

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction  
de l'information  
légale  
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail,  
de l'emploi,  
et du dialogue social

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

BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2014/12 DU 12 AVRIL 2014**

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social.....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt .....	120

MINISTÈRE DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI ET DU DIALOGUE SOCIAL

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/12

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Alimentaires (cinq branches) : avenant n° 2 du 6 janvier 2014 relatif aux salaires minima conventionnels .....</b>	3
<b>Caoutchouc : accord du 19 décembre 2013 portant actualisation de la convention .....</b>	7
<b>Evaluations industrielles et commerciales (entreprises d'expertises) : avenant n° 56 du 19 décembre 2012 relatif aux salaires minima et à la valeur du point de l'annexe I.....</b>	47
<b>Evaluations industrielles et commerciales (entreprises d'expertises) : avenant n° 57 du 19 décembre 2012 relatif aux salaires minima et à la valeur du point des annexes II et III..</b>	49
<b>Evaluations industrielles et commerciales (entreprises d'expertises) : accord du 4 novembre 2013 relatif à la formation professionnelle.....</b>	51
<b>Huissiers de justice (personnel) : avenant n° 45 du 19 décembre 2013 relatif à la grille des salaires et à la classification.....</b>	68
<b>Médicaux (cabinets) : adhésion par lettre du 6 février 2014 du syndicat des médecins généralistes à la convention collective.....</b>	71
<b>Métallurgie (Eure) : accord du 16 janvier 2014 relatif aux rémunérations et aux primes pour l'année 2014.....</b>	72
<b>Métallurgie (Seine-et-Marne) : adhésion par lettre du 11 janvier 2014 de la CFDT métallurgie de Seine-et-Marne à la convention collective.....</b>	75
<b>Métallurgie (Seine-et-Marne) : avenant du 14 janvier 2014 relatif aux salaires et aux primes au 1<sup>er</sup> janvier 2014.....</b>	76
<b>Métallurgie (Yonne) : accord du 17 janvier 2014 relatif aux salaires, aux primes et aux taux effectifs garantis pour l'année 2014.....</b>	82
<b>Panneaux à base de bois (industrie) : accord du 12 novembre 2013 relatif à la répartition des sommes versées au FPSPP.....</b>	85
<b>Presse (agences [employés]) : avenant du 20 janvier 2014 à l'accord du 16 septembre 2013 relatif aux salaires minima et aux primes.....</b>	88
<b>Publicité (entreprises) : accord du 19 décembre 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2014 .....</b>	90
<b>Régime social des indépendants (personnel de direction, praticiens-conseils, employés et cadres) : accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération.....</b>	94

Brochure n° 3384

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3109. – CINQ BRANCHES**  
**INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES**

---

AVENANT N° 2 DU 6 JANVIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

NOR : ASET1450355M  
IDCC : 3109

---

Entre :  
L'Alliance 7 ;  
Le SFIG ;  
La CSFL ;  
Le CFC ;  
La FEDALIM ;  
Le SFC,

D'une part, et  
La FGTA FO ;  
La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Le tableau des minima conventionnels de la convention collective nationale des cinq branches des industries alimentaires diverses fixé par l'avenant du 11 décembre 2012 est remplacé par le tableau joint au présent avenant.

**Article 2**

*Egalité salariale entre les hommes et les femmes*

Les parties signataires rappellent qu'elles se sont expressément engagées dans le cadre de l'accord du 11 juillet 2011 sur l'emploi des femmes et des hommes dans les industries alimentaires à assurer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et à définir, le cas échéant, les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération pouvant exister entre eux.

**Article 3**

*Entrée en vigueur*

Le présent avenant entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Il sera notifié aux organisations syndicales à l'issue de la période de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord normatif de la branche ; par conséquent, aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

#### **Article 4**

##### *Dépôt. – Extension*

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et au conseil des prud'hommes de Paris. Son extension sera demandée.

Fait à Paris, le 6 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Grille des salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> janvier 2014

*(Base 151,67 heures par mois)*

*(En euros.)*

CAT.	NIVEAU	ÉCHELON	POINT	MONTANT ANNUEL		MONTANT mensuel
				Ancienneté de 1 à 3 ans	Ancienneté de 3 ans et plus	
O / E	I	E1	12 à 15	18 396,59	18 831,16	1 448,55
		E2	16 à 19	18 583,41	19 022,39	1 463,26
		E3	20 à 23	18 743,52	19 186,28	1 475,87
	II	E1	24 à 27	18 903,63	19 350,18	1 488,48
		E2	28 à 31	19 294,86	19 750,64	1 519,28
		E3	32 à 35	19 686,21	20 151,24	1 550,10
	III	E1	36 à 39	20 077,57	20 551,84	1 580,91
		E2	40 à 43	20 521,18	21 005,93	1 615,84
		E3	44 à 47	20 964,66	21 459,89	1 650,76
TAM	IV	E1	48 à 51	21 408,15	21 913,85	1 685,68
		E2	52 à 55	22 477,95	23 008,92	1 769,92
	V	E1	56 à 59	23 547,62	24 103,87	1 854,14
		E2	60 à 63	25 321,69	25 919,84	1 993,83
	VI	E1	64 à 67	27 095,88	27 735,94	2 133,53
		E2	68 à 71	30 161,48	30 873,96	2 374,92
Cadres	VII	E1	72 à 75	31 848,77	31 848,77	2 449,91
		E2	76 à 79	33 317,64	33 317,64	2 562,90
	VIII	E1	80 à 83	34 786,24	34 786,24	2 675,86
		E2	84 à 87	47 231,74	47 231,74	3 633,21
	IX	E1	88 à 90	59 676,97	59 676,97	4 590,54

#### Indemnité habillage/déshabillage

Contrepartie opération d'habillage/de déshabillage ; indemnité forfaitaire mensuelle : 7,62 €.

