les durées maximales de travail et les repos obligatoires. En cas de dépassement de ces durées, le salarié pourrait voir sa responsabilité engagée.

L'activité exercée par le salarié chez un autre employeur ne doit en aucun cas porter préjudice aux intérêts dudit port ou lui faire concurrence.

Le salarié doit informer l'employeur de sa situation au regard d'éventuels autres emplois. Cette obligation existe lors du recrutement et tout au long de l'exécution du contrat de travail. Le salarié assumera toutes les conséquences d'une absence d'informations et notamment du dépassement des durées légales maximales de travail.

Article 24

Contrat de travail intermittent

Le contrat de travail intermittent permet à une entreprise de capitaliser sur le travail saisonnier qui se renouvelle chaque année (notamment période estivale ou période des congés payés...).

Compte tenu des importantes fluctuations d'activité sur l'année dans une partie de la profession, notamment liées au tourisme et aux rythmes scolaires, le travail intermittent peut être pratiqué dans les ports de plaisance, sous réserve du respect des dispositions législatives ou administratives qui les régissent.

Le contrat de travail intermittent permet de pourvoir un emploi permanent qui par nature comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Le contrat de travail intermittent est un contrat de travail à durée indéterminée. Celui-ci doit être écrit et comprend obligatoirement les mentions suivantes :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié. Celle-ci ne peut être inférieure à 800 heures de temps de travail effectif sur une période de 12 mois consécutifs. La période des congés payés dus au titre de la période de référence viendra s'ajouter à cette durée. Ces dispositions ne s'opposent pas à la conclusion d'un contrat portant sur une durée inférieure à 800 heures sur demande expresse du salarié acceptée par l'employeur ;
- les périodes de travail. Ces périodes de travail tiendront compte des engagements pris par le salarié chez un autre employeur. Pour les périodes d'emploi connues à l'avance, le contrat en détermine les dates de début et de fin. Pour des périodes d'emploi dont les dates de début et de fin ne peuvent pas être déterminées avec précision, le contrat prévoit le nombre de périodes. A l'intérieur de ces périodes, l'entreprise peut demander au salarié de venir travailler moyennant un délai de prévenance d'au moins 15 jours calendaires. Ce délai pourra être réduit à 8 jours en cas de circonstances exceptionnelles ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

La rémunération du salarié sous contrat de travail à durée indéterminée intermittent est mensualisée sur la base suivante : l'horaire mensuel servant au calcul de la rémunération sera égal à 1/12 de l'horaire annuel garanti figurant au contrat, majoré de 10 % pour tenir compte des congés payés. Afin d'assurer au salarié intermittent une rémunération régulière pendant toute l'année, son salaire mensuel sera lissé et sera égal au quotient de sa rémunération annuelle sur 12 mois.

Des heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite du tiers de la durée minimale de travail prévue au contrat. Le salarié devra être averti suffisamment à l'avance. Les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée minimale de travail prévue au contrat sont majorées de 25 %.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient d'une égalité de droits avec les autres salariés. Ils doivent bénéficier des mêmes possibilités de promotion, de déroulement de

carrière, de formation et de protection sociale. Ils bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet au prorata des heures travaillées.

Les entreprises ou établissements qui auront conclu des contrats de travail intermittents s'engagent à examiner toutes les possibilités qui pourraient faire évoluer ces contrats en contrats à temps complet.

L'employeur s'engage à transmettre tous les ans, à une période qu'il détermine, à la commission paritaire nationale, un bilan sur le nombre de contrats de travail intermittents et les propositions d'évolution de ces contrats.

Article 25

Astreinte

L'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité dans un lieu qui lui est privé, afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme du temps de travail effectif. Le temps de déplacement accompli lors des périodes d'astreinte fait partie intégrante de l'intervention et constitue un temps de travail effectif.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié soit averti au moins 1 jour franc à l'avance.

La mise en œuvre d'une astreinte ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Pour la durée pendant laquelle le salarié peut vaquer à des occupations personnelles et pour les interventions liées à la période d'astreinte, l'astreinte est rémunérée sous forme de compensation financière ou de repos déterminée par un accord d'entreprise négocié selon les formes prescrites.

Le temps d'astreinte est pris en compte pour le calcul du repos quotidien et du repos hebdomadaire.

En conséquence :

- si le salarié n'est pas amené à intervenir pendant sa période d'astreinte, le temps d'astreinte est intégralement décompté comme temps de repos ;
- si le salarié est amené à intervenir pendant sa période d'astreinte, le repos légal doit être donné à compter de la fin de l'intervention sauf si le salarié en a déjà bénéficié entièrement avant le début de son intervention.

CHAPITRE II

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 26

Annualisation

L'abrogation par la loi du 20 août 2008 des dispositions légales relatives à la modulation ou aux jours de réduction du temps de travail dans un cadre annuel ne fait pas disparaître ces systèmes d'organisation puisque les accords antérieurs à cette loi, instaurés notamment dans le cadre de l'accord du 29 avril 1999, sont maintenus en vigueur.

Toutes les clauses de ces accords relatifs au cycle de travail, à la modulation ou aux jours de réduction du temps de travail sur l'année continuent donc à s'appliquer dans les conditions prévues par ces accords et par la législation antérieure applicable à ces accords d'aménagement du temps de travail.

Les heures supplémentaires seront décomptées dans les conditions fixées par ces accords dans le respect des anciens articles L. 3122-3, L. 3122-9, L. 3122-19 et L. 3122-25 du code du travail.

La durée collective du travail, soit 35 heures par semaine, peut être répartie sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Cette répartition du temps de travail peut être purement individuelle sans que cela nécessite le respect d'un horaire collectif de travail.

Il est convenu que le nombre d'heures de travail dans l'année correspondant à 35 heures en moyenne par semaine est de 1 594 heures. Ce calcul ne fait pas l'objet de réajustements tous les ans en fonction des variables calendaires.

Le programme prévisible de répartition du temps de travail fixé par l'employeur peut être modifié par celui-ci quantitativement sur la durée du travail de 1 semaine considérée notamment et qualitativement sur la répartition du temps de travail selon un délai de prévenance de 7 jours pouvant être ramené à 1 journée pour des raisons d'urgence.

La rémunération du temps de travail est calculée selon un lissage uniforme hebdomadaire sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire annuel quel que soit le nombre d'heures effectué dans la période considérée.

Les heures supplémentaires se déclenchent au-delà de la durée annuelle conventionnelle fixée par les présentes.

Elles se déclenchent également au-delà du plafond hebdomadaire fixé par l'entreprise en cas d'accord sur l'aménagement du temps de travail et au plus tard au-delà de 44 heures hebdomadaires.

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par la prise d'un repos compensateur avec les majorations afférentes.

Les absences pour maladie, accident du travail, congé de maternité et autres congés rémunérés sont traités selon les règles légales et conventionnelles en vigueur et rémunérées sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire. La retenue pour absence doit être opérée en fonction du nombre d'heures qu'aurait dû accomplir le salarié.

En cas d'arrivée du salarié en cours de période d'annualisation, il sera procédé au calcul de son temps de travail en appliquant un prorata de son temps de présence sur la durée conventionnelle du travail applicable dans l'entreprise.

En cas de départ du salarié pour cause de rupture de son contrat de travail en cours de période annuelle, il convient de procéder au calcul de son temps de travail effectif afin de déterminer s'il se trouve dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- ou bien la moyenne des heures de travail qu'il a effectuées depuis le début de la période d'annualisation est supérieure à l'horaire moyen hebdomadaire ; dans ce cas, les heures excédentaires sont payées conformément à la réglementation sur les heures supplémentaires, sans pour autant que le complément supporte les majorations pour heures supplémentaires ;
- ou bien la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié depuis le début de la période est inférieure à l'horaire moyen hebdomadaire. Il faut alors considérer l'un des deux cas ci-après :
 - s'il s'agit d'un départ consécutif à un licenciement (sauf licenciement pour faute grave ou lourde) : la rémunération de l'intéressé est celle qui correspond au salaire moyen payé mensuellement ;
 - s'il s'agit d'une démission ou d'un licenciement pour faute grave ou lourde, la rémunération est calculée sur la base du temps de travail réellement effectué par l'intéressé durant la période d'annualisation. Les heures payées et non effectuées font l'objet d'une régularisation sur le solde de tout compte ou peuvent être récupérées durant le préavis, avec accord de l'intéressé, dans la limite des durées maximales légales de travail.

Le présent article s'applique aux salariés sous contrat à durée déterminée. Le prorata de leur durée de travail sera calculé conformément à l'alinéa ci-dessus pour les arrivées ou les départs en cours de période.

Article 27

Compte épargne-temps

Le compte épargne-temps peut permettre aux salariés de capitaliser des jours de repos non pris et/ou des éléments de salaire afin de bénéficier d'un congé rémunéré ou d'une rémunération immédiate ou différée.

1. Bénéficiaires

Le compte épargne-temps fonctionne sur la base du volontariat sous réserve de sa mise en place dans la structure par l'employeur. Il ne peut être ouvert que sur l'initiative du salarié qui désire y placer une partie de ses congés et repos et/ou éléments de rémunération. Il peut rester ouvert pendant toute la durée du contrat de travail du salarié, y compris en cas de suspension. Il ne peut être débiteur. En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le compte épargne-temps sont dus à ses ayants droit au même titre que le versement des salaires arriérés.

2. Alimentation du compte

Le compte peut être alimenté dans les limites fixées par la loi et par la présente convention par un ou plusieurs des éléments suivants, à l'initiative du salarié :

- les soldes de congés payés non utilisés, dans la limite de 10 jours par an au titre de la période de référence ;
- la moitié des jours de repos acquis au titre de l'annualisation du temps de travail ;
- les jours acquis au titre du repos compensateur de remplacement ;
- tout ou partie des jours de congés spéciaux pour événements familiaux ;
- tout ou partie des jours de congés supplémentaires pour ancienneté ;
- la prime d'ancienneté ;
- tout ou partie des primes conventionnelles ;
- la prime d'intéressement éventuelle.

3. Utilisation du compte

Le compte épargne-temps pourra être utilisé pour bénéficier :

- d'un congé pour convenance personnelle ;
- d'un congé de longue durée (création d'entreprise, sabbatique...) ;
- d'un congé de fin de carrière ;
- d'une cessation totale ou progressive d'activité.

La durée et les conditions de prise de ces congés sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles qui les instaurent.

4. Fonctionnement du compte

Le compte peut être ouvert sur simple demande écrite du salarié mentionnant la nature et la quantité des droits qu'il entend affecter sur son compte épargne-temps. Cette demande est renouvelable chaque année.

5. Indemnisation du congé

L'indemnité versée au salarié lorsqu'il utilise son compte est calculée en multipliant le nombre d'heures indemnissables par le taux horaire du salaire brut perçu au moment de son utilisation.

Lorsque la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paiement est interrompu après consommation intégrale des droits acquis. L'utilisation de l'intégralité des droits inscrits n'entraîne pas la clôture de ce dernier, sauf congé de fin de carrière.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité correspondant à l'ensemble des droits acquis (à la date de rupture) sur son compte.

Le salarié perçoit alors une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le compte et calculée sur la base de sa rémunération le jour du versement.

6. Utilisation sous forme monétaire

Le salarié a la possibilité de demander le déblocage, dans la limite des dispositions légales, de tout ou partie des droits acquis au compte.

7. Cessation du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps prend fin en raison :

- de la cessation de l'accord l'instituant ;
- de la rupture du contrat de travail ;
- de la cessation d'activité de la structure.

Le salarié perçoit alors une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le compte et calculée sur la base de sa rémunération le jour du versement.

Article 28

Travail de nuit

1. Motifs du recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est justifié par la nécessité d'assurer la continuité des services des ports de plaisance, de nuit comme de jour.

2. Définition du travail de nuit

Tout travail effectué, en tout ou partie, dans la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, est considéré comme travail de nuit.

Le travail de nuit peut être de nature structurelle ou exceptionnelle.

Lorsque le travail de nuit est de nature structurelle, les travailleurs de nuit sont les salariés qui effectuent au moins 3 heures de travail dans la plage horaire définie ci-dessus (21 heures-6 heures), au moins 2 fois par semaine. Ils sont considérés comme entrant dans la catégorie des travailleurs de nuit.

Sont considérés comme des travailleurs de nuit à titre exceptionnel les salariés ne réalisant pas les horaires de travail cités à l'alinéa précédent (21 heures-6 heures).

Dans les ports de plaisance, les emplois auxquels peuvent être affectés des travailleurs de nuit sont ceux d'agents d'exécution et d'agents de maîtrise.

3. Durées du travail des travailleurs de nuit

Les durées maximales de travail des travailleurs de nuit sont limitées à 10 heures consécutives par jour, incluant tout ou partie de la plage horaire de nuit, et à 44 heures par semaine sur 12 semaines consécutives.

Lorsque leur temps de travail se situe en tout ou partie durant la plage horaire de nuit et atteint 6 heures consécutives au cours de celle-ci, ils bénéficient, à l'issue de cette 6^e heure, d'un temps de pause non rémunéré de 20 minutes.

Leur repos quotidien obligatoire (11 heures) doit débiter dès la fin de leur période de travail.

4. Contrepartie en temps de repos pour les travailleurs de nuit

Le travailleur de nuit, tel que défini précédemment, bénéficie, au terme d'une période de référence de 12 mois consécutifs, à définir d'un commun accord entre l'intéressé et la direction du port, d'un temps de repos équivalant à 3 % du total des heures travaillées de nuit (plage horaire de 21 heures à 6 heures) au cours de ladite période. La prise de ce temps de repos ne peut intervenir qu'au cours de la période de référence de 12 mois suivants, selon des modalités à convenir entre l'intéressé et la direction du port. Elle ne peut être remplacée par une compensation financière.

5. Conditions de travail des travailleurs de nuit

Les horaires de travail des travailleurs de nuit doivent être compatibles avec l'exercice de leurs obligations familiales et sociales.

Ils doivent en outre bénéficier de conditions de travail adaptées à la nature de leurs activités et équivalentes à celles des travailleurs de jour.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée, avant leur affectation à un poste de nuit, puis au moins tous les 6 mois, dans les conditions fixées par la législation du travail.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour, dans le même port, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie et à leur qualification. Ils seront prioritaires pour l'accès à cette qualification s'ils ne la possèdent pas.

Lorsque le travail de nuit devient incompatible avec des obligations familiales impérieuses pour un travailleur de nuit, celui-ci peut demander son affectation à un poste de jour et bénéficie de la même priorité.

L'employeur doit prendre toutes mesures utiles afin que soit assurée l'égalité professionnelle, notamment en ce qui concerne la formation, entre les femmes et les hommes affectés au travail de nuit.

6. Travail de nuit à titre exceptionnel

Tout salarié d'un port de plaisance peut être appelé, à titre exceptionnel, à être affecté à un travail de nuit, c'est-à-dire dans la plage horaire s'y rapportant, sans qu'il remplisse pour autant les conditions qui permettraient de l'assimiler à un travailleur de nuit.

Il bénéficiera, pour toute heure de travail effectuée durant la plage horaire de nuit :

- soit d'une majoration de salaire de 25 %, en plus des majorations pour heures supplémentaires éventuelles ;
- soit de la possibilité de récupérer ces heures de nuit, le temps de récupération étant majoré de 25 %.

Le choix entre ces deux solutions s'effectuera par accord entre la direction du port et l'intéressé, ce dernier pouvant, s'il le juge utile, se faire assister par un délégué du personnel.

Article 29

Travail par roulement

Ainsi que le prévoit le code du travail et selon les termes des présentes dispositions conventionnelles, le travail par roulement, notamment sous la forme d'équipes chevauchantes, peut être organisé dans les ports de plaisance.

TITRE V

CONGÉS ET SUSPENSIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I^{ER}

CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCE

Article 30

Congés payés

Les congés payés sont obligatoires, accordés et indemnisés conformément à la réglementation en vigueur.

1. Droits au congé

Pour avoir droit au congé payé annuel, un salarié doit justifier d'au moins 10 jours de travail effectif chez un même employeur.

2. Période des congés

Par dérogation aux dispositions légales, la période des congés payés annuels s'étend sur les ports de plaisance sur la totalité de l'année. Compte tenu de la nécessité d'assurer le bon fonctionnement des ports pendant les périodes de pointe (notamment période estivale et vacances scolaires), l'employeur programmera chaque année les dates et l'ordre des départs en congés, après consultation des représentants du personnel s'il en existe, sinon après concertation avec les intéressés. Les critères pris en compte pour fixer l'ordre des départs sont notamment, par priorité :

- les charges de famille ;
- le roulement des années précédentes ;
- les préférences personnelles.

Les époux travaillant dans le même port peuvent de droit prendre leur congé en même temps.

Les périodes scolaires sont réservées en priorité aux salariés ayant des enfants en âge scolaire.

3. Durée des congés

Les congés payés annuels sont accordés à raison de 2 jours et demi par mois de travail effectif ou période assimilée, soit 30 jours ouvrables par an pour les salariés ayant travaillé pendant toute la période de référence.

Aux salariés n'ayant qu'une partie de cette période, il est accordé 2 jours et demi de congé par mois de travail effectué dans les conditions fixées par la législation du travail.

Les salariés ont droit à un congé principal de 24 jours ouvrables maximum, soit 4 semaines consécutives, plus une 5^e semaine ne pouvant être accolée aux 4 semaines précédentes.

4. Fractionnement

Les dispositions de la législation du travail en matière de fractionnement s'appliquent au personnel des ports de plaisance.

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié.

Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Il est alors attribué par l'employeur 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est au moins égal à 3.

Ce congé supplémentaire est accordé une seule fois dans l'année et s'ajoute au congé normal dont la durée est définie ci-dessus.

5. Incidence de la maladie sur les congés

La maladie survenant pendant les congés interrompt le cours de ceux-ci. Le salarié conserve le droit à un nouveau congé équivalant à la durée des jours de congés perdus du fait de la maladie, et qui fera l'objet d'une nouvelle demande dans les conditions fixées ci-dessus.

Article 31

Jours de congés supplémentaires pour ancienneté

Les salariés des ports de plaisance bénéficient en plus du congé principal d'un congé supplémentaire pour ancienneté ainsi fixé :

- dès la 3^e année d'ancienneté : 1 jour ;
- dès la 6^e année d'ancienneté : 2 jours
- dès la 12^e année d'ancienneté : 3 jours.

La prise de ces journées de congés se fera dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que les jours de congés payés légaux.

L'ancienneté se décompte à partir du premier jour d'embauche en contrat à durée indéterminée ou du premier jour en contrat à durée déterminée si celui-ci a précédé l'embauche en durée indéterminée sans interruption entre les contrats successifs.

Article 32

Congés et autorisations d'absences des père et mère de famille

1. Congés pour enfant malade : maladie ou accident d'un enfant ou des enfants de moins de 16 ans

Deux demi-journées d'autorisation d'absence payée par an et par enfant malade ou accidenté pour la mère ou le père de famille. Dans le cas où le père et la mère sont salariés dans la même entreprise, seul l'un d'eux bénéficie du congé pour enfant malade. Ces demi-journées se déduisent des jours non rémunérés pour enfant malade prévus par la législation en vigueur.

2. Congés annuels supplémentaires rémunérés

- 2 jours de congés annuels supplémentaires rémunérés sont accordés pour la mère ou le père de famille si elle ou il a un ou deux enfants de moins de 18 ans à charge.
- 4 jours de congés annuels supplémentaires rémunérés sont accordés pour la mère ou le père de famille si elle ou il a plus de deux enfants de moins de 18 ans à charge.

Dans le cas où le père et la mère sont salariés dans la même entreprise, ils bénéficient l'un et l'autre du congé supplémentaire annuel rémunéré.

3. Congé de rentrée scolaire

Une demi-journée de congé rémunéré est accordée à la date de la rentrée des classes aux mères et pères de famille de un ou plusieurs enfants de moins de 10 ans.

Dans le cas où le père et la mère sont salariés dans la même entreprise, seul l'un d'eux bénéficie du congé de rentrée scolaire.

4. Congé de paternité

Le père bénéficie d'un congé de paternité non rémunéré par l'employeur et entraînant une suspension du contrat de travail.

Ce congé de paternité de 11 jours consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples) doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance.

Un report est possible en cas d'hospitalisation de l'enfant, de décès de celui-ci ou de décès de la mère. Le salarié doit avertir l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre reçu, au moins 1 mois à l'avance en précisant le point de départ et la date de retour.

A l'issue de ce congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Ce congé est distinct du congé de naissance et les deux congés peuvent être pris séparément ou à la suite l'un de l'autre.

Article 33

Autorisation d'absence pour événements familiaux

Tout salarié bénéficie sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux d'une autorisation d'absence rémunérée selon le barème ci-dessous :

- mariage ou Pacs du salarié : 1 semaine ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- naissance et adoption d'un enfant du salarié : 3 jours ;
- décès du conjoint, d'un enfant du salarié : 1 semaine ;
- décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur du salarié : 3 jours ;
- décès du père ou de la mère du conjoint ou de la conjointe du salarié : 2 jours ;
- décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant du salarié : 1 jour.

Ces congés en jours ouvrables, sans condition d'ancienneté, doivent être pris dans un délai de 2 semaines autour de l'événement.

Si ces événements ont lieu durant une absence du salarié de l'entreprise (congés payés, maladie, formation...) ils ne donneront pas lieu à récupération.

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

Dans le cas du décès d'un membre de sa famille autre que son conjoint, le nombre de jours d'absence autorisée peut être augmenté d'un commun accord entre le salarié, à sa demande, et son employeur, en fonction des circonstances ou du lieu des obsèques, sans que le nombre total de jours d'absence autorisée puisse excéder 1 semaine.

Tous les autres jours de congés exceptionnels autorisés par l'employeur, s'ils ne sont pas récupérés en accord avec l'employeur, s'imputent sur les congés payés annuels ou sont assimilés à des congés sans rémunération si le salarié n'a plus de droit à congés payés annuels.

Article 34

Autres congés et congés sans rémunération

Tout salarié peut obtenir un congé sans rémunération sous réserve d'avoir obtenu l'accord de son employeur sur les dates et la durée du congé demandé. Cette absence a pour effet de suspendre le contrat de travail. Sa durée ne peut être prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté, ni pour celui des droits aux congés payés.

Un congé sans solde peut être pris d'un commun accord entre l'employeur et le salarié dans la limite maximale de 36 mois.

Toutefois, les conditions de fonctionnement de ces congés sont celles prévues par les dispositions légales et réglementaires pour les congés relatifs à la situation des salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat, pour le congé parental d'éducation, pour le congé pour création d'entreprise et pour le congé sabbatique.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

CHAPITRE II

TRAVAIL DES DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS

Article 35

Traitement du dimanche et des jours fériés

Le traitement du dimanche et des jours fériés est organisé selon les dispositions du code du travail et des présentes dispositions conventionnelles.

A la liste des fêtes légales peuvent s'ajouter les fêtes locales dont le chômage est admis par les usages.

Compte tenu des contraintes d'exploitation et de la spécificité de l'activité, les jours fériés et les dimanches sont travaillés par les salariés dans les ports de plaisance conformément aux règles motivant la dérogation au repos dominical.

Par dérogation, comme le 1^{er} Mai, payé dans les conditions prévues par la loi, le salarié appelé à travailler un jour férié ou un dimanche si celui-ci correspond à son jour de repos hebdomadaire prévu aura droit :

- soit à une majoration de salaire de 100 % ;
- soit à récupérer les heures de repos qu'il n'a pu prendre. Le temps de récupération étant majoré de 100 %.

Le choix entre ces deux solutions appartiendra à l'employeur, après consultation des représentants du personnel ou, s'il n'y en a pas, des intéressés eux-mêmes.

CHAPITRE III

ARRÊT MALADIE ET MATERNITÉ

Article 36

Traitement des absences

En cas d'absence pour quelque cause que ce soit, l'employeur doit être averti dans les 24 heures sauf cas de force majeure.

En cas de maladie ou d'accident, tout salarié absent doit faire parvenir à son employeur, dans les 48 heures, un certificat médical sauf cas de force majeure.

Article 37

Congé de maternité

Conformément à la législation, la durée du congé de maternité est fixée à 16 semaines pour une grossesse simple lorsque la salariée ou son foyer compte moins de 2 enfants. Ces semaines sont réparties à la convenance de l'intéressée entre les périodes prénatales et postnatales dans le respect de la période fixée par le code du travail, à savoir 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 16 semaines après.

Le congé de maternité pourra être anticipé de 2 semaines en cas de grossesse pathologique. Elle peut être prolongée de 8 semaines en cas d'état pathologique (réparties selon avis médical entre les périodes prénatales et postnatales).

En cas de grossesse gémellaire, de triplés (ou plus) ou lorsque la salariée ou son foyer assume déjà la charge d'au moins 2 enfants, il convient, pour la durée du congé de maternité, de se reporter aux dispositions légales en vigueur.

Le congé de maternité est assimilé à du temps de travail effectif conformément aux dispositions législatives et réglementaires. Par ailleurs, celui-ci est également assimilé à des jours de travail effectif pour la détermination des droits à l'ancienneté.

Les intéressées bénéficieront pendant celui-ci d'une réduction d'horaire rémunérée comme temps de travail effectif de 1 heure par jour à compter du 4^e mois de grossesse.

De plus, il lui sera accordé en cours de journée un temps de pause à l'intérieur de l'établissement de 20 minutes par jour.

Les consultations prénatales, les séances de préparation à l'accouchement donneront lieu à 1 demi-journée d'autorisation d'absence rémunérée par séance, sous condition de justificatif.

Les salariés à temps partiel bénéficieront des mêmes droits aux aménagements d'horaires précités.

Le congé d'adoption est organisé dans le cadre fixé par le code du travail.

TITRE VI RÉMUNÉRATION

Article 38

Salaires

La valeur du point applicable aux coefficients hiérarchiques définis par la nomenclature des emplois est fixée à 9,158 à la date de la signature de la présente convention sur la base de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles.

Le niveau 1A, coefficient 155, échelon 1, restera en tout état de cause supérieur ou égal à la valeur du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

En conséquence, les barèmes des salaires minima en fonction des coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles résultent du tableau en annexe IV.

Les partenaires sociaux se réuniront dans le cadre de la commission paritaire nationale de la convention collective pour négocier sur les salaires minimaux, lesquels feront l'objet d'un avenant à la présente convention collective.

Article 39

Heures supplémentaires

Des heures supplémentaires de travail effectuées en sus de la durée légale du travail pourront être demandées aux salariés des ports de plaisance en raison des contraintes inhérentes à l'exploitation, sous réserve des dispositions légales.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires seront rémunérées selon les dispositions suivantes :

- 25 % pour les 8 premières heures (soit de la 36^e à la 43^e incluse) ;
- 50 % au-delà.

Dans les entreprises qui mettent en œuvre l'annualisation il y a compensation entre les heures effectuées en période forte et celles effectuées en période basse. Il n'y a pas lieu à majoration des heures supplémentaires ni à imputation sur le contingent annuel. Par contre, les heures effectuées au-delà du plafond (soit 44 heures hebdomadaires au maximum) sont des heures supplémentaires majorées conformément aux règles en vigueur et réglées soit en salaire, soit en compensation en repos équivalent.

Il est rappelé que les heures supplémentaires sont :

- soit rémunérées avec les majorations prévues ci-dessus ;
- soit récupérées en temps de repos équivalent à la rémunération majorée.

Le choix de la date du repos compensateur de remplacement est fixé en tenant compte des nécessités de service. Au cas où il ne serait pas possible de déterminer une date pour la prise du repos compensateur de remplacement, celui-ci serait affecté, en accord avec le salarié, à son compte épargne-temps. A défaut, les heures supplémentaires majorées lui seraient payées.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures.

Article 40

Prime d'ancienneté

Les salariés des ports de plaisance bénéficient d'une prime d'ancienneté qui est calculée à partir de leur salaire mensuel brut de base.

Ce salaire correspond au salaire du coefficient mentionné sur le bulletin de paie, à l'exclusion des compléments de rémunération et des points supplémentaires ou complémentaires constituant le salaire mensuel du salarié.

On entend par ancienneté toutes les périodes assimilées à du travail effectif, soit : les périodes de congés payés, les absences pour maternité ou adoption, les absences pour accident de travail ou maladies professionnelles limitées à une durée de 1 an, les jours de repos supplémentaires octroyés en compensation de la réduction du temps de travail, les congés de formation économique et syndicale.

L'ancienneté se décompte à partir du premier jour d'embauche en contrat à durée indéterminée ou du premier jour en contrat à durée déterminée si celui-ci a précédé l'embauche en durée indéterminée sans interruption entre les contrats successifs.

Pour les salariés à temps partiel, l'ancienneté est décomptée comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

La prime d'ancienneté est calculée sur le salaire de base de l'intéressé dans les conditions suivantes, 1,50 % après 2 années de présence plus 1,50 % toutes les 2 années supplémentaires avec un maximum de 18 %.

Le bénéfice de la prime d'ancienneté interviendra pour la première paie du mois civil suivant la date à laquelle le salarié réunit les conditions d'ouverture au bénéfice de la prime.

Les règles de calcul de la prime d'ancienneté doivent également prendre en compte les dispositions conventionnelles antérieures.