## Barème d'assiettes de primes au 1<sup>er</sup> janvier 2014

*(Base 151,67 heures par mois)*

*(En euros.)*

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	POINT	
O/E	I	E1	12 à 15	915
		E2	16 à 19	970
		E3	20 à 23	1 020
	II	E1	24 à 27	1 075
		E2	28 à 31	1 085
		E3	32 à 35	1 090
	III	E1	36 à 39	1 110
		E2	40 à 43	1 115
		E3	44 à 47	1 130
TAM	IV	E1	48 à 51	1 145
		E2	52 à 55	1 250
	V	E1	56 à 59	1 350
		E2	60 à 63	1 455
	VI	E1	64 à 67	1 555
		E2	68 à 71	1 665

Brochure n° 3046

**Convention collective nationale**

**IDCC : 45. – CAOUTCHOUC**

**ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2013  
PORTANT ACTUALISATION DE LA CONVENTION**

NOR : ASET1450339M  
IDCC : 45

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux de la branche du caoutchouc constatent la nécessité d'actualiser les dispositions de la convention collective nationale du caoutchouc du 6 mars 1953 étendue par arrêté du 29 mai 1969, afin notamment de les mettre en conformité avec les évolutions législatives et réglementaires.

Les parties signataires du présent accord ont ainsi retranscrit le texte existant à droit constant en intégrant les modifications et changements apportés par de nouvelles dispositions légales, réglementaires ou par les évolutions jurisprudentielles.

L'accord vise donc à actualiser le texte de la convention collective nationale du caoutchouc du 6 mars 1953 en abrogeant les textes obsolètes, les textes incompatibles entre eux ou ceux devenus contraires aux lois et règlements en vigueur aujourd'hui.

Les dispositions de la convention collective nationale du caoutchouc non intégrées au présent accord restent inchangées et demeurent en vigueur (cf. annexe au présent accord).

**CHAMP D'APPLICATION**

Le champ d'application de l'accord est celui de la convention collective nationale du caoutchouc du 6 mars 1953.

En application des dispositions légales relatives à la hiérarchie des normes, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

**CLAUSES COMMUNES**

**Article 1<sup>er</sup>**

*Objet de la convention. – Bénéficiaires. – Champ d'application*

1. La présente convention collective nationale, conclue en application de la loi du 11 février 1950, règle, sur le territoire métropolitain, et relativement aux conditions de travail, les rapports entre, d'une part, les employeurs des entreprises dont l'activité professionnelle principale relève des industries et commerces du caoutchouc et, d'autre part, les salariés (ouvriers, collaborateurs, ingénieurs et cadres) desdites entreprises.

2. La présente convention comprend deux parties :
- a) Des clauses générales communes, qui se substituent aux clauses correspondantes des avenants antérieurement signés ;
  - b) Des avenants <sup>(1)</sup> particuliers, qui déterminent les conditions de travail des ouvriers, des employés, techniciens et agents de maîtrise et des ingénieurs et cadres.
3. La présente convention s'applique, sous réserve de dispositions particulières librement débattues, au moment du départ, entre l'employeur et le salarié intéressé, aux salariés engagés dans la métropole pour exercer leurs fonctions dans les territoires d'outre-mer ou de l'étranger.

## **Article 2**

### *Durée de la convention*

La convention du 6 mars 1953 est conclue pour une durée indéterminée.

## **Article 3**

### *Avantages acquis*

1. En ce qui concerne les situations de fait, la présente convention doit s'interpréter comme maintenant les avantages individuels ou collectifs supérieurs incontestablement acquis avant sa conclusion.

En cas de contestation seulement, il appartient à des accords collectifs conclus entre les représentants de la direction et ceux des organisations de salariés signataires de préciser quels sont les avantages qui sont acquis. Si la direction entend supprimer un avantage pouvant être estimé acquis par les salariés, elle doit en informer préalablement les organisations signataires. Si celles-ci contestent la position de la direction, une réunion de négociation devra avoir lieu avant toute décision.

2. En ce qui concerne les contrats individuels existants, les clauses de la présente convention remplacent celles correspondantes desdits contrats lorsque celles-ci sont moins avantageuses pour le salarié.

Les clauses de contrats individuels existants qui sont plus avantageuses pour le salarié demeurent acquises, c'est-à-dire restent en vigueur sans modification.

3. Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'accord collectif particulier. Restent donc seuls en vigueur les accords collectifs d'établissement qui sont plus avantageux pour les salariés.

## **Article 4**

### *Interprétation et conciliation*

1. Une commission nationale paritaire d'interprétation composée de deux membres de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre de représentants patronaux égal au total de ces derniers est constituée et siège à Paris.

Son rôle est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation qui lui sont soumises concernant les présents textes et leurs avenants.