Article 41

Indemnité de fin de carrière

Le salarié partant à la retraite perçoit une indemnité de fin de carrière égale à :

- 1/10 de leur salaire brut si leur ancienneté est inférieure à 5 ans ;
- 1 mois de leur salaire brut si leur ancienneté est au moins égale à 5 ans et inférieure à 10 ans ;
- 2 mois de leur salaire brut si leur ancienneté est au moins égale à 10 ans et inférieure à 20 ans ;
- 1 mois de leur salaire mensuel brut par période de 5 ans depuis leur date d'embauche dans l'entreprise si leur ancienneté est égale ou supérieure à 20 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul est 1/12 de la rémunération brute, primes et gratifications incluses, des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 de la rémunération brute perçue au cours des 3 derniers mois de travail. Dans ce cas, toutes primes ou gratifications ne sont prises en compte que *pro rata temporis*.

Les éléments à caractère exceptionnel sont exclus de cette assiette de calcul.

Sont alors assimilés à du travail effectif les périodes de congés payés, les absences pour maternité ou adoption, les absences pour accident de travail ou maladies professionnelles limitées à une durée de 1 an, les jours de repos supplémentaires octroyés en compensation de la réduction du temps de travail, les congés de formation économique et syndicale.

L'ancienneté se décompte à partir du premier jour d'embauche en contrat à durée indéterminée ou du premier jour en contrat à durée déterminée si celui-ci a précédé l'embauche en durée indéterminée sans interruption entre les contrats successifs.

Article 42

Primes pour travaux pénibles, dangereux et insalubres

Sous réserve de la négociation et de la conclusion d'un accord local destiné à en décider la mise en place et à en fixer les modalités d'attribution ainsi que les montants, il peut être accordé des primes ou avantages spécifiques à ceux des salariés des ports de plaisance qui effectuent des travaux pénibles, dangereux ou insalubres.

Article 43

Prime de panier

Une prime de panier est accordée par l'employeur pour les salariés entrant dans les conditions d'attribution déterminées par l'URSSAF.

Le montant exonéré de charges sociales est fixé annuellement par l'URSSAF. Ce montant est un minimum ; l'entreprise peut accorder une prime de panier d'un montant supérieur à celui fixé par l'URSSAF dans le cadre de la réglementation sur l'exonération des charges sociales.

Article 44

Prime de fin d'année

Il sera attribué aux salariés des ports de plaisance, après 6 mois de présence consécutifs, une prime dite « de fin d'année » égale au salaire mensuel de base de décembre.

Ce salaire correspond au salaire du coefficient mentionné sur le bulletin de paie, à l'exclusion des compléments de rémunération et des points supplémentaires ou complémentaires constituant le salaire mensuel du salarié.

En cas d'embauche ou de départ en cours d'année, la prime sera calculée au prorata du temps de présence, et réglée en même temps que le dernier mois payé.

Sont alors assimilés à du travail effectif les périodes de congés payés, les absences pour maternité ou adoption, les absences pour accident de travail ou maladies professionnelles limitées à une durée de 1 an, les jours de repos supplémentaires octroyés en compensation de la réduction du temps de travail, les congés de formation économique et syndicale.

Cette prime sera versée ou soldée au plus tard en janvier de l'année suivante.

Article 45

Médaille de la fédération

La médaille de la fédération française des ports de plaisance est destinée à récompenser l'ancienneté des services effectués chez un, deux ou trois ports de plaisance au maximum, par toute personne salariée relevant de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance.

Elle est accordée aux salariés, quelle que soit leur nationalité, travaillant sur le territoire français pour des employeurs français ou étrangers.

Elle peut également être accordée aux salariés qu'ils soient ou non de nationalité française, travaillant à l'étranger : chez un employeur français, dans une succursale, agence d'une entreprise ou d'un établissement dont le siège social est situé sur le territoire français, dans les filiales des sociétés françaises, même si celles-ci ne sont pas constituées selon le droit français.

La médaille de la fédération française des ports de plaisance comporte trois échelons :

- la médaille d'argent avec ruban jaune décernée après 15 ans de service ;
- la médaille d'or avec ruban bleu décernée après 20 ans de service ;
- la médaille de platine avec ruban bleu et jaune décernée après 30 ans de service.

Un diplôme est délivré à ses titulaires.

A cette occasion, le salarié percevra une gratification de l'employeur correspondant à :

- 130 points d'indice, pour 15 ans de service ;
- 170 points d'indice, pour 20 ans de service ;
- 210 points d'indice, pour 30 ans de service.

Est notamment assimilé aux années de service effectif le temps passé sous les drapeaux par les salariés français au titre du service militaire obligatoire quelle que soit la date d'entrée en fonctions chez les employeurs.

Les médailles sont frappées et gravées aux frais des titulaires ou de leurs employeurs.

Le salarié doit joindre à sa demande les justificatifs suivants :

- certificat de travail de chaque employeur ou, dans le cas où l'employeur a disparu, une attestation établie par deux témoins et visée par le maire afin d'authentifier la cause pour laquelle le certificat ne peut être produit ;
- un état signalétique du service militaire ou une photocopie du livret militaire.

TITRE VII PRÉVOYANCE

Article 46

Prévoyance

Afin d'assurer aux salariés et à leur famille une meilleure couverture des risques incapacité, décès, invalidité et frais de soins de santé, les ports de plaisance sont tenus d'adhérer à un régime de prévoyance auprès d'un organisme de prévoyance. Sauf pour les ports ayant déjà procédé à cette affiliation ou appartenant à un groupe disposant de son propre organisme, ce choix est effectué par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

Les contrats de prévoyance souscrits par les ports de plaisance entrant dans le champ d'application de la présente convention collective doivent respecter les garanties minimales ci-après.

1. Incapacité. – Décès. – Invalidité

Sont bénéficiaires tous les salariés du port, cadres et non-cadres, justifiant de 1 année d'ancienneté.

La somme servant de base au calcul des versements prévus par le contrat est égale au salaire mensuel brut normal du mois précédant l'arrêt de travail (sans tenir compte des primes ou gratifications exceptionnelles versées au cours de ce mois, mais incluant les éléments complémentaires de la rémunération et la prime d'ancienneté), majoré de 1/12 au titre du 13^e mois.

La cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Décès ou invalidité absolue et définitive (IAD) :

- en cas de décès d'un salarié, un capital égal à 2 années de son salaire de référence est versé en une seule fois aux ayants droit à la personne désignée définis par le contrat de prévoyance. Ce capital est doublé en cas de décès ou d'IAD consécutifs à un accident ;
- en cas d'invalidité absolue et définitive, le capital est versé au salarié reconnu en état d'invalidité avant l'âge de départ en retraite et classé en 3^e catégorie par la sécurité sociale.

Invalidité permanente totale par suite de maladie ou d'accident (vie privée, vie professionnelle) :

- versement d'une rente d'un montant égal à 80 % du salaire de référence sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale ;
- en cas d'invalidité 1^{re} catégorie (invalides capables d'exercer une activité rémunérée) ouvrant droit à une rente sécurité sociale minorée : 60 % du montant de la rente mentionnée ci-dessus.

L'organisme assureur précisera les dates de cessation du versement de la rente.

Il est rappelé que l'article 7 de la convention collective des cadres de 1947 prévoit une cotisation prévoyance de 1,5 %, calculée sur la tranche A du salaire des cadres. Cette cotisation est à la charge de l'employeur.

2. Frais de soins de santé

Les contrats de prévoyance souscrits par les ports de plaisance doivent comporter des dispositions assurant le remboursement des frais de santé des salariés sur la base du ticket modérateur, assorti d'un dispositif de tiers payant.

Bénéficiaires

Tous les salariés du port, cadres et non-cadres, justifiant de 1 année d'ancienneté.

Le contrat souscrit par les ports de plaisance doit comporter une possibilité d'option pour l'adhésion des ayants droit des salariés.

Garanties

Le régime remboursement des frais de santé permet d'accorder aux salariés le remboursement de frais de santé en complément des prestations de la sécurité sociale dans le cadre d'un contrat collectif obligatoire.

Répartition des cotisations

La répartition des cotisations sera faite dans chaque port de plaisance selon ses règles propres sans que la part salariale excède 50 % du montant total des cotisations.

Le montant des cotisations doit correspondre au minimum à 1 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Survie des contrats antérieurs

Cette obligation ne remet pas en cause les adhésions souscrites antérieurement au présent avenant dès lors qu'elles offrent aux salariés des ports de plaisance des garanties de prévoyance et de frais de santé au moins équivalentes à celles précisées ci-dessus. Cette appréciation doit être faite garantie par garantie et non globalement.

Portabilité

En cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des garanties prévoyance et frais de santé.

Ce maintien est fait selon les modalités et dans les conditions prévues par l'accord national interprofessionnel relatif à la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

Article 47

Indemnisation de la maladie

Tout salarié ayant 1 année d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence pour maladie non professionnelle ou accident de la vie privée, bénéficie d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale, selon les modalités fixées par le code du travail ou celles prévues par les présentes dispositions lorsqu'elles sont plus avantageuses pour le salarié.

En application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relatif à la mensualisation, de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et de l'article L. 1226-1 du code du travail les salariés justifiant de 1 année d'ancienneté et interrompant le travail pour cause de maladie ou accident ont droit au minimum :

- pendant 30 jours à 90 % de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler ;
- pendant les 30 jours suivants, il reçoit les 2/3 de cette rémunération.

Ces durées sont augmentées de 10 jours par période entière de 5 années d'ancienneté sans que chacune d'elle puisse dépasser 90 jours.

Le code du travail fixe le point de départ de l'indemnisation au premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet) et au 8^e jour d'absence dans tous les autres cas.

L'indemnisation est soumise à la condition de justification de l'absence dans les 48 heures et constatation de la maladie par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu.

Afin d'assurer aux salariés une meilleure couverture du risque maladie, les ports de plaisance sont tenus d'adhérer à un régime de prévoyance auprès d'une caisse complémentaire garantissant au minimum :

En cas d'incapacité temporaire totale par suite de maladie ou d'accident (vie privée, vie professionnelle), au-delà d'une franchise de 30 jours d'arrêt continu : versement d'une indemnité journalière d'un montant égal à 80 % du salaire de référence sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale.

Le versement de l'indemnité journalière se poursuit jusqu'à la fin de l'incapacité temporaire.

L'organisme assureur précisera la date de cessation du versement des indemnités journalières.

Les périodes d'absence indemnisées sont décomptées sur 12 mois consécutifs à partir du premier jour d'absence.

Article 48

Retraite complémentaire

Les salariés des ports de plaisance seront affiliés à un régime de retraite complémentaire auprès d'une caisse agréée par le ministre en application de l'article 4 du code de la sécurité sociale.

Le taux minimum de cotisation sera de 6 %. Les cotisations, quel que soit le taux, seront supportées à raison de 40 % par le salarié et 60 % par l'employeur.

Le personnel ayant la qualification de cadres sera affilié à une caisse de retraite des cadres en application de l'accord national sur les cadres du 14 mars 1947.

TITRE VIII

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Article 49

Vêtements de travail

Aux termes d'accords locaux qui en fixent la nature et les modalités d'attribution, il peut être remis aux salariés des ports de plaisance des vêtements de travail adaptés à leurs activités :

- soit pour une protection particulière ;
- soit pour le port de tenues de service, notamment pour le personnel d'accueil ou en contact avec la clientèle.

Vêtements de protection

Dans le cas de travaux nécessitant le port de vêtements de protection (bottes, combinaisons de travail, pantalons et vestes de quart ou autres) chaque salarié concerné est attributaire de vêtements appropriés à son emploi. Cette fourniture est gratuite et l'entretien est à la charge de l'employeur.

La fourniture individuelle ou la mise à disposition collective de vêtements de pluie (cirés) entre dans cette catégorie.

Tenues de service

Les tenues de service prévues par l'organisation de l'entreprise sont également fournies à titre gratuit aux salariés concernés, mais la conservation en bon état et l'entretien de ces vêtements sont de la responsabilité et à la charge desdits salariés.

Article 50

Formation du personnel à la sécurité

L'employeur a l'obligation d'organiser une formation pratique à la sécurité du poste de travail au bénéfice des salariés :

- nouvellement embauchés ;
- qui changent de poste de travail ou de technique ;
- qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins 21 jours lorsque le médecin du travail en fait la demande.

Comme tout salarié nouvellement embauché, les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient de cette formation pratique à la sécurité ; il en va de même pour les salariés intérimaires. En outre, une formation renforcée à la sécurité ainsi qu'une information adaptée doit être organisée dans l'entreprise pour ces salariés sous contrat à durée déterminée et intérimaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité.

La liste des postes de travail donnant lieu à cette formation renforcée est établie par l'employeur après avis du médecin du travail et du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

Dans chaque entreprise, une formation de secouriste pour donner les premiers secours est nécessaire dans les conditions de l'article R. 4224-15 du code du travail.

Article 51

Evaluation et prévention des risques professionnels

Aux termes de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs.

De plus, les articles R. 4121-1 à R. 4121-4 du même code, pris pour l'application de l'article cité ci-dessus, oblige l'employeur à formaliser une démarche d'évaluation des risques professionnels et à en transcrire les résultats dans un document unique.

En conséquence, l'employeur doit évaluer les risques inhérents à son entreprise afin de mettre en place, si besoin, des actions de prévention et des méthodes de travail garantissant un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des salariés.

Les résultats de l'évaluation sont répertoriés dans un document unique qui doit être mis à jour au moins une fois par an ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents, en particulier de protection individuelle.

Le matériel doit être en conformité avec la réglementation en vigueur.

ADDENDUM

L'ensemble des dispositions sur la formation professionnelle et regroupées au sein de l'annexe V sont :

- les articles 54 et 55 ;
- l'avenant n° 32 du 1^{er} octobre 1998, étendu par arrêté du 4 février 1999 et complété par avenant n° 34 du 4 février 1999 étendu par arrêté du 19 juillet 1999 ;

- l'accord du 25 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, étendu par arrêté du 5 mai 2008 ;
- l'avenant n° 42 du 6 décembre 2001 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP) – CQP « Agent portuaire technique ou administratif », étendu par arrêté du 7 octobre 2002.

L'ensemble des dispositions relatives à la classification (annexe II) toujours en vigueur sont :

- l'avenant n° 39 du 11 juillet 2001, étendu par arrêté du 5 novembre 2001 ;
- l'avenant n° 49 du 24 avril 2003, étendu par arrêté du 7 juin 2004 ;
- l'avenant n° 63 du 4 mai 2006, étendu par arrêté du 1^{er} décembre 2008 ;
- l'avenant n° 67 du 14 septembre 2007, étendu par arrêté du 1^{er} décembre 2008 ;
- l'avenant n° 68 du 14 septembre 2007, étendu par arrêté du 1^{er} décembre 2008 ;
- l'avenant n° 74 du 9 décembre 2009, étendu par arrêté du 5 juillet 2012 ;
- l'avenant n° 75 du 9 décembre 2009, étendu par arrêté du 5 juillet 2012.

L'ensemble des dispositions relatives à la grille indiciaire (annexe III) toujours en vigueur sont :

- l'avenant n° 39 du 11 juillet 2001, étendu par arrêté du 5 novembre 2001 ;
- l'avenant n° 49 du 24 avril 2003, étendu par arrêté du 7 juin 2004 ;
- l'avenant n° 63 du 4 mai 2006, étendu par arrêté du 1^{er} décembre 2008 ;
- l'avenant n° 67 du 14 septembre 2007, étendu par arrêté du 1^{er} décembre 2008.

L'ensemble des dispositions relatives à la valeur du point et annulées par les présentes sont :

- l'avenant n° 51 du 23 septembre 2003, étendu par arrêté du 5 mai 2004 ;
- l'avenant n° 54 du 15 juin 2004, étendu par arrêté du 28 juin 2005 ;
- l'avenant n° 54 du 15 juin 2004, étendu par arrêté du 28 juin 2005 ;
- l'avenant n° 55 du 8 décembre 2004, non étendu ;
- l'avenant n° 61 du 12 avril 2005, non étendu ;
- l'avenant n° 62 du 26 janvier 2006, non étendu ;
- l'avenant n° 66 du 16 janvier 2007, étendu par arrêté du 27 novembre 2007 ;
- l'avenant n° 69 du 14 septembre 2007, non étendu ;
- l'avenant n° 70 du 5 février 2008, étendu par arrêté du 1^{er} décembre 2008 ;
- l'avenant n° 72 du 5 septembre 2008, non étendu ;
- l'avenant n° 73 du 19 janvier 2009, non étendu ;
- l'avenant n° 76 du 9 décembre 2009, non étendu ;
- l'avenant n° 79 du 11 janvier 2011, non étendu ;
- l'avenant n° 80 du 18 octobre 2011, étendu par arrêté du 5 juillet 2012 ;
- l'avenant n° 82 du 23 mai 2012, étendu par arrêté du 7 août 2012 ;
- l'avenant n° 83 du 7 septembre 2012, étendu par arrêté du 19 décembre 2012.

Sont annulés :

- les articles 1 à 4, 6 à 9, 12 à 28, 30 à 47, 49 à 52, 57 à 60 de la convention collective, soit :
 - l'avenant n° 7 du 7 juillet 1987, étendu par arrêté du 15 décembre 1987 ;
 - l'avenant n° 77 du 29 juin 2011, étendu par arrêté du 30 mai 2013 ;
 - l'avenant n° 84 du 13 décembre 2012, étendu par arrêté du 30 mai 2013 ;
 - l'avenant n° 33 du 1^{er} octobre 1998, étendu par arrêté du 4 février 1999 ;
 - l'avenant n° 56 du 12 avril 2005, étendu par arrêté du 18 juillet 2005 ;
 - l'avenant n° 65 du 16 janvier 2007, étendu par arrêté du 19 février 2008 ;
 - l'avenant n° 18 du 12 mars 1992, étendu par arrêté du 6 juillet 1992 ;
 - l'accord du 29 avril 1999, étendu par arrêté du 4 août 1999 et complété par son avenant du 29 avril 2002, étendu par arrêté du 10 juillet 2003 ;

- l’avenant n° 43 du 29 avril 2002, étendu par arrêté du 26 mars 2003 ;
- l’avenant n° 53 du 15 juin 2004, étendu par arrêté du 18 juillet 2005 ;
- l’avenant n° 47 du 15 juin 2004, étendu par arrêté du 18 juillet 2005 ;
- l’avenant n° 71 du 5 septembre 2008, non étendu ;
- l’avenant n° 60 du 15 juin 2004, étendu par arrêté du 18 juillet 2005 ;
- l’avenant n° 44 du 29 avril 2002, étendu par arrêté du 26 mars 2003 ;
- l’avenant n° 48 du 24 avril 2003, étendu par arrêté du 10 mai 2004 ;
- l’avenant n° 57 du 24 mai 2005, étendu par arrêté du 19 février 2008 ;
- l’avenant n° 58 du 12 avril 2005, étendu par arrêté du 18 juillet 2005 ;
- l’avenant n° 59 du 24 mai 2005, étendu par arrêté du 19 février 2008 ;
- l’avenant n° 52 du 11 février 2004, étendu par arrêté du 10 mai 2004.

Fait à Paris, le 3 octobre 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

DISPOSITIONS PROPRES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT

1. Bénéficiaires de la présente annexe

La présente annexe a pour but d'assurer aux cadres et assimilés (agents de maîtrise et techniciens) entrant dans le champ de la présente convention collective des garanties en rapport avec leur rôle et leurs responsabilités et de préciser les conditions particulières qui leur sont applicables.

Sont considérés comme cadres les salariés exerçant les fonctions de direction des services définis à l'annexe IV.

Peut être placé hors classification, le cadre exerçant, sous l'autorité du président du conseil d'administration et du conseil d'administration ou de l'organisme désigné par les statuts de l'entreprise, la fonction de directeur pour assurer la direction de la société, de l'entreprise ou de l'association gestionnaire. Dans ce cas, les clauses de son contrat individuel ne peuvent être moins favorables que celles appliquées aux autres cadres.

2. Définition générale

Est considéré comme cadre ou assimilé (agent de maîtrise ou technicien) le salarié exerçant des fonctions dans lesquelles il met en œuvre des connaissances résultant d'une formation technique, administrative, juridique ou financière constatée par un diplôme ou acquise par l'expérience professionnelle et reconnue équivalente, et qui :

- soit exerce par délégation de la direction du port un commandement sur des salariés de toutes qualifications ;
- soit, n'exerçant pas de commandement direct, est considéré comme cadre ou assimilé en raison de ses compétences, de sa technicité ou de ses responsabilités.

3. Période d'essai

Tout recrutement peut comporter une période d'essai. Celle-ci débute dès la prise de service du nouvel embauché.

La durée de la période d'essai des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée est dépendante de la catégorie à laquelle appartient le salarié :

- agents de maîtrise : 3 mois ;
- cadres : 4 mois.

Les autres dispositions de l'article 10 de la présente convention collective sont applicables au personnel d'encadrement et notamment le renouvellement éventuel.

4. Préavis

Le préavis réciproque applicable au personnel d'encadrement est déterminé comme suit :

- agents de maîtrise et cadres d'indice inférieur à 415 :
 - moins de 2 ans de présence : 2 mois ;
 - 2 ans et plus de présence : 3 mois ;
- cadres d'indice égal ou supérieur à 415 : 6 mois.

5. Indemnité de licenciement

Cette indemnité est définie par l'article 41 de la présente convention collective et modifiée comme en ce qui concerne le montant accordé aux cadres d'indice égal ou supérieur à 305 :

- cadres d'indice 305 à 399 : 1 demi-mois de salaire par année de présence, maximum 20 mois ;

- cadres d'indice égal ou supérieur à 400 : 1 mois de salaire par année de présence, maximum 20 mois.

6. Clause de stabilité

Il est rappelé que selon les dispositions de l'annexe I de la convention collective, tout poste existant à l'organigramme et conforme à une classification de ladite annexe devra être occupé par un salarié relevant de ladite convention collective.

7. Clause particulière

Les directeurs et maîtres de port principaux auront la faculté d'avoir des activités annexes répondant à leur spécialité, notamment dans le cadre des expertises et conseils.

8. Primes

Les agents de maîtrise, techniciens et cadres bénéficieront de toutes les primes normalement attribuées à l'ensemble des salariés dans le cadre de l'entreprise.

9. Convention de forfait en jours

Les parties conviennent expressément que les dispositions qui suivent sont d'application directe. Cependant, l'employeur est obligé de recueillir préalablement l'accord écrit des salariés concernés, par la signature d'une convention de forfait individuelle.

Les parties constatent que, compte tenu de l'activité et de l'organisation des entreprises de la branche, il existe des salariés qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif de leur service ou de leur équipe ou dont les horaires ou la durée du travail ne peuvent être prédéterminés, compte tenu de la nature de leurs fonctions, de leurs missions et de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Ces salariés autonomes bénéficient d'une rémunération forfaitaire en contrepartie de l'exercice de leur mission. Conformément à l'article L. 3133-10 du code du travail, les salariés ayant conclu des conventions de forfait en jours sur l'année percevront une rémunération calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail effectif, soit 216 jours par année civile.

Conformément aux dispositions légales, sont concernés les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Le temps de travail de ces salariés sera décompté en nombre de jours travaillés, dans les conditions prévues ci-dessous.

Ces salariés ne sont donc pas tenus de respecter un encadrement ou une organisation précise de leurs horaires de travail et ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 3121-10 et des articles L. 3121-34 à L. 3121-36 du code du travail.

Ils bénéficient de l'organisation du temps de travail selon les modalités spécifiques prévues par le présent accord et conformément à l'article L. 3121-39 du code du travail.

Le temps de travail de ces salariés fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif et leur temps de travail sera organisé par la détermination d'un nombre de jours travaillés dans l'année.

A la date de signature du présent accord, le plafond maximum de jours de travail effectif est fixé à 216 jours par année civile pour un droit à congés payés complet.

Compte tenu de la spécificité de la catégorie des salariés concernés et de l'absence d'encadrement de leurs horaires de travail, il est expressément convenu que le respect des dispositions contractuelles et légales concernent notamment le nombre de jours travaillés et le respect des dispositions relatives au repos quotidien et hebdomadaire.

Le nombre de jours de repos sera déterminé en fonction du nombre de jours effectivement travaillés sur l'année.

En conséquence, le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait en jours devra respecter les repos légaux et conventionnels quotidien et hebdomadaire.

Chaque salarié concerné par le forfait en jours doit remplir un formulaire mis à sa disposition par la société et mentionnant les jours travaillés et les jours non travaillés.

Conformément à l'article L. 3121-46 du code du travail, chaque année, l'employeur doit organiser avec chaque salarié titulaire d'une convention de forfait annuel en jours un entretien individuel portant sur :

- la charge de travail du salarié ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre l'activité et la vie personnelle et familiale.

Table de concordance

ANCIENNE CONVENTION	NOUVELLE CONVENTION
Article 1 ^{er} Objet et champ d'application	Article 1 ^{er} Objet et champ d'application
Article 2 Durée. – Dénonciation. – Révision	Article 2 Durée. – Dénonciation. – Révision
Article 3 Avantages acquis	Article 3 Avantages acquis
Article 4 Publicité	Article 4 Publicité
Article 6 Liberté syndicale et liberté d'opinion	Article 5 Liberté d'expression. – Liberté syndicale et liberté d'opinion
Article 7 Exercice du droit syndical dans l'entreprise	Article 6 Exercice du droit syndical dans l'entreprise
Article 7 (partiel) Commissions paritaires	Article 8 Commissions paritaires
Article 8 Délégués du personnel	Article 7 Instances représentatives du personnel
Article 9 Comité d'entreprise	Article 7 Instances représentatives du personnel
Article 12 Embauchage	Article 9 Recrutement
Article 13 Période d'essai	Article 10 Période d'essai
Article 14 Remplacement temporaire	Article 11 Remplacement temporaire
Article 15 Cessation du contrat de travail	Article 15 Cessation du contrat de travail
Article 16 Cas particulier de rupture du contrat de travail	Article 16 Cas particulier de rupture du contrat de travail

ANCIENNE CONVENTION	NOUVELLE CONVENTION
Article 17 Délai-congé ou préavis	Article 17 Délais de préavis
Article 18 Priorités de réembauchage	Article 13 Priorités de réembauche
Article 19 Avancement. – Promotion. – Changement d'emploi	Article 14 Déroulement de carrière
Article 20 Travail à temps partiel	Article 12 Travail à temps partiel. – Multisalarier
Article 21 Service national et obligations militaires	
Article 22 Travailleurs sous contrat à durée déterminée	Article 12 Travail à durée déterminée. – Travail saisonnier
Article 23 Emploi des handicapés	Article 20 Emploi des salariés handicapés
Article 24 Cumuls	
Article 25 Travail des femmes. – Dispositions générales	Article 22 Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes
Article 26 Maternité	
Article 27 Congé de maternité	Article 37 Congé de maternité
Article 28 Conditions de travail des pères et mères de famille	Article 32 Congés et autorisations d'absence des père et mère de famille
Article 30 Durée du travail et repos hebdomadaire	Article 22 Durée du travail et repos hebdomadaire
Article 31 Congés payés	Article 30 Congés payés
Article 31 (partiel) Jours de congés pour ancienneté	Article 31 Jours de congés pour ancienneté
Article 32 Congés sans rémunération	Article 34 Congés sans rémunération
Article 33 Autorisations d'absences pour événements familiaux	Article 33 Autorisations d'absences pour événements familiaux
Article 34 Justification des absences	Article 36 Traitement des absences
Article 35 Jours fériés	Article 35 Traitement du dimanche et des jours fériés
Article 36 Equipes chevauchantes	Article 29 Travail par roulement
Article 37 Salaires	Article 38 Salaires

ANCIENNE CONVENTION	NOUVELLE CONVENTION
Article 38 Heures supplémentaires	Article 39 Heures supplémentaires
Article 39A Travail de nuit	Article 28 Travail de nuit
Article 39B Travail du dimanche et des jours fériés	Article 35 Traitement du dimanche et des jours fériés
Article 40 Prime d'ancienneté	Article 40 Prime d'ancienneté
Article 41 Indemnité de licenciement	Article 18 Indemnité de licenciement
Article 42 Allocation de départ en retraite	Article 41 Indemnités de fin de carrière
Article 43 Primes de fin d'année	Article 44 Prime de fin d'année
Article 44 Primes pour travaux pénibles	Article 42 Primes pour travaux pénibles
Article 45 Prime de panier	
Article 46 Allocation à l'occasion du mariage	Article 43 Prime de panier
Article 47 Habillement	Article 49 Vêtements de travail
Article 49 Comité d'hygiène et de sécurité	Article 7 Instances représentatives du personnel
Article 50 Médecine du travail	
Article 51 Indemnisation de la maladie	Article 47 Indemnisation de la maladie
Article 52 Retraite complémentaire	Article 48 Retraite complémentaire
Article 54 Apprentissage	Annexe V
Article 55 Formation professionnelle et permanente	Annexe V
Article 57 Commission nationale paritaire	Article 8 Commission paritaire nationale
Article 58 Dépôt légal	
Article 59 Adhésion	
Article 60 Date d'application	

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION
(15 avril 2011)

ACCORD DU 13 NOVEMBRE 2013
RELATIF AU RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1450289M
IDCC : 3017

Considérant l'accord de substitution relatif à la fermeture du régime de retraite géré par la CRPCCMPA antérieurement à sa transformation en IGRS, l'accord relatif au nouveau régime de retraite à cotisations définies, conclus le 15 janvier 2009 en application de la convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industrie concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche, et les statuts de l'IGRS CRP ;

Considérant que la convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industrie concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche, et la convention collective de la manutention portuaire ont été révisées par la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention », ci-après dénommée CCNU, entrée en vigueur le 3 mai 2011 ;

Considérant que la négociation d'un régime de retraite supplémentaire commun aux deux secteurs d'activité relevant de son champ d'application est prévue au programme de travail de la CCNU en son annexe IV ;

Considérant que jusqu'à l'adoption d'un nouveau régime de retraite supplémentaire applicable à l'ensemble des salariés de la branche « Ports et manutention », le régime de retraite supplémentaire applicable aux salariés des établissements portuaires demeure en vigueur ;

Considérant qu'il convient d'y apporter des modifications,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le 1^{er} alinéa, 2^e tiret, de l'article 15 des statuts de l'IGRS CRP relatif aux modalités de désignation des représentants des participants à l'assemblée générale est modifié pour faciliter la représentation de l'ensemble des participants, notamment celle des salariés détachés dans les entreprises de manutention en application de la réforme du 4 juillet 2008, ainsi que celle des salariés ou anciens salariés d'entités non adhérentes à l'UPF ou de leurs ayants droit.