Lorsqu'un des syndicats patronaux signataires est avisé par lettre, dont copie est adressée à toutes les organisations signataires, de l'existence d'un problème d'interprétation occasionnant des difficultés réelles d'application de la présente convention, il doit convoquer cette commission dans un délai maximum de 15 jours après s'être mis d'accord avec les autres syndicats patronaux signataires sur la date de convocation et la composition de la délégation patronale.

---

(1) D'autres avenants pourront déterminer, s'il y a lieu, les conditions de travail particulières aux voyageurs, représentants et placiers, aux médecins du travail, aux assistantes sociales, etc.

La commission peut, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

Lorsque l'avis de la commission est donné à l'unanimité de ses membres, cet avis a la même valeur contractuelle que les clauses de la convention elle-même. Si l'unanimité ne peut être obtenue, un procès-verbal expose les différents points de vue exprimés.

2. Des commissions de conciliation composées de deux représentants de chaque organisation de salariés signataire et d'un nombre d'employeurs égal au total de ces derniers sont constituées régionalement.

Ces commissions de conciliation donnent leur avis sur toute difficulté collective d'application de la présente convention ou, éventuellement, de ses annexes régionales ou locales.

Le syndicat patronal intéressé, saisi de la difficulté, se met d'accord avec les autres syndicats patronaux et les organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention sur le lieu où doit siéger la commission régionale et la convoque dans un délai maximum de 15 jours.

Cette commission établit un procès-verbal constatant soit la conciliation, soit la non-conciliation.

3. Si un litige individuel d'application de la présente convention survient dans une entreprise et que l'employeur et le salarié intéressés sont l'un et l'autre d'accord pour utiliser cette voie, ils peuvent soumettre ce litige à l'avis de la commission de conciliation, prévue au paragraphe 2 ci-dessus.

Il est entendu que si un employeur ou un salarié désire soumettre un litige individuel d'application de la présente convention à l'avis de la commission de conciliation, il doit adresser sa demande par lettre au syndicat patronal intéressé, qui en prévient la partie adverse.

Au cas où celle-ci n'est pas d'accord pour utiliser cette procédure, le syndicat patronal le signifie par écrit à la partie qui en a fait la demande.

Au cas, au contraire, où les deux parties sont d'accord, le syndicat procède à la convocation de ladite commission, après avoir eu connaissance par lettre des difficultés d'application faisant l'objet de l'interprétation demandée.

La commission exprime son avis, hors de la présence des parties, par un procès-verbal constatant la conciliation ou la non-conciliation.

## **Article 5**

### *Formalités de notification et de dépôt*

Le texte de la présente convention et de ses annexes sera notifié et déposé conformément aux dispositions légales.

## **Article 6**

### *Adhésion*

Conformément aux dispositions légales, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie à la présente convention collective nationale peut y adhérer ultérieurement.

Les syndicats patronaux signataires sont d'accord pour avertir les organisations syndicales signataires de toute nouvelle adhésion dès qu'ils en auront été eux-mêmes avertis.

Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil de prud'hommes où le dépôt de la convention a été effectué. Le nouvel adhérent est lié par la présente convention dans les conditions prévues pour les organisations signataires à l'article 2 en ce qui concerne la durée d'application et à l'article 7 en ce qui concerne la dénonciation et la révision.

## Article 7

### *Dénonciation et révision*

1. La dénonciation ou la demande de révision de la présente convention ou de l'un de ses avenants par l'une des parties contractantes doit être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des autres parties contractantes.

2. La partie dénonçant la convention ou l'un de ses avenants, ou en demandant la révision complète ou partielle, doit accompagner sa lettre de notification d'un projet de texte nouveau à substituer à l'ancien. Les discussions devront commencer dans les 2 mois suivant la lettre de notification.

Dans les mêmes formes, et avant le début des discussions, les autres parties peuvent faire connaître les points qu'elles désirent voir réviser.

3. Aucune demande de révision ne peut être introduite dans les 6 mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

4. La présente convention et ses avenants resteront en vigueur jusqu'à la signature des nouveaux textes qui auront pu être proposés à la suite d'une dénonciation ou d'une demande de révision.

5. Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions prévues à l'annexe de l'article 15 des clauses communes.

## Article 8

### *Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion des travailleurs*

Principes :

a) Le respect de la Constitution et des lois s'imposant à tous, les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion, la faculté d'adhérer à un syndicat professionnel de son choix et la liberté pour les syndicats de poursuivre leurs buts tels qu'ils sont définis par les dispositions légales.

b) Les parties contractantes s'engagent à ne pas prendre en considération, dans les relations de travail au sein de l'entreprise, les origines, les croyances, les opinions ou le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat.

Les employeurs, respectant la plus grande neutralité, s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de licenciement, la rémunération et l'évolution de carrière.

Cet engagement s'étend à tous et naturellement au personnel de l'entreprise exerçant les fonctions de représentation du personnel.

c) L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence de placer quiconque au-dessus des lois.

d) L'application du présent article ne peut avoir pour effet de restreindre les avantages déjà expressément reconnus par les directions des entreprises.

### *Autorisations d'absence*

Des autorisations d'absence sont accordées dans les cas suivants :

a) Réunions syndicales statutaires

Sous réserve d'un préavis de 1 semaine, des autorisations d'absence sont accordées aux salariés régulièrement mandatés pour participer à des réunions statutaires des organisations syndicales.

Le mandat justifiant l'absence peut être demandé.