Les statuts modifiés figurent en annexe I.

Article 2

L'article 16 de l'accord de substitution du 15 janvier 2009 relatif aux modalités de financement de l'IGRS est modifié :

- pour réajuster le montant de la contribution de l'UPF aux dépenses de fonctionnement de l'IGRS et prévoir les modalités de sa revalorisation ;

- pour encadrer les modalités de prise en charge des frais de déplacement, d’hébergement et de restauration des administrateurs et des membres de la commission consultative de suivi.

L’article 16 modifié figure en annexe II au présent protocole d’accord.

Article 3

L’article 7 des statuts de l’IGRS relatif aux ressources et l’article 10 des statuts relatif à l’exercice des fonctions d’administrateur sont modifiés pour tenir compte des dispositions de l’article 2 du présent protocole d’accord.

Article 4

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision présentée par l’une des organisations signataires est adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des organisations signataires ou adhérentes. Elle doit comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée.

Un accord devra intervenir dans un délai de 3 mois à propos des dispositions dont la révision a été demandée. Passé ce délai, si aucun accord n’est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera de s’appliquer.

Fait à Paris, le 13 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UPF.

Syndicats de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

ANNEXE I
STATUTS DE L'IGRS CRP

« Article 7

Ressources (statuts)

En contrepartie de la gestion administrative qu'elle opère, les ressources de l'IGRS sont constituées par une contribution financière annuelle versée par l'union des ports de France (UPF) pour le compte des entreprises adhérentes, dans les conditions prévues par l'article 16 modifié de l'accord de substitution du 15 janvier 2009.

Elles peuvent également comprendre toute autre ressource autorisée par les lois et règlements en vigueur. »

« Article 10

Exercice des fonctions d'administrateur

La durée des fonctions de chaque administrateur est de 6 ans, le renouvellement dans chaque collège ayant lieu tous les 6 ans. Le mandat des administrateurs sortants peut être renouvelé.

Les fonctions d'administrateur prennent fin à l'issue de la réunion de l'assemblée générale ayant statué sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue dans l'année au cours de laquelle expire le mandat dudit administrateur.

La limite d'âge, pour exercer les fonctions d'administrateur, est fixée à 70 ans pour 4/5 des administrateurs de chaque collège. Autrement dit, 1/5 des administrateurs au sein de chaque collège peut avoir un âge supérieur à 70 ans et au maximum 75 ans.

Lorsque la limitation fixée ci-dessus pour l'âge des administrateurs est dépassée, l'administrateur le plus âgé du collège considéré est réputé démissionnaire d'office.

Les fonctions de membre du conseil d'administration ne sont pas rémunérées, mais les membres du conseil ont droit au remboursement des frais occasionnés par leur mandat sur présentation de justificatifs des frais engagés dans la limite des montants prévus par le barème arrêté par le conseil d'administration de l'IGRS du 30 novembre 2011.

Les administrateurs doivent remplir les conditions énoncées à l'article L. 931-9 du code de la sécurité sociale. »

« Article 15

Composition de l'assemblée générale

L'assemblée générale de l'institution est composée :

- d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant, représentant les établissements adhérents et nommés au sein de chaque membre adhérent à la présente institution au sens de l'article 6 des présents statuts. Ces délégués sont nommés par chaque membre adhérent pour une durée de 3 ans ;
- d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant par place portuaire, représentant les membres participants et nommés par l'organisation syndicale la plus représentative au sein de chaque établissement adhérent à la présente institution, au sens de l'article 6 des présents statuts ;
- la représentativité est appréciée au regard des résultats des dernières élections professionnelles.

Ces délégués sont nommés pour une durée de 3 ans.

Les frais de déplacement des délégués représentant les membres participants sont pris en charge par les établissements adhérents de la présente institution, qui veillent à ce que ces déplacements n'occasionnent aucune perte de rémunération.

Pour chaque membre adhérent, le délégué représentant les établissements adhérents et le délégué représentant les participants ont droit dans les délibérations à un même nombre de voix fixé ainsi qu'il suit en fonction de l'effectif des participants :

- 1 voix si l'effectif est inférieur à 10 ;
- 2 voix si l'effectif est compris entre 10 et 24 ;
- 3 voix si l'effectif est compris entre 25 et 49 ;
- 1 voix par fraction supplémentaire de 50 assurés cotisants. »

ANNEXE II

ACCORD DE SUBSTITUTION DU 15 JANVIER 2009

« Article 16

Modalités de financement de l'IGRS pour son fonctionnement

En contrepartie de la gestion administrative qu'elle opère paritairement, l'IGRS bénéficie d'une contribution financière annuelle versée par l'union des ports de France (UPF) pour le compte de ses entreprises adhérentes.

Cette contribution, destinée au remboursement des frais de déplacement, d'hébergement et de repas des administrateurs et des membres de la commission consultative de suivi, est établie forfaitairement à 35 000 € par an, auxquels s'ajoute le remboursement des honoraires du commissaire aux comptes.

Cette contribution ne couvre pas les frais d'organisation de la réunion annuelle de la commission consultative de suivi "Retraite" dédiée à l'examen des comptes annuels de l'assureur, qui incombe au groupe AG2R La Mondiale, conformément aux dispositions de la convention de gestion du 17 août 2011.

Le montant de la contribution de l'UPF est révisé chaque année en fonction de la variation de l'indice général des prix du secteur de l'hôtellerie, cafés et restauration (moyenne de l'année écoulée).

Le paiement du forfait de 35 000 € est effectué en deux versements : 50 % de ce montant au plus tard le 31 janvier de l'exercice en cours et le solde avant le 31 juillet de l'exercice en cours.

Les modalités de financement de toute dépense exceptionnelle sont préalablement examinées et arrêtées par les partenaires sociaux. »

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION
(15 avril 2011)

AVENANT N° 1 DU 13 NOVEMBRE 2013

RELATIF AU RÉGIME DE RETRAITE

NOR : ASET1450291M

IDCC : 3017

Entre :

L'UPE,

D'une part, et

La FGTE CFDT ;

La FNPD CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Revalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire

Sur avis de la commission consultative de suivi retraite, les rentes de retraite supplémentaire sont revalorisées comme suit :

Contrat de retraite à prestations définies :

- rentes viagères différées : 1,42 % à compter du 1^{er} juillet 2013 ;
- rentes viagères immédiates : 1,42 % à compter du 1^{er} juillet 2013.

Contrat de retraite à cotisations définies :

- rentes viagères différées : 1,37 % à compter du 1^{er} janvier 2013 ;
- rentes viagères immédiates : 1,37 % à compter du 1^{er} janvier 2013.

Article 2

*Désignation des représentants des participants à l'assemblée générale
de l'IGRS CRP. – Prorogation des mandats*

La mise en œuvre des modifications statutaires relatives aux modalités de désignation des représentants des participants à l'assemblée générale de l'IGRS CRP, prévues par le protocole d'accord du 13 novembre 2013, est subordonnée à l'approbation préalable de ces modifications par une assemblée générale extraordinaire de l'IGRS.

En conséquence, la commission paritaire décide, à titre exceptionnel, de proroger les mandats en cours des représentants des participants à l'IGRS CRP jusqu'à l'approbation de ces modifications et les désignations qui en résulteront.

Fait à Paris, le 13 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 2891. – INDUSTRIE DE ROQUEFORT
(15 juillet 2009)

AVENANT N° 9 DU 26 JUIN 2013
PORTANT MODIFICATION DE L'ARTICLE 7.1 « CONGÉ PARENTAL »

NOR : ASET1450282M
IDCC : 2891

Entre :

La FSIR,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Modification du paragraphe *a* de l'article 7.1 « Congé parental »

Le paragraphe *a* de cet article est modifié comme suit :

« A compter du 1^{er} octobre 2013, les salariés en congé parental à temps partiel peuvent cotiser pour les régimes de retraite complémentaire à hauteur de leur horaire précédent pendant la durée de ce congé. Les cotisations versées, tant par l'employeur que par le salarié, selon les règles en vigueur dans leur société, sont calculées comme si les intéressés avaient poursuivi leur activité dans les conditions précédentes (salaire de base + ancienneté). Le dispositif concerne les salariés relevant des régimes complémentaires ARRCO et AGIRC. Cette possibilité est offerte dès lors que la demande écrite est établie en même temps que la demande de congé parental à temps partiel. Ce dispositif sera maintenu à la demande expresse des salariés, jusqu'à l'âge des 8 ans inclus du dernier enfant du salarié. »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 26 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Mise à jour de l'article 7.1 à la commission paritaire du 26 juin 2013

« Article 7.1

Congé parental

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant le ou la salarié(e) peut demander à bénéficier d'un congé parental.

Pour ce faire, le ou la salarié(e) doit préciser à son employeur son intention à ce sujet ainsi que la date prévue de reprise de travail :

- 1 mois au moins avant le terme du congé de maternité ou d'adoption si le congé parental suit immédiatement ;
- 2 mois au moins avant le début du congé parental dans les autres cas.

A l'issue de ce congé, il ou elle sera assuré(e) de retrouver son emploi ou un emploi équivalent, sauf dans le cas où il devrait être fait application à son égard des règles de licenciement collectif.

Si il ou elle prend la totalité de ce congé en une seule fois, l'intéressé(e) devra faire connaître à son employeur 6 semaines avant la date de reprise du travail sa décision de reprendre son emploi, de manière que le remplaçant ou la remplaçante éventuelle ne perde pas son droit au préavis d'usage en matière de congédiement.

Si il ou elle n'utilise que partiellement les 3 ans de congé sans solde, il ou elle pourra, après un premier congé, prendre tout ou partie du reliquat jusqu'à la date limite prévue pour la reprise du travail (correspondant au 3^e anniversaire de l'enfant aux conditions ci-après, articles L. 1225-47 et suivants du code du travail) :

- après notification de préavis d'usage, la reprise du travail doit avoir été effective depuis au moins 3 mois ;
- l'accord préalable de l'employeur est nécessaire sur la date de départ et la date prévue pour le retour, si celle-ci est antérieure à la date ci-dessus prévue ;
- le solde qui n'aurait pas été pris serait définitivement perdu.

La durée du congé ci-dessus définie sera prise en compte dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté aux conditions suivantes :

a) Pour les salariés non saisonniers

La première année : progression normale des droits.

Au-delà de la première année, prise en compte de la moitié de la durée de l'absence pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Exemples :

- congé parental de 1 an : pas de perte d'ancienneté ;
- congé parental de 2 ans : perte de 6 mois d'ancienneté ;
- congé parental de 3 ans : perte de 1 an d'ancienneté.

A compter du 1^{er} octobre 2013, les salariés en congé parental à temps partiel peuvent cotiser pour les régimes de retraite complémentaire à hauteur de leur horaire précédent pendant la durée de ce congé. Les cotisations versées, tant par l'employeur que par le salarié, selon les règles en vigueur dans leur société, sont calculées comme si les intéressés avaient poursuivi leur activité dans les conditions précédentes (salaire de base + ancienneté). Le dispositif concerne les salariés relevant des régimes complémentaires ARRCO et AGIRC. Cette possibilité est offerte dès lors que la demande écrite est

établie en même temps que la demande de congé parental à temps partiel. Ce dispositif sera maintenu à la demande expresse des salariés, jusqu'à l'âge des 8 ans inclus du dernier enfant du salarié.

b) Pour les saisonniers intermittents

Dans le cas particulier des saisonniers intermittents prenant 2 ans de congé parental, la progression de l'ancienneté est normale sans retenue.

Dans le cas de saisonniers prenant 3 ans de congé parental, la progression de l'ancienneté est repoussée d'une saison.

Lorsque les saisonniers intermittents passent permanents, c'est la date du premier contrat de travail saisonnier qui est le point de départ de l'ancienneté (cf. art. 9.6). Lors du changement de statut de saisonnier intermittent à permanent, l'ancienneté est recalculée en *a* pour un salarié ayant pris un congé parental. »

Convention collective
IDCC : 2891. – INDUSTRIE DE ROQUEFORT
(15 juillet 2009)

AVENANT N° 10 DU 26 JUIN 2013
RELATIF AUX CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

NOR : ASET1450283M
IDCC : 2891

Entre :

La FSIR,

D'une part, et

La CGT,

La CFDT,

La CFE-CGC,

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Modification de l'article 6.4 : « Congés pour événements familiaux » de la façon suivante :

« Autorisation d'absence pour enfant malade

Les parents directs (représentant légal) de l'enfant malade seront autorisés à s'absenter, en congé sans solde, pendant une durée qui, au cours d'une période de 12 mois, ne pourra excéder 1 mois pour soigner leur enfant malade si ce dernier est âgé de moins de 15 ans. »

Suppression du 3^e paragraphe de l'article 7.0 « Protection de la maternité et dispositions spécifiques au personnel féminin »

Le paragraphe de cet article qui est supprimé est le suivant :

« La mère de famille sera autorisée à s'absenter, en congé sans solde, pendant une durée qui, au cours d'une période de 12 mois, ne pourra excéder 1 mois pour soigner son enfant malade si ce dernier est âgé de moins de 15 ans. La personne seule, chef de famille, aura droit de la même autorisation. »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 26 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

« Article 6.4

Si l'événement (mariage ou obsèques) a lieu le jour du repos hebdomadaire, lorsque celui-ci est accordé par roulement, ce jour ne sera pas décompté du nombre de jours auxquels le salarié peut prétendre.

Congés hospitalisation ⁽¹⁾ ⁽²⁾

Il sera attribué des congés pour hospitalisation, sur présentation d'un bulletin hospitalier de situation mentionnant les dates d'entrée et de sortie de l'établissement hospitalier :

- d'un enfant de moins de 21 ans et vivant sous le même toit que le salarié. Ce droit à congé exceptionnel sera renouvelé en intégralité à chaque hospitalisation ;
- d'un conjoint, concubin et Pacs, hospitalisé. Ce droit à congé exceptionnel sera attribué dans la limite d'une hospitalisation par an (à l'exception de l'hospitalisation pour accouchement).

Ce droit à congé exceptionnel sera calculé de la façon suivante :

- 1 jour pendant une hospitalisation de 1 jour ;
- 2 jours maximum pendant une hospitalisation de 2 jours ;
- 3 jours maximum pendant une hospitalisation de 3 jours et plus.

Ce(s) jours de congé(s) exceptionnel(s) pour hospitalisation doit(vent) être pris de la façon suivante :

- durant l'hospitalisation, et avec la possibilité selon le nombre de jours octroyé selon la durée de l'hospitalisation, de poser une journée la veille, ou une journée le lendemain de l'hospitalisation.

Autorisation d'absence pour enfant malade

Les parents directs (représentant légal) de l'enfant malade seront autorisés à s'absenter, en congé sans solde, pendant une durée qui, au cours d'une période de 12 mois, ne pourra excéder 1 mois pour soigner son enfant malade si ce dernier est âgé de moins de 15 ans.

Congés naissance

Le congé de naissance attribué au père de famille est de 4 jours ouvrés.

Ces jours de congés seront donnés exclusivement à l'occasion des événements ci-dessus énumérés et en aucun cas ne pourront être reportés.

En outre, lorsque l'événement se produit pendant une période de congé, il ne saurait avoir pour effet de suspendre ce congé et d'en prolonger la durée. »

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Article 7.0

Protection de la maternité et dispositions spécifiques au personnel féminin

Les vestiaires, les douches, les lavabos, les cabinets d'aisances à l'usage féminin seront disposés indépendamment de ceux réservés aux hommes.

(1) Mise à jour à la CP du 29 juin 2011.

(2) Mise à jour à la CP du 26 juin 2013.

Dans le cas où les installations de douches sont utilisées par des hommes et par des femmes, des mesures seront prises, lorsqu'il ne sera pas créé d'installations de douches distinctes, pour qu'elles soient utilisées à des heures différentes par les hommes et par les femmes. En cas de changement d'emploi demandé par l'intéressée après avis conforme du médecin du travail, du fait d'un état de grossesse constaté ou de suites de couches, celle-ci continuera à bénéficier de son salaire antérieur.

Brochure n° 3218

Convention collective nationale

**IDCC : 1261. – ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL
(Centres sociaux et socioculturels,
associations d'accueil de jeunes enfants,
associations de développement social local)**

AVENANT « SALAIRES » N° 01-14 DU 17 JANVIER 2014

NOR : ASET1450294M
IDCC : 1261

Entre :

Le SNAECSO,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

L'USPAOC CGT ;

La FFSAS CFE-CGC ;

La FNSCS CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunération minimum de branche

A l'article 1.3 du chapitre V de la convention collective nationale, le 3^e alinéa du paragraphe « Définitions » est ainsi modifié. Il annule et remplace le précédent :

« Le plancher conventionnel est fixé à 17 400 € annuels bruts. »

Les autres dispositions de l'article 1.3 du chapitre V de la convention collective nationale restent inchangées.

Article 2

Valeur du point

La valeur du point est fixée à 53,20 €.

Article 3

Entrée en vigueur, dépôt et extension

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

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 17 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3049

Convention collective nationale

**IDCC : 1557. – COMMERCE DES ARTICLES DE SPORTS
ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS**

AVENANT DU 10 OCTOBRE 2013

À L'ACCORD DU 28 JANVIER 1994 RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450270M

IDCC : 1557

Réunis en commission paritaire le 10 octobre 2013, les signataires ont décidé de modifier les dispositions de l'accord du 28 janvier 1994 relatif au régime de prévoyance afin de mettre les dispositions conventionnelles en conformité avec la réglementation en vigueur concernant la définition du personnel bénéficiaire des garanties au regard du décret du 9 janvier 2012 et de prendre en compte la situation de salariés en cumul emploi-retraite.

Article 1^{er}

Modification de la définition du personnel bénéficiaire des garanties

Le paragraphe 1 du « Champ d'application » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Il est institué un régime de prévoyance au profit des salariés non cadres et cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sport et équipements de loisirs.

On entend par non-cadres le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

On entend par cadres le personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

Ce régime de prévoyance permet d'assurer le service : ».

La suite de l'article demeure inchangée.

Article 2

Prise en compte de la situation des salariés en cumul emploi-retraite

Article 2.1

Modification de la garantie décès du personnel non cadre

Au paragraphe 1 « Personnel non cadre. – Garanties décès invalidité permanente et absolue. – Capital », les termes : « avant son départ en retraite » sont supprimés.

Article 2.2

Modification de la garantie décès du personnel cadre

Au paragraphe 2 « Personnel cadre. – Garanties décès invalidité permanente et absolue. – Capital », les termes : « avant son départ en retraite » sont supprimés.

Article 2.3

Modification de la garantie incapacité de travail du personnel non cadre

Au paragraphe 1 « Personnel non cadre. – Garantie incapacité temporaire de travail. – Durée de l'indemnisation », les termes : « à la date d'acquisition de la pension vieillesse de la sécurité sociale » sont supprimés.

Article 2.4

Modification de la garantie incapacité du personnel cadre

Le paragraphe 2 « Personnel cadre. – Garantie incapacité » est complété par les dispositions suivantes :

« Le versement des indemnités journalières complémentaires à la sécurité sociale cesse au plus tard au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Dans tous les cas, le versement cesse lors de la reprise de travail, au décès du salarié ou lors de la reconnaissance de l'invalidité ou de l'incapacité permanente professionnelle. »

Article 3

Date d'effet

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

Article 4

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 par le code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 10 octobre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FPS ;

DICA.

Syndicat de salariés :

FS CFDT.

Brochure n° 3042

Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998. – **Exploitation d'équipements thermiques
et de génie climatique**

(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)

IDCC : 1256. – **Entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation
(Cadres, ingénieurs et assimilés)**

ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2013

RELATIF À LA RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION AU FPSPP

NOR : ASET1450275M

IDCC : 998

Entre :

La FEDENE,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des OETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Article 2

Répartition de la contribution

La somme globale due par les entreprises en vue du financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) calculée sur la base de leur contribution au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation s'imputera à hauteur de :

- 60 % au titre du plan de formation ;
- 40 % au titre de la professionnalisation.

Article 3

Le présent accord est conclu pour l'année 2014.

Le présent accord ne pourra pas être reconduit par tacite reconduction.

Article 4

Conformément à la loi du 4 mai 2004, les entreprises ne pourront déroger au présent accord, qui revêt un caractère impératif.

Article 5

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord qui ne serait pas signataire dudit accord pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail. Elle devra également en informer par lettre recommandée toutes les autres parties signataires.

Article 6

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application dudit accord conformément au droit du travail. La date de cette notification sera le départ du délai d'opposition, en application de la loi du 4 mai 2004.

Article 7

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1^{er} juin 2005 en vue de son extension.

Fait à Paris, le 28 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3042

Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998. – **Exploitation d'équipements thermiques
et de génie climatique**

(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)

IDCC : 1256. – **Entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation
(Cadres, ingénieurs et assimilés)**

ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2013

RELATIF À LA RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION AU FPSPP

NOR : ASET1450274M

IDCC : 1256

Entre :

La FEDENE,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2

Répartition de la contribution

La somme globale due par les entreprises en vue du financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) calculée sur la base de leur contribution au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation s'imputera à hauteur de :

- 60 % au titre du plan de formation ;
- 40 % au titre de la professionnalisation.

Article 3

Le présent accord est conclu pour l'année 2014.

Le présent accord ne pourra pas être reconduit par tacite reconduction.

Article 4

Conformément à la loi du 4 mai 2004, les entreprises ne pourront déroger au présent accord, qui revêt un caractère impératif.

Article 5

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord qui ne serait pas signataire dudit accord pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail. Elle devra également en informer par lettre recommandée toutes les autres parties signataires.

Article 6

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application dudit accord conformément au droit du travail. La date de cette notification sera le départ du délai d'opposition, en application de la loi du 4 mai 2004.

Article 7

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1^{er} juin 2005 en vue de son extension.

Fait à Paris, le 28 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3151

Convention collective nationale
IDCC : 1316. – TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL

AVENANT N° 2 DU 14 NOVEMBRE 2013
À L'ACCORD DU 16 NOVEMBRE 2004 (RENOMMÉ AVENANT N° 45)
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

NOR : ASET1450280M
IDCC : 1316

PRÉAMBULE

Un accord relatif à la formation professionnelle continue dans la branche du tourisme social et familial a été conclu le 16 novembre 2004 et étendu le 3 octobre 2005 (*Journal officiel* du 13 octobre 2005).

Par mesure de simplification et afin de faciliter des recherches chronologiques son titre a été complété par les termes « avenant n° 45 », sous lequel il est généralement désigné.

Article 1^{er}

Le titre de l'accord en date du 16 novembre 2004 mentionné au préambule est intitulé comme suit : accord relatif à la formation professionnelle continue dans la branche du tourisme social et familial (renommé avenant n° 45).

En tant que de besoin, il est précisé que l'avenant n° 1 à l'avenant n° 45 relatif à la formation professionnelle continue-apprentissage, conclu le 3 avril 2008 et étendu le 7 octobre 2008 (*Journal officiel* du 14 octobre 2008), est un avenant à l'accord mentionné à l'alinéa qui précède.

Article 2

Les paragraphes 8.1 et 8.2 de l'article 8 de l'accord relatif à la formation professionnelle continue dans la branche du tourisme social et familial (renommé avenant n° 45) intitulé « Les contributions » sont remplacés par les dispositions suivantes :

« 8.1. Dispositions générales

Toutes les entreprises de 20 salariés et plus sont tenues de consacrer au moins 1,60 % de la masse salariale brute pour la formation professionnelle.

Répartition des fonds :

- 0,20 % au titre du CIF ;
- 0,50 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,90 % au titre du plan de formation.

Toutes les entreprises de 10 à moins de 20 salariés sont tenues de consacrer au moins 1,05 % de la masse salariale brute pour la formation professionnelle.

Répartition des fonds :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,90 % au titre du plan de formation.

Toutes les entreprises de moins de 10 salariés sont tenues de consacrer au moins 0,70 % de la masse salariale brute pour la formation professionnelle.

Répartition des fonds :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,55 % au titre du plan de formation.

8.2. Obligations conventionnelles de versement

Sur les sommes mentionnées à l'article 8.1, en vue de la mutualisation au niveau de la branche, les entreprises sont tenues de verser à Uniformation, désigné OPCA et OPACIF de la branche du tourisme social et familial, les contributions suivantes :

Pour les cotisations assises sur la masse salariale 2013 :

Entreprises de 20 salariés et plus :

- 0,20 % au titre du CIF ;
- 0,50 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,60 % au titre du plan de formation sans que cette contribution soit inférieure à 100 €.

Entreprises de 10 à moins de 20 salariés :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,60 % au titre du plan de formation sans que cette contribution soit inférieure à 100 €.

Entreprises de moins de 10 salariés :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation sans que cette contribution soit inférieure à 5 € ;
- 0,55 % au titre du plan de formation sans que cette contribution soit inférieure à 100 €.

Il est précisé, à titre transitoire, que pour les entreprises de 20 salariés et plus et les entreprises de 10 salariés et moins de 20, qui ont fait appel, en 2013, à un autre OPCA pour la partie excédant 0,50 % du plan de formation, il en sera tenu compte pour le règlement des cotisations assises sur la masse salariale 2013. Cette disposition est limitée à 0,10 % de ladite masse salariale. Les intéressés devront fournir des justificatifs sur demande.

Pour les cotisations assises sur la masse salariale 2014 :

Entreprises de 20 salariés et plus :

- 0,20 % au titre du CIF ;
- 0,50 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,75 % au titre du plan de formation sans que cette contribution soit inférieure à 100 €.

Entreprises de 10 à moins de 20 salariés :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,75 % au titre du plan de formation sans que cette contribution soit inférieure à 100 €.

Entreprises de moins de 10 salariés :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation sans que cette contribution soit inférieure à 5 € ;
- 0,55 % au titre du plan de formation sans que cette contribution soit inférieure à 100 €.

A partir des cotisations assises sur la masse salariale 2015 :

Entreprises de 20 salariés et plus :

- 0,20 % au titre du CIF ;
- 0,50 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,85 % au titre du plan de formation sans que cette contribution soit inférieure à 100 €.

Entreprises de 10 à moins de 20 salariés :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,85 % au titre du plan de formation sans que cette contribution soit inférieure à 100 €.

Entreprises de moins de 10 salariés :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation sans que cette contribution soit inférieure à 5 € ;
- 0,55 % au titre du plan de formation sans que cette contribution soit inférieure à 100 €.

Les taux ci-dessus sont applicables dès la première année de franchissement des seuils d'effectifs. »

Article 3

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1^{er} janvier 2014.

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 14 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SATPS ;
GSOTF ;
Cap France ;
CNEA UNODESC.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
FFASS CFE-CGC ;
SNEPAT FO.

Brochure n° 3281

Convention collective nationale

**IDCC : 1821. – FABRICATION DU VERRE À LA MAIN
SEMI-AUTOMATIQUE ET MIXTE**

ACCORD DU 30 JANVIER 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450295M

IDCC : 1821

Entre :

La FCVMM,

D'une part, et

L'UNSA SNAPCC ;

La FCE CFDT ;

La FCMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaires minima garantis (SMG)

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100 et qu'aucun salaire ne peut être en dessous du Smic.

La valeur du SMG au coefficient 115 est fixée à 1 454,33 €.

Une hausse de 1 % par rapport à l'accord du 30 janvier 2013, entrée en vigueur le 1^{er} avril 2013, est appliquée sur l'ensemble des coefficients de la grille.

Les parties se sont mises d'accord pour l'application des valeurs suivantes :

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE minimum garanti
100	1 146 (aucun salarié)
115	1 454,33
125	1 460,54
135	1 473,33

COEFFICIENT	SALAIRE minimum garanti
145	1 491,36
160	1 518,39
175	1 545,66
190	1 572,47
205	1 599,52
220	1 626,56
230	1 644,57
245	1 768,20
260	1 898,22
275	2 028,26
290	2 158,30
315	2 375,03
330	2 625,36
345	3 050,40
385	3 114,35
440	3 323,17
490	3 702,32
550	4 123,41
660	4 818,58
770	5 513,67
880	6 208,81

Article 2

Salaire minimum professionnel (SMP)

2.1. Le coefficient de base de la grille de classification est le coefficient 100, étant entendu qu'il s'agit d'un coefficient de référence à partir duquel se fait le calcul des SMP de chaque catégorie. Aucun salarié n'est classé au coefficient 100.