L'employeur n'est pas tenu de payer le temps d'absence.

Lorsque de telles réunions ont lieu sur le plan local, les organisations syndicales s'efforcent dans la mesure du possible, de les tenir en dehors des heures de travail.

b) Pour des motifs syndicaux tels que définis par le code du travail, des autorisations d'absence de courte durée (maximum de 2 semaines consécutives ou non dans l'année, sauf cas exceptionnels justifiés) peuvent être accordées. Ces absences, que l'employeur n'est pas tenu de payer, sont autorisées après justification et préavis de 1 semaine dans la mesure la plus large restant compatible avec les nécessités du travail.

c) Commissions paritaires

Au cas où les salariés participent à des commissions paritaires décidées entre organisations d'employeurs et de salariés, et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre les organisations signataires, le temps de travail passé est payé par l'employeur comme temps de travail effectif, ainsi que les frais de déplacement et de séjour afférents.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions, de s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence peut apporter à la marche générale de l'entreprise.

Au cas où ces réunions paritaires ou des réunions mixtes intéressant la profession sont convoquées par les pouvoirs publics et se tiennent effectivement, le temps d'absence est également payé conformément au 1<sup>er</sup> alinéa du c, déduction faite des sommes perçues par ailleurs.

d) Les absences prévues en a, b, c ne viendront pas en déduction des congés annuels.

## Article 9

### *Délégués du personnel*

Le statut et la mission des délégués du personnel sont déterminés par la loi et les clauses du présent article.

#### I. – Nombre de délégués

Il est institué des délégués du personnel titulaires et suppléants dont le nombre est fixé par la loi, sous réserve d'accord collectif ou préélectoral particuliers, notamment d'entreprise ou d'établissement, conclus entre la direction et les organisations syndicales concernées.

#### II. – Nombre de collèges

Sous réserve d'accord collectif ou d'accord préélectoral particulier conclu entre les organisations patronales et salariales concernées dans les dispositions légales, le nombre de collèges est celui fixé par lesdites dispositions.

Cependant, les parties signataires sont d'accord pour admettre que dans les entreprises et les établissements où l'une ou l'autre des 4 catégories suivantes (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres) comporte plus de 25 membres, un collège particulier est créé pour cette catégorie, si elle le demande. Cette création d'un nouveau collège s'effectue à l'occasion du prochain renouvellement des délégués.

Les modifications du nombre légal de délégués qui résultent de la création d'un 3<sup>e</sup> ou d'un 4<sup>e</sup> collège font l'objet d'un accord particulier entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales concernées.

Au cas où cet accord ne peut se réaliser, il est entendu que le nombre de délégués correspondant à l'ensemble des collèges est conforme à celui fixé par la loi.

Le collège ouvriers des entreprises et des établissements comportant plusieurs ateliers ou services peut être subdivisé de manière à assurer une élection distincte dans les principaux ateliers ou services de techniques différentes.

Un accord collectif ou un accord préélectoral fixe éventuellement les modalités selon lesquelles cette subdivision peut être effectuée et peut notamment augmenter le nombre de délégués prévus par la loi, dans la mesure nécessaire pour permettre l'application des dispositions légales concernant la représentation proportionnelle.

### III. – Mission des délégués

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application de la présente convention, des taux de salaires et des classifications professionnelles, du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection des salariés, l'hygiène, la sécurité et la prévention sociale.

Dans la mesure où les employeurs sont prévenus des visites de l'inspecteur du travail, ils en préviendront les délégués du personnel intéressés.

S'il n'existe pas de CHSCT, les délégués du personnel ont pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail et de proposer toutes mesures utiles en cas d'accidents ou de maladies professionnelles.

### IV. – Electeurs et éligibles

Des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise, notamment dans le cas où leur application a pour effet de réduire à moins du quart de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions, sont demandées à l'inspecteur du travail, après consultation des organisations syndicales représentatives.

### V. – Modalités des élections

Les dispositions relatives aux élections sont prévues par les dispositions légales ou dans le protocole préélectoral.

Le protocole préélectoral ne peut pas prévoir que le renouvellement des délégués du personnel tombe pendant la période d'été où se prennent la plupart des congés.

Le protocole préélectoral peut prévoir que le bureau est assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé de la comptabilité ou de la paie.

### VI. – Cessation de fonctions

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions, son remplacement est assuré conformément aux dispositions légales.

### VII. – Temps alloué

Si le chef d'entreprise ou son représentant demande aux délégués de se réunir en dehors de la réunion mensuelle habituelle, le temps ainsi passé est rémunéré en supplément des heures de délégation allouées au délégué du personnel.

## **Article 10**

### *Comités d'entreprise*

Le statut et les pouvoirs des comités d'entreprise sont déterminés par la loi et les clauses du présent article.

#### I. – Modalités des élections

Les modalités des élections sont identiques à celles des délégués du personnel.

## II. – Temps alloué

Le règlement du comité d'entreprise peut allouer le même temps rémunéré aux membres suppléants.

Il est précisé que dans le cas où un membre du comité d'entreprise serait en même temps délégué du personnel, les heures auxquelles il a droit pour l'accomplissement de sa fonction de délégué du personnel ne viennent pas en déduction des heures allouées pour l'exercice de sa fonction de membre du comité d'entreprise.