2.2. Pour trouver le SMP horaire d'une position hiérarchique donnée, il convient de multiplier le SMP horaire du coefficient 100 par le coefficient de la position hiérarchique en question divisé par 100.

2.3. Le SMP mensuel équivaut au SMP horaire multiplié par 151,67 heures.

2.4. Sous réserve de dispositions plus favorables, le SMP conventionnel sert au calcul de la prime de panier et des primes d'ancienneté telles que définies dans la convention collective.

2.5. Le SMP horaire est fixé à la date d'application du présent accord à 4,01 €. Ce SMP pourra être revalorisé à l'occasion des prochaines négociations salariales annuelles de branche.

(En euros.)

COEFFICIENT	SMP HORAIRE	SMP MENSUEL
100	4,01	
115	4,61	699,43
125	5,01	760,25
135	5,41	821,07
145	5,81	881,89
160	6,42	973,11
175	7,02	1 064,34
190	7,62	1 155,57
205	8,22	1 246,80
220	8,82	1 338,03
230	9,22	1 398,85
245	9,82	1 490,08
260	10,43	1 581,31
275	11,03	1 672,54
290	11,63	1 763,77
315	12,63	1 915,82
330	13,23	2 007,05
345	13,83	2 098,28
385	15,44	2 341,56
440	17,64	2 676,07
490	19,65	2 980,16
550	22,06	3 345,08
660	26,47	4 014,10
770	30,88	4 683,11
880	35,29	5 352,13

Article 3

Caractère normatif et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à l'une des présentes dispositions.

Les présentes dispositions entreront en vigueur à partir du 1^{er} février 2014 pour les entreprises adhérentes de la fédération des cristalleries verreries à la main et mixtes.

Néanmoins, les présentes dispositions seront applicables à compter de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant son extension, pour les entreprises non adhérentes à la fédération des cristalleries verreries à la main et mixtes.

Article 4

Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la direction générale du travail au service des relations et conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-2 du nouveau code du travail.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 30 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/10

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Coopératives d'utilisation de matériel agricole (Bretagne et Pays de la Loire) : avenant n° 26 du 20 janvier 2014.....	172
Entreprises de battages et de travaux agricoles et CUMA (Loir-et-Cher) : avenant n° 23 du 27 janvier 2014	174
Exploitations horticoles et pépiniéristes (Ille-et-Vilaine) : avenant n° 46 du 9 janvier 2014	177
Exploitations agricoles (Alpes-Maritimes) : avenant n° 51 du 14 janvier 2014.....	179
Exploitations agricoles (Var) : avenant n° 116 du 17 janvier 2014	181
Exploitations agricoles et CUMA (Hautes-Alpes) : avenant n° 63 du 28 janvier 2014	183
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage et de cultures spécialisées et CUMA (Corrèze) : avenant n° 143 du 23 janvier 2014	185
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevages spécialisés ou non, CUMA et exploitations de cultures spécialisées (Deux-Sèvres) : avenant n° 23 du 13 janvier 2014	187
Exploitations et entreprises du secteur de la production agricole (Loir-et-Cher) : avenant n° 53 du 24 janvier 2014.....	189
Exploitations horticoles, pépiniéristes et établissements desdites exploitations (Loir-et-Cher) : avenant n° 55 du 27 janvier 2014	191
Exploitations d'horticulture, de pépinières et de maraîchage (Côtes-d'Armor) : avenant n° 74 du 14 janvier 2014.....	193
Exploitations de polyculture et d'élevage (Ille-et-Vilaine) : avenant n° 49 du 9 janvier 2014	195
Exploitations de polyculture, d'élevage et de cultures légumières de plein champ (Côtes-d'Armor) : avenant n° 99 du 14 janvier 2014	197
Exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Maine-et-Loire) : avenant n° 82 du 17 décembre 2013.....	200
Producteurs de l'horticulture, de la pépinière (Allier) : avenant n° 69 du 15 janvier 2014	203

Convention collective

**IDCC : 8535. – COOPÉRATIVES D'UTILISATION
DE MATÉRIEL AGRICOLE**

(Bretagne et Pays de la Loire)

(19 novembre 2001)

(Etendue par arrêté du 18 décembre 2002,
Journal officiel du 17 janvier 2003)

AVENANT N° 26 DU 20 JANVIER 2014

NOR : AGRS1497071M

IDCC : 8535

Entre :

Les fédérations départementales des CUMA de Bretagne ;

L'union des CUMA des Pays de la Loire ;

La fédération départementale des CUMA de la Mayenne,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Bretagne ;

Les syndicats CFDT des Pays de la Loire ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC de Bretagne ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC de Loire-Atlantique ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes Force ouvrière (FGTA FO),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II de la convention collective est modifiée comme suit.

« Salaire conventionnel à compter du 1^{er} janvier 2014

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE DE BASE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
100	9,53	1 445,42
120	10,16	1 540,97
140	10,85	1 645,62
160	11,57	1 754,82
180	12,32	1 868,57
200	13,04	1 977,78
220	13,77	2 088,50

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne.

Fait à Cesson-Sévigné, le 20 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9412. – ENTREPRISES DE BATTAGES
ET DE TRAVAUX AGRICOLES
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION
DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Loir-et-Cher)
(1^{er} mars 1984)**

(Etendue par arrêté du 19 novembre 1984,
Journal officiel du 30 novembre 1984)

AVENANT N° 23 DU 27 JANVIER 2014

NOR : AGRS1497081M

IDCC : 9412

Entre :

Les entreprises du territoire ;

La FD des CUMA,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le premier alinéa de l'article 20 de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les salaires minimaux du personnel occupant les emplois définis à l'article 12 sont fixés comme suit à compter du 1^{er} février 2014 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	1	110	9,53	1 445,42
	2	115	9,67	1 466,65
II	1	130	9,84	1 492,43
	2	135	9,93	1 506,08

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
III	1	150	10,12	1 534,90
	2	155	10,28	1 559,17
IV		170	10,58	1 604,67

Article 2

Conformément à l'article 22 de la convention collective, l'évaluation des prestations en nature résulte de l'annexe ci-jointe.

Article 3

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} février 2014.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui est remis à chacune des parties présentes et sera déposé à l'unité territoriale du Loir-et-Cher de la DIRECCTE du Centre.

Fait à Blois, le 27 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Evaluation des prestations en nature à compter du 1^{er} février 2014

Smic horaire au 1^{er} janvier 2014 : 9,53 €.

Base de calcul :

Coefficient 130 : 9,84 €.

(En euros.)

PRESTATIONS	PAR JOUR	PAR MOIS
1. Nourriture Matin : 2,07 Midi : 6,89 Soir : 4,82	13,78	
2. Logement <i>2 a. Logement individuel meublé</i> Cuisine ou emplacement aménagé à usage de cuisine : – utilisation privative – utilisation collective Chambre individuelle de 9 m ² minimum Salle d'eau (lavabo + baignoire ou douche) : – utilisation privative – utilisation collective W.-C. intérieur ou attenant avec chasse d'eau : – utilisation privative – utilisation collective Installation de chauffage central Eclairage des pièces privatives (par lampe ou prise de courant), sauf justification de la consommation par un appareil de comptage	0,89 0,44 0,89 0,89 0,44 0,89 0,44 0,89 0,20	26,57 13,28 26,57 26,57 13,28 26,57 13,28 26,57 5,90
<i>2 b. Logement familial non meublé</i> Cuisine ou emplacement aménagé à usage de cuisine Pièce de 7 m ² minimum Pièce de 9 m ² minimum Pièce de 15 m ² minimum Salle d'eau (lavabo + baignoire ou douche) W.-C. intérieur ou attenant avec chasse d'eau Installation de chauffage central Dépendances en dur, par tranche de 15 m ² Garage en dur, par tranche de 10 m ² Eclairage des pièces privatives (par lampe ou prise de courant), sauf justification de la consommation par un appareil de comptage	0,89 0,44 0,89 1,33 0,89 0,89 0,89 0,44 0,44 0,20	26,57 13,28 26,57 39,85 26,57 26,57 26,57 13,28 13,28 5,90
3. Blanchissage du linge de corps et raccommodage des vêtements		37,88
4. Blanchissage des draps		3,94

Convention collective
IDCC : 9352. – EXPLOITATIONS DE PÉPINIÈRES
ET D'HORTICULTURE
(Ille-et-Vilaine)
(15 octobre 1985)
(Etendue par arrêté du 6 mars 1986,
Journal officiel du 15 mars 1986)

AVENANT N° 46 DU 9 JANVIER 2014

NOR : *AGRS1497079M*
IDCC : 9352

Entre :
Le syndicat central des horticulteurs et pépiniéristes d'Ille-et-Vilaine,
D'une part, et
La FGTA FO ;
Le SNCEA CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 18 de la convention collective est modifié comme suit à compter du 1^{er} janvier 2014 :

« A. – Salaires du personnel d'exécution au 1^{er} janvier 2014

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 35 heures hebdomadaires)
101	9,53	1 445,42
102	9,72	1 474,23
201	9,77	1 481,82
202	9,83	1 490,92
301	9,94	1 507,60
302	10,04	1 522,77
401	10,33	1 566,75
402	10,59	1 606,19

Les salaires ainsi définis constituent des minima sous réserve de l'application des dispositions légales concernant le Smic.

« B. – Salaires du personnel d'encadrement au 1^{er} janvier 2014

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 35 heures hebdomadaires)
501	11,03	1 672,92
503	11,30	1 713,87
601	12,13	1 839,76
701	13,44	2 038,44

« C. – Salaires du personnel de bureau au 1^{er} janvier 2014

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 35 heures hebdomadaires)
101	9,53	1 445,42
102	9,72	1 474,23
203	9,77	1 481,82
204	9,83	1 490,92
303	10,14	1 537,93
304	10,59	1 606,19

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne.

Fait à Cesson-Sévigné, le 9 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9061. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Alpes-Maritimes)
(20 décembre 1988)
(Etendue par arrêté du 12 juin 1989,
Journal officiel du 22 juin 1989)

AVENANT N° 51 DU 14 JANVIER 2014

NOR : AGRS1497074M
IDCC : 9061

Entre :
La FDSEA des Alpes-Maritimes,
D'une part, et
La CFTC-Agri ;
La CGT-FO ;
Le SNCEA CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 23 de la convention collective est modifié comme suit :

« Article 23

Salaires horaires des salariés agricoles

Les salaires sont fixés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2014, aucun salaire ne pouvant toutefois être inférieur au Smic (9,53 € au 1^{er} janvier 2014) :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	ANCIEN COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	1	100	9,56	1 449,97
	2	110	9,75	1 478,78
II	1	120	9,91	1 503,05
	2	130	10,02	1 519,73
III	1	140	10,17	1 542,48
	2	150	10,28	1 559,17

NIVEAU	ÉCHELON	ANCIEN COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
IV	1	170	10,44	1 583,43
	2	190	10,78	1 635,00

Article 2

L'article 72 est modifié comme suit :

« Article 72

Valeur du point cadre

La valeur mensuelle du point cadre est fixée à 13,32 € à compter du 1^{er} janvier 2014.

Salaire mensuel des différentes catégories
de cadres déterminées par l'article 71

(En euros.)

GROUPE		COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
III	b	200	2 664
	a	250	3 330
II	b	300	3 996
	a	350	4 662
I		400	5 328

Article 3

Les parties signataires conviennent de se rencontrer à nouveau au cours de l'année 2014 à l'unité territoriale des Alpes-Maritimes de la DIRECCTE de Provence-Alpes-Côte d'Azur pour réexaminer les salaires horaires des salariés agricoles et la valeur du point cadre.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Nice, le 14 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9831. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Var)
(6 juillet 1972)

(Etendue par arrêté du 31 juillet 1973,
Journal officiel du 30 septembre 1973)

AVENANT N° 116 DU 17 JANVIER 2014

NOR : AGRS1497085M
IDCC : 9831

Entre :

La FDSEA du Var,

D'une part, et

L'UD des syndicats FGA CFDT du Var ;

L'UD des syndicats CFTC-Agri du Var ;

L'UD des syndicats CGT-FO du Var ;

Le SNCEA CFE-CGC, section du Var,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 22 de la convention collective est modifié comme suit à compter du 1^{er} janvier 2014 :

« Article 22

Salaires du personnel d'exécution

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE HORAIRE au 1 ^{er} août 2013	SALAIRE HORAIRE au 1 ^{er} janvier 2014	SALAIRE MENSUEL au 1 ^{er} août 2013 (base 151,67 heures)	SALAIRE MENSUEL au 1 ^{er} janvier 2014 (base 151,67 heures)
I	1	100	9,43	9,53	1 430,24	1 445,41
	2	105	9,74	9,87	1 477,27	1 496,98
II	1	110	9,90	10,03	1 501,53	1 521,25
	2	120	9,95	10,08	1 509,12	1 528,83
III	1	130	10,24	10,37	1 553,10	1 572,82
	2	140	10,34	10,47	1 568,27	1 587,98

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE HORAIRE au 1 ^{er} août 2013	SALAIRE HORAIRE au 1 ^{er} janvier 2014	SALAIRE MENSUEL au 1 ^{er} août 2013 (base 151,67 heures)	SALAIRE MENSUEL au 1 ^{er} janvier 2014 (base 151,67 heures)
IV	1	150	10,49	10,63	1 591,02	1 612,25
	2	160	10,70	10,84	1 622,87	1 644,10

Article 2

L'article 54 de la convention collective est modifié comme suit à compter du 1^{er} janvier 2014 :

« Le salaire fixe mensuel est égal au produit en euros du coefficient hiérarchique par la valeur du point indiciaire, fixé à 10,60 € à compter du 1^{er} janvier 2014 :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL au 1 ^{er} août 2013	SALAIRE MENSUEL au 1 ^{er} janvier 2014
200	2 092,00	2 120
240	2 510,40	2 544
250	2 615,00	2 650
255	2 667,30	2 703
270	2 824,20	2 862
300	3 138,00	3 180
305	3 190,30	3 233
365	3 817,90	3 869
450	4 707,00	4 770
550	5 753,00	5 830

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Brignoles, le 17 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9051. – EXPLOITATIONS AGRICOLES ET CUMA
(Hautes-Alpes)
(4 mars 1975)**

(Etendue par arrêté du 6 novembre 1975,
Journal officiel du 18 décembre 1975)

AVENANT N° 63 DU 28 JANVIER 2014

NOR : AGRS1497073M
IDCC : 9051

Entre :

La FDSEA des Hautes-Alpes ;

La FD des CUMA,

D'une part, et

La FGA CFDT des Hautes-Alpes ;

L'UD des syndicats CGT-FO ;

La CFTC-Agri ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 32 de la convention collective est modifié comme suit à compter du 1^{er} février 2014 :

(En euros.)