Si, dans certaines grandes entreprises, le temps alloué au secrétaire est insuffisant pour lui permettre de remplir correctement ses fonctions de secrétaire, le règlement du comité d'entreprise peut prévoir un temps rémunéré supplémentaire.

Ce règlement peut de même préciser quel temps rémunéré est alloué aux membres des commissions, s'il en existe.

## III. – Fonctionnement

Le règlement du comité d'entreprise peut adapter la question des procès-verbaux des séances du comité à la vie particulière de chaque entreprise et prévoir notamment que ces procès-verbaux soient communiqués au représentant syndical et qu'un compte rendu résumé, établi par le secrétaire en accord avec le président, soit porté à la connaissance du personnel.

### Article 11

#### *Productivité*

Les organisations signataires reconnaissent l'intérêt que présente l'amélioration de la productivité, pour autant qu'elle conduise à :

- 1° Améliorer les quantités et la qualité des produits mis à la disposition des consommateurs ;
- 2° Améliorer le pouvoir d'achat des salariés ;
- 3° Améliorer les conditions de travail et à assurer l'utilisation la plus efficace du matériel ;
- 4° Ne pas provoquer pour les salariés des pertes de travail durables.

Dans le cas où une entreprise étudierait une formule de productivité, cette formule fera l'objet, avant application, d'un examen au sein du comité d'entreprise. L'employeur est tenu de soumettre à l'examen du comité d'entreprise, avant application, toute formule ou nouvelle formule, afin de s'assurer qu'elle respecte l'article 11.

### Article 12

#### *Conditions de travail*

#### A. – Hygiène et sécurité

1. Les parties contractantes affirment leur volonté d'unir leurs efforts pour préserver la santé des salariés occupés dans les industries et commerces du caoutchouc.

Les dispositions concernant l'hygiène et la sécurité du travail sont appliquées conformément à la législation en vigueur. Les comités d'entreprise, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel participent, chacun en ce qui les concerne, à l'application des mesures légales.

Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection.

Les salariés doivent utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

Une surveillance médicale renforcée est assurée conformément aux dispositions légales.

## 2. Hygiène corporelle

Dans chaque entreprise, il est mis à la disposition du personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle, conformément aux prescriptions réglementaires et dans les conditions prévues par celles-ci.

Les vestiaires, les lavabos, les W.-C. et autant que possible les installations de douches sont disposés indépendamment pour les hommes et pour les femmes.

Des douches sont mises à la disposition du personnel dans les conditions prévues par les textes en vigueur, notamment dans les établissements où sont effectués certains travaux insalubres ou salissants et dont la liste est fixée par arrêté ministériel, complétée si besoin est, dans chaque entreprise, par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Dans le cas où les installations de douches sont utilisées par des hommes et par des femmes, des dispositions seront prises pour qu'elles soient utilisées à des heures différentes par les hommes et par les femmes.

## 3. Hygiène alimentaire

En application des dispositions légales, il est interdit de laisser les salariés prendre leur repas dans des locaux affectés au travail, sauf dérogations légales.

A cet effet, un réfectoire convenable est mis à la disposition des intéressés et est tenu dans un état constant de propreté.

Dans le cas où les casse-croûte sont pris dans l'atelier, toutes dispositions sont arrêtées pour assurer l'hygiène désirable.

## 4. Travaux insalubres ou particulièrement salissants

Les employeurs fournissent des effets de protection efficaces et des vêtements spéciaux qu'ils doivent tenir en état constant de propreté et d'usage.

## 5. Services de santé au travail

Les services de santé au travail doivent assurer la protection effective de la santé des travailleurs.

Tout salarié fait l'objet d'examens médicaux conformément à la loi, notamment une surveillance médicale renforcée si nécessaire.

En fonction de la nature et/ou de la durée de l'absence, une visite médicale de reprise est organisée conformément aux dispositions légales.

En vue de la protection et de l'affectation de la main-d'œuvre, le médecin du travail est mis au courant de toute nouvelle technique de production.

## B. – Dispositions particulières aux jeunes

### 1. Travail de nuit

Les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans ne peuvent, sauf dérogations prévues par la loi, être employés à aucun travail de nuit conformément aux dispositions légales.

Le repos quotidien des jeunes doit avoir une durée de 12 heures consécutives au minimum.

### 2. Jours fériés

Les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés les jours fériés reconnus par la loi.

3. Au-dessous de 16 ans, les jeunes salariés ne peuvent être employés aux travaux énumérés par les dispositions légales.

Les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés dans des établissements dangereux ou insalubres dans lesquels le travailleur est employé à des manipulations préjudiciables pour sa santé que sous les conditions légales.

Les employeurs se conforment aux dispositions légales en vigueur en limitant les charges qui peuvent être portées, trainées ou poussées.

#### C. – Dispositions particulières aux femmes enceintes

Les employeurs tiennent compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail.

A partir du 5<sup>e</sup> mois de grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à sortir 5 minutes avant le reste du personnel.

En cas de changement d'emploi nécessité par leur état de grossesse constaté, les intéressées sont affectées à un nouveau poste convenant mieux.

Le temps passé par les intéressées aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles ne peuvent assister en dehors des heures de travail est rémunéré comme si les intéressées avaient travaillé.

A partir du jour de la naissance et pendant une durée maximum de 1 an, les femmes dont les enfants sont confiés à la pouponnière de l'entreprise, s'il y en a une, et qui allaitent disposent à cet effet de 1 demi-heure le matin et de 1 demi-heure l'après-midi. Ce temps d'allaitement est payé comme si les intéressées avaient travaillé.