QUALIFICATION	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures (35 heures par semaine)
Emplois de base	I	1	9,53	1 445,42
		2	9,58	1 453,00
Emplois spécialisés	II	1	9,61	1 457,55
		2	9,67	1 466,65
Emplois qualifiés	III	1	9,99	1 515,18
		2	10,08	1 528,83
Emplois hautement qualifiés	IV	1	10,23	1 551,58
		2	10,48	1 589,50

Article 2

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Par ailleurs, il convient, pour déterminer la rémunération, de faire application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée relative à la réduction négociée du temps de travail, instaurant une garantie mensuelle de rémunération.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Gap, le 28 janvier 2014.

(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° 143 DU 23 JANVIER 2014

NOR : *AGRS1497075M*

IDCC : 9191

Entre :

La FDSEA de la Corrèze ;

Le syndicat des maraîchers, horticulteurs et pépiniéristes de la Corrèze ;

Le FDSEF MODEF de la Corrèze,

D'une part, et

Le SGA CFDT du Limousin ;

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.)

QUALIFICATION	NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
Emplois d'exécutants	I	1	100	9,53
		2	110	9,55
Emplois spécialisés	II	1	120	9,66
		2	130	9,73
Emplois qualifiés	III	1	140	9,88
		2	150	9,96

QUALIFICATION	NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
Emplois hautement qualifiés	IV	1	160	10,33
		2	170	10,74

Article 2

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	3 453
2	280	3 365
3	200	2 313
4	180	2 073

Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 4

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 23 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9791. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE,
D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS OU NON,
CUMA ET EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES
(Deux-Sèvres)
(8 novembre 2002)**

(Etendue par arrêté du 1^{er} avril 2004,
Journal officiel du 14 avril 2004)

AVENANT N° 23 DU 13 JANVIER 2014

NOR : AGRS1497084M
IDCC : 9791

Entre :

La FNSEA des Deux-Sèvres ;

La FD des CUMA des Deux-Sèvres ;

Le syndicat horticole de la région Poitou-Charentes,

D'une part, et

L'UD CFDT ;

L'UD CGT-FO ;

L'UD CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 17 de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 17

Salaires

1. Exploitations de polyculture, d'élevages et de cultures spécialisées

a) Ouvriers

Le salaire afférent à chaque coefficient est le suivant à compter du 1^{er} janvier 2014 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I		9,53	1 445,42

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
II	1	9,76	1 480,30
	2	9,85	1 493,95
III	1	10,07	1 527,32
	2	10,18	1 544,00
IV	1	10,45	1 584,95
	2	11,06	1 677,47

b) Cadres

Le salaire fixe mensuel est le suivant à compter du 1^{er} janvier 2014 :

- 3^e groupe : 1 914 € ;
- 2^e groupe : 2 627 € ;
- 1^{er} groupe : 3 054 €.

2. Coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA)

Le salaire afférent à chaque coefficient est le suivant à compter du 1^{er} janvier 2014 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I		9,53	1 445,42
II	1	9,96	1 510,63
	2	10,39	1 575,85
III	1	10,66	1 616,80
	2	10,86	1 647,14
IV	1	11,13	1 688,09
	2	11,40	1 729,04

Article 2

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

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Niort, le 13 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9411. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES
DU SECTEUR DE LA PRODUCTION AGRICOLE
(Loir-et-Cher)
(1^{er} avril 1980)**

(Etendue par arrêté du 19 janvier 1981,
Journal officiel du 18 février 1981)

AVENANT N° 53 DU 24 JANVIER 2014

NOR : *AGRS1497080M*
IDCC : 9411

Entre :

La FDSEA,

D'une part, et

La CFTC-Agri ;

La FGTA FO ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II de la convention collective est remplacée à compter du 1^{er} février 2014 par les dispositions suivantes :

« ANNEXE II

Détermination des salaires

A. – Ouvriers âgés de 17 ans et plus

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
110	9,53	1 445,42
125	9,62	1 459,07
145	9,85	1 493,95
160	9,97	1 512,15
175	10,22	1 550,07
200	10,95	1 660,79

B. – Cadres d'exploitation agricole

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
225	11,48	1 741,17
280	13,23	2 006,59
300	13,77	2 088,50
350	15,35	2 328,13

Les salaires prévus par la présente annexe sont des minima. Les employeurs et les salariés ont la faculté de fixer de gré à gré les salaires réels. »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui est remis à chacune des parties présentes et sera déposé à l'unité territoriale du Loir-et-Cher de la DIRECCTE du Centre.

Fait à Blois, le 24 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9413. – EXPLOITATIONS HORTICOLES,
PÉPINIÉRISTES ET ÉTABLISSEMENTS
DESDITES EXPLOITATIONS**

(Loir-et-Cher)

(20 avril 1962)

(Etendue par arrêté du 4 octobre 1963,
Journal officiel du 16 novembre 1963)

AVENANT N° 55 DU 27 JANVIER 2014

NOR : AGRS1497082M

IDCC : 9413

Entre :

La FDSEA,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les articles 16 et 19 de la convention collective sont modifiés comme suit :

« Article 16

*Salaires des ouvriers des exploitations horticoles, pépinières
et employés des magasins de vente et des bureaux*

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
100	9,53	1 445,42
110	9,63	1 460,58
118	9,66	1 465,13
130	9,70	1 471,20
140	9,77	1 481,82
170	10,51	1 594,05

« Article 19
Salaires du personnel d'encadrement

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
200	10,85	1 645,62
230	11,36	1 722,97
280	12,47	1 891,32
350	14,13	2 143,10

Article 2

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} février 2014.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui est remis à chacune des parties présentes et sera déposé à l'unité territoriale du Loir-et-Cher de la DIRECCTE du Centre.

Fait à Blois, le 27 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9222. – EXPLOITATIONS D'HORTICULTURE,
DE PÉPINIÈRES ET DE MARAÎCHAGE
(Côtes-d'Armor)
(15 décembre 1983)**

(Etendue par arrêté du 30 mars 1984,
Journal officiel du 12 avril 1984)

AVENANT N° 74 DU 14 JANVIER 2014

NOR : AGRS1497077M
IDCC : 9222

Entre :

L'union nationale des intérêts professionnels horticoles (UNIPHOR), section des Côtes-d'Armor ;

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles (FDSEA),

D'une part, et

Le syndicat départemental de l'agriculture CFDT ;

L'UD des Côtes-d'Armor CFE-CGC SNCEA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I à la convention collective est remplacée par l'annexe I ci-jointe.

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension ou le premier jour du mois de cette publication si celle-ci a lieu avant le 15 de ce mois.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE de Bretagne, unité territoriale des Côtes-d'Armor.

Fait à Saint-Brieuc, le 14 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

« ANNEXE I

Salaires et avantages en nature

En application de l'article 13 de la convention collective, et sous réserve des dispositions légales relatives au Smic, le salaire afférent à chaque emploi défini à l'article 11 de ladite convention est fixé comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
100	9,53	1 445,42
110	9,58	1 453,00
120	9,64	1 462,10
130	9,72	1 474,23
140	9,93	1 506,08
150	10,31	1 563,72
165	10,98	1 665,34
180	11,90	1 804,87

La valeur des avantages en nature alloués par l'employeur est fixée comme suit :

Nourriture :

- à la journée complète : 8,39 € ;
- à la demi-journée : 4,20 €.

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au Smic. »

Convention collective

**IDCC : 9351. – EXPLOITATIONS
DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE
(Ille-et-Vilaine)
(11 juillet 1991)**

(Etendue par arrêté du 26 octobre 1992,
Journal officiel du 4 novembre 1992)

AVENANT N° 49 DU 9 JANVIER 2014

NOR : *AGRS1497078M*
IDCC : 9351

Entre :

La FDSEA d'Ille-et-Vilaine,

D'une part, et

La FGTA FO ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe « Salaires » de la convention collective est modifiée comme suit à compter du 1^{er} janvier 2014 :

« I. – Personnel d'exécution

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 35 heures hebdomadaires)
101	9,53	1 445,42
102	9,73	1 475,75
201	9,85	1 493,95
202	10,14	1 537,93
301	10,34	1 568,27
302	10,76	1 631,97
401	11,65	1 766,96
402	12,10	1 835,21

Les salaires ainsi définis constituent des minima sous réserve de l'application des dispositions légales concernant le Smic.

« II. – Personnel d'encadrement

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 35 heures hebdomadaires)
501	12,50	1 895,88
502	13,01	1 973,23
601	13,58	2 059,68
602	16,73	2 537,44

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne.

Fait à Cesson-Sévigné, le 9 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9221. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE, D'ÉLEVAGE
ET DE CULTURES LÉGUMIÈRES DE PLEIN CHAMP
(Côtes-d'Armor)
(26 octobre 1982)**

(Etendue par arrêté du 15 mars 1983,
Journal officiel du 29 mars 1983)

AVENANT N° 99 DU 14 JANVIER 2014

NOR : AGRS1497076M
IDCC : 9221

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles,

D'une part, et

Le syndicat départemental de l'agriculture CFDT ;

L'UD des Côtes-d'Armor CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I à la convention collective est remplacée par l'annexe I ci-jointe.

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension ou le premier jour du mois de cette publication si celle-ci a lieu avant le 15 de ce mois.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE de Bretagne, unité territoriale des Côtes-d'Armor.

Fait à Saint-Brieuc, le 14 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

« ANNEXE I

Salaires et avantages en nature

A. – Personnel ouvrier

En application des articles 14 et 15 de la convention collective, et sous réserve des dispositions légales relatives au Smic, le salaire afférent à chaque emploi défini à l'article 12 de ladite convention est fixé ainsi qu'il suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	1	11	9,53	1 445,42
	2	12	9,72	1 474,23
II	1	21	9,84	1 492,43
	2	22	10,28	1 559,17
III	1	31	10,99	1 666,85
	2	32	11,34	1 719,94
IV	1	41	12,18	1 847,34
	2	42	13,31	2 018,73

Ramassage des “cocos de Paimpol” (campagne 2014)

Salaire à la tâche : 0,44 € net par kg.

La pesée devra désormais se dérouler selon les modalités suivantes :

- le salarié devra faire face à la balance au moment de la pesée ;
- le poids retenu pour le calcul du salaire à la tâche est celui constaté sur la balance, le jour de la pesée, auquel on aura retranché le poids de la tare ;
- la tare, si elle est constituée de la caisse habituellement utilisée, en plastique bleu, ajourée, est de 3 kilos.

Ramassage des “pois potagers” (campagne 2014)

Salaire à la tâche : 0,44 € net par kg.

B. – Personnel d'encadrement

Le salaire horaire du personnel d'encadrement, prévu par l'article 2 de l'annexe IV de la convention collective, est fixé ainsi qu'il suit :

(En euros.)

EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Contremaître	240	13,91	2 109,73
Responsable adjoint d'exploitation	300	17,37	2 634,51
Responsable d'exploitation	350	20,26	3 072,83
Directeur d'exploitation	400	23,16	3 512,68

C. – Valeur des avantages en nature

La valeur des avantages en nature alloués par l'employeur est fixée comme suit :

Nourriture :

- à la journée complète : 9 € ;
- à la demi-journée : 6 €.

Blanchissage :

- par mois : 25 €.

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au Smic. »

Convention collective

**IDCC : 9491. – EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE,
DE VITICULTURE ET D'ÉLEVAGE
(Maine-et-Loire)
(31 janvier 1980)**

(Étendue par arrêté du 31 octobre 1980,
Journal officiel du 2 décembre 1980)

AVENANT N° 82 DU 17 DÉCEMBRE 2013

NOR : AGRS1497083M
IDCC : 9491

Entre :

La FDSEA ;

La fédération viticole de l'Anjou,

D'une part, et

L'UD FO ;

L'UD CGC ;

Le syndicat des salariés des organismes et professions agricoles de l'Anjou CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I à la convention collective est modifiée comme suit :

« ANNEXE I

Barème des rémunérations fixées en application
des articles 18 et 20 de la convention collective

Les salaires horaires et mensuels afférents à chaque coefficient hiérarchique, après arrondissement s'il y a lieu, sont fixés ainsi qu'il suit à compter du 1^{er} janvier 2014.

(Voir tableau page suivante.)

I. – Personnel d'exploitation

(En euros.)

EMPLOI	NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Emplois d'exécution (aide d'exploitation, de vignoble, de culture ou d'élevage)	I	1	110	9,53	1 445,42
		2	120	9,57	1 451,48
Emplois spécialisés (agent d'exploitation, de vignoble, de culture ou d'élevage)	II	1	210	9,60	1 456,03
		2	220	9,64	1 462,10
Emplois qualifiés (agent qualifié d'exploitation, de vignoble, de culture ou d'élevage)	III	1	310	9,81	1 487,88
		2	320	10,10	1 531,87
Emplois hautement qualifiés (technicien d'exploitation, de vignoble, de culture ou d'élevage)	IV	1	410	11,05	1 675,95
		2	420	12,05	1 827,62

II. – Personnel de bureau

(En euros.)

EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Employé de bureau débutant	110	9,53	1 445,42
Employé de bureau	210	9,60	1 456,03
Employé de bureau très qualifié	310	9,81	1 487,88
Agent administratif et comptable	410	11,05	1 675,95

III. – Personnel d'encadrement

(En euros.)

EMPLOI	NIV.	COEF.	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Chef d'équipe ou contremaître	III	176	11,63	1 763,92
Chef de cultures ou gérant d'exploitation	II	245	14,58	2 211,35
Directeur d'exploitation ou régisseur	I	320	18,74	2 842,30

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale du Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire (section d'inspection agricole), 7, rue Bouché-Thomas, BP 23607, 49036 Angers Cedex 01.

Fait à Angers, le 17 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9032. – PRODUCTEURS DE L'HORTICULTURE,
DE LA PÉPINIÈRE
(Allier)
(19 juin 1970)**

(Etendue par arrêté du 1^{er} juillet 1971,
Journal officiel du 7 août 1971)

AVENANT N° 69 DU 15 JANVIER 2014

NOR : AGRS1497072M
IDCC : 9032

Entre :

Le syndicat des producteurs de l'horticulture et des pépinières de l'Allier,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;

L'UD CFDT de l'Allier,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme suit :

« ANNEXE I

Salaires minimaux

Les minima conventionnels visés à l'article 24 sont fixés ainsi qu'il suit à compter du 1^{er} janvier 2014 :

Ouvriers. – Employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	1	100 ⁽¹⁾	9,53	1 445,42
	2	110	9,74	1 477,27
II	1	120	10,21	1 548,55
	2	130	10,29	1 560,68

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
III	1	140	10,68	1 619,84
	2	150	10,77	1 633,49
IV	1	160	10,95	1 660,79
	2	170	11,13	1 688,09
(1) Applicable après 10 mois de service continu.				

Techniciens, agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	1	11,74	1 780,61
	2	12,27	1 860,99
II		12,72	1 929,24

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL
I	1	2 091
	2	2 412
II		3 216

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet le 1^{er} janvier 2014.

Fait à Moulins, le 15 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165140100-000314

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