### Article 13

#### *Apprentissage*

La formation professionnelle et l'apprentissage sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les chefs d'établissement sont tenus de laisser à l'apprenti le temps et la liberté nécessaires pour suivre les cours obligatoires.

Ils sont tenus également de s'assurer de leur assiduité aux cours, et notamment avec les contrôles prévus à cet effet.

Les employeurs s'engagent à ce que l'enseignement donné à l'apprenti soit établi sur la base d'une préparation notamment au diplôme, titre, certificat visé.

Conformément aux dispositions légales, les employeurs doivent donner aux apprentis des facilités pour préparer les épreuves qui constituent la sanction de l'apprentissage et se présenter aux examens. Le temps passé à ces épreuves est considéré comme temps de présence et payé comme tel.

Si l'apprenti échoue à ces examens, il pourra, en cas d'accord entre les parties, prolonger son apprentissage conformément aux durées légales.

La surveillance médicale de l'apprenti est exercée conformément aux dispositions légales en vigueur. Le temps passé à cet effet est rémunéré comme temps de travail.

Les employeurs s'engagent à faire bénéficier les apprentis des avantages accordés aux autres salariés de l'entreprise.

L'apprenti bénéficie du salaire prévu par les dispositions légales en vigueur.

### Article 14

#### *Conditions d'embauche et de licenciement des travailleurs*

1. Les dispositions concernant l'embauche et le licenciement sont soumises à la législation en vigueur.

Tout salarié fera obligatoirement l'objet à l'embauche d'un examen médical conformément aux dispositions légales. Cet examen sera effectué, dans toute la mesure du possible, avant le début de la période d'essai.

Les syndicats patronaux, par l'intermédiaire de la commission paritaire nationale de l'emploi, informent en temps opportun les syndicats de salariés signataires de la présente convention des besoins de main-d'œuvre de la profession, dans toutes les catégories professionnelles.

2. Tant que le volume de la production ou du travail, dans le secteur de production de l'établissement où le salarié exerce son activité, reste constant ou s'accroît, l'employeur doit, avant tout licenciement pour cause de suppression d'emploi, de modification de structure ou de réorganisation de ce secteur, se conformer aux obligations légales d'adaptation et de reclassement.

Au cas où l'entreprise ne pourrait fournir un tel poste à l'intéressé, elle s'adressera à son organisation professionnelle, qui s'efforcera à son tour de reclasser, dans le cadre local ou régional, le salarié licencié.

3. En cas de licenciement collectif, l'ordre dans lequel s'effectuent les licenciements est celui fixé par les textes en vigueur dans le respect des procédures légales.

Au cas où l'entreprise procède dans les 2 ans suivant à des réembauchages, le personnel ainsi licencié a, sur sa demande présentée dans le mois suivant le licenciement, une priorité de réembauchage dans un emploi de même nature.

4. Les conditions d'embauche et de licenciement propres à chaque catégorie de salariés sont traitées dans les avenants correspondants. Un exemplaire de la présente convention est remis gratuitement à chaque intéressé.

## **Article 15**

### *Eléments du salaire applicable par catégories professionnelles*

#### *a) Salaires minima de branche*

Les salaires minima de branche sont définis par des salaires minima hiérarchiques (SMH) et des taux effectifs garantis (TEG).

Les SMH sont le produit du coefficient par la valeur du point mensuel.

Des taux effectifs garantis sont institués en faveur des salariés dont les coefficients hiérarchiques sont inférieurs à un point de raccordement déterminé lors des négociations sur les salaires minima de branche.

Chaque salarié présentant une aptitude suffisante au poste de travail ou à l'emploi et accomplissant normalement le travail qui est demandé à ce poste ou emploi a la garantie du salaire minimum (salaire minimum hiérarchique et taux effectif garanti) correspondant à son coefficient.

#### *b) Majorations pour travaux salissants, pénibles, dangereux, insalubres ou présentant des inconvénients particuliers*

Les salaires tels qu'ils sont déterminés par les annexes tiennent compte des conditions dans lesquelles doit normalement s'effectuer le travail.

Des primes, distinctes des salaires, doivent être envisagées pour tenir compte des conditions particulières propres à certains postes de travail et peuvent varier d'un établissement à un autre compte tenu des installations matérielles existantes.

Dans chaque entreprise, des indemnités pour les travaux salissants, insalubres ou dangereux sont fixées en pourcentage du salaire minimum horaire et figurent distinctement sur les documents de paie remis à l'intéressé.

Pour les travaux insalubres et dangereux, les indemnités sont dues en fonction du temps réellement passé dans le poste.

Pour les travaux salissants, ces indemnités ne sont proportionnelles aux heures passées que si la salissure n'est pas immédiate et totale. Dans les autres cas (notamment, noir de carbone), l'indemnité comprend deux parties : une partie fixe due quel que soit le temps passé dans le poste et un supplément horaire représentant l'inconvénient de présence.

Pour les ouvriers affectés en permanence dans ces postes, cette indemnité peut être ramenée à une valeur horaire.

A titre d'exemple :

Pour la manutention du noir de fumée dans les conditions les plus défavorables, l'indemnité journalière est au moins de : partie fixe 30 %, augmentée de 10 % par heure de présence dans le poste, ce qui donne pour 8 heures de présence :  $30 + (8 \times 10) = 110$  % du salaire minimum horaire.

Les travaux pouvant donner lieu à l'attribution de ces primes spéciales sont désignés par la direction de chaque établissement, après avis du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

Leur paiement est subordonné à la persistance des causes les ayant motivées ; toute modification des conditions de travail entraînera la révision.

Des indemnités distinctes des précédentes sont attribuées en cas de détérioration anormale de vêtements personnels du fait de certains travaux tels que, par exemple, le travail à l'acide, ainsi que dans le cas de travaux particulièrement salissants.

L'allocation des primes et indemnités prévues ci-dessus ne peut en aucun cas dégager l'employeur de l'obligation de prendre toutes les mesures, de quelque ordre que ce soit, propres à améliorer les conditions d'hygiène et de travail dans l'entreprise ;

c) Modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal » : elles s'appliquent à tous les salariés sans distinction d'âge ni de sexe.

1. Les classifications de l'accord du 20 avril 1984 relatif au système de classification s'appliquent à tous les salariés sans distinction d'âge ni de sexe.

2. Les barèmes des salaires minima sont valables pour les femmes comme pour les hommes.

Les règles adoptées dans l'entreprise pour déterminer les salaires effectifs sont les mêmes pour les femmes que pour les hommes.

3. Sous réserve de prescriptions légales plus favorables, le pourcentage de salaire accordé aux jeunes salariés au-dessous de 18 ans correspondra au pourcentage de travail qu'ils fournissent par rapport au travail des adultes, en qualité et en quantité, l'application des salaires minima ci-dessous leur étant garantie.

	À L'EMBAUCHE (disposition conventionnelle)	MOINS DE 6 MOIS de pratique professionnelle dans la branche d'activité (disposition légale)	AU MOINS 6 MOIS de pratique professionnelle dans la branche d'activité (disposition légale)	APRÈS 1 AN de pratique dans l'établissement (disposition conventionnelle)
	Pourcentage (minimal conventionnel)	Pourcentage (Smic)	Pourcentage (Smic)	Pourcentage (minimal conventionnel)
16-17 ans...	70	80	100	80
17-18 ans...	80	90	100	90

Ils reçoivent le salaire de leur catégorie lorsqu'ils fournissent un travail équivalent en qualité et en quantité au travail minimum exigé ou pouvant être exigé des autres salariés qui occupent ou qui occuperaient le même poste.

## Article 16

### *Rémunération*

#### 1. Modalités de rémunération

Les salariés peuvent être payés soit au temps, soit au rendement.

Pour le travail au temps, la partie fixe du salaire ne peut être inférieure au salaire minimum hiérarchique et au taux effectif garanti. Le salaire minimum garanti est celui correspondant au poste de travail ou à l'emploi.

Pour les travaux au rendement, les tarifs sont calculés de façon à assurer au salarié travaillant normalement un salaire réel total nettement supérieur au salaire réel total effectivement touché par le salarié au temps exécutant des travaux comparables. Est considéré comme travail normal celui qui est demandé à un salarié apte, qualifié et entraîné pour le poste qu'il occupe et qu'il peut soutenir pendant la durée journalière du travail sans qu'il en résulte dans le temps une altération anormale de la santé. Cet alinéa indique l'esprit avec lequel la rémunération totale doit être établie dans le cas du travail au rendement, mais il ne peut être donné de règle précise concernant les nombreux cas particuliers qui peuvent se présenter dans les entreprises.

Les employeurs restent libres d'appliquer les formules de rémunération qu'ils jugent le mieux s'adapter aux différentes conditions de travail de leur établissement, mais les formules doivent être aussi claires que possible et tenues à la disposition des intéressés, afin de leur permettre de vérifier facilement le salaire obtenu.

#### 2. Avantages en nature

Les avantages en nature tels que nourriture, logement, chauffage, éclairage, etc., qui ne sont pas la contrepartie d'une sujétion, sont considérés comme faisant partie de la rémunération, et leur évaluation peut être faite soit d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, soit d'après les évaluations légales servant à la détermination des cotisations de sécurité sociale.

#### 3. Comparaison des salaires effectifs et des salaires minima garantis (salaires minima hiérarchiques, taux effectifs garantis)

Pour la comparaison des salaires effectifs avec les minima des barèmes (salaires minima hiérarchiques, taux effectifs garantis), il est entendu que l'on tient compte de la rémunération totale perçue par les intéressés, à la seule exception des sommes relatives à la durée du travail : heures supplémentaires exceptionnelles, etc., des primes d'ancienneté, des primes d'assiduité, des primes de productivité dans la mesure où elles peuvent s'annuler <sup>(1)</sup>, des gratifications exceptionnelles et bénévoles, des primes dues à des conditions particulières du poste de travail (travaux salissants, pénibles, dangereux, insalubres), des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais (indemnités de déplacement, primes de transport, panier, usure anormale des vêtements, utilisation d'instruments ou ouvrages professionnels personnels), des avantages consentis en contrepartie des clauses de non-concurrence.

## Article 17

### *Indemnités pour utilisation d'équipements personnels à titre professionnel*

Dans tous les cas où un salarié est mis dans l'obligation d'utiliser pour son travail au service de l'entreprise des équipements personnels, il lui est alloué une indemnité.

---

(1) Les seules primes véritables à la productivité ont ce caractère distinctif qu'elles peuvent s'annuler en tout ou partie par le jeu des éléments de calcul établis dans l'entreprise.

## **Article 18**

### *Ancienneté*

1. On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel l'intéressé a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications pouvant survenir dans la nature juridique de celle-ci.

2. Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps passé avec l'accord de l'employeur dans les différents établissements de l'entreprise, filiales, sociétés à participation majoritaire, tant en France que hors de France ;
- le temps passé dans une autre entreprise ressortissant à la présente convention lorsque la mutation a eu lieu sur l'ordre du premier employeur et avec l'accord du deuxième ;
- les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre telles qu'elles sont définies par la loi, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues par la loi ;
- les périodes d'activité militaire au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou à la suite d'un appel ou d'un rappel des personnes soumises à l'obligation de disponibilité ;
- la maladie n'ayant pas entraîné de rupture du contrat de travail. Ainsi, la maladie doit être considérée comme temps de présence dans l'entreprise jusqu'à la date de rupture du contrat de travail ;
- les accidents ou la maternité ;
- les congés payés annuels ou les congés exceptionnels de courte durée résultant d'un accord entre les parties.

3. Lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes :

- le licenciement qui n'a pas été prononcé pour faute grave ou insuffisance professionnelle ou qui n'a pas donné lieu à une indemnité de licenciement (par exemple : maladie ou insuffisance d'ancienneté) ;
- les congés facultatifs de maternité tels que prévus par la loi ;
- les congés non payés à durée limitée pris en accord avec l'employeur,

les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumulent pour déterminer l'ancienneté.

## **Article 19**

### *Congés payés*

1. Des congés payés, dont la durée varie d'après le temps de travail effectué dans l'année et l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, sont attribués aux salariés dans les conditions prévues par la législation en vigueur, sauf dispositions plus favorables qui sont précisées dans les avenants propres à chaque catégorie du personnel.

2. Les permissions exceptionnelles de courte durée accordées pendant l'année sont considérées comme temps de travail effectif.

3. Le congé légal supplémentaire des femmes salariées ayant des enfants à charge est accordé même au cas où les enfants à charge susceptibles d'y donner droit ne vivent pas au foyer.

4. Des dispositions particulières concernant la période normale des congés peuvent être prises s'il s'agit de travaux saisonniers ou si l'activité de l'entreprise l'exige.

5. La période normale des congés doit, dans tous les cas, être portée par l'employeur à la connaissance du personnel au moins 2 mois avant le début de cette période. L'ordre des départs doit être communiqué à chaque ayant droit si possible 2 mois avant l'ouverture de la période normale des congés.

6. Les congés ont lieu soit par fermeture de l'entreprise, soit par roulement. Si le congé est pris par roulement, le bénéficiaire peut, s'il en exprime le désir et après accord de son employeur, prendre son congé en dehors de la période normale.

Les modalités pratiques de prise des congés sont fixées sur le plan de chaque entreprise.

7. En cas de congés par roulement, l'ordre des départs est fixé par l'employeur en fonction des nécessités du service. Mais il est tenu compte, dans la mesure du possible, des désirs particuliers des intéressés et de leur situation de famille.

L'employeur s'efforce de fixer à la même date les congés des membres d'une même famille vivant sous le même toit et travaillant dans le même établissement.

Au personnel dont les enfants fréquentent l'école, des congés sont donnés, dans la mesure du possible, au cours des vacances scolaires.

8. Au cas exceptionnel où un salarié en congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de 2 jours. Les frais de voyage occasionnés par ce déplacement et les frais supplémentaires qui seraient nécessités par ce rappel lui seront remboursés s'ils sont justifiés.

9. En cas de fractionnement du congé imposé par les nécessités du service, l'une des périodes doit avoir au moins la durée minimum prévue par la loi et être donnée – sauf nécessité de service et accord de l'intéressé – pendant la période normale des congés et, autant que possible, pour les chefs de famille, pendant les vacances scolaires.

10. Si tout ou partie du congé doit être pris, sur demande de l'employeur et pour raison de service, en dehors de la période normale, les dispositions relatives au fractionnement s'appliquent.

11. Lorsqu'un travailleur se trouve à la date fixée pour son congé dans l'incapacité physique de le prendre, la période des congés peut être étendue pour lui jusqu'au 31 décembre.

## **Article 20**

### *Permissions exceptionnelles*

Des permissions exceptionnelles peuvent être accordées aux salariés à l'occasion d'événements familiaux : chaque avenant particulier de la convention collective nationale du caoutchouc règle les modalités de prise de ces congés.

## **Article 21**

### *Maladies et accidents*

1. Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident du travail dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu ne constituent pas par elles-mêmes une rupture du contrat de travail.

2. Au cas, cependant, où elles se prolongeraient ou se répéteraient, et notamment en cas de longue maladie reconnue par la sécurité sociale, le contrat de travail pourra être rompu si le remplacement effectif de l'intéressé a dû être effectué.

Dans ce cas, l'intéressé a droit à une priorité de réembauchage pendant une période de 1 an suivant la date de consolidation de sa maladie par la sécurité sociale.

La priorité ainsi prévue cesse si l'intéressé refuse la première offre de réembauchage qui lui est faite dans un emploi équivalent ou ne répond pas à celle-ci dans le délai de 1 mois.

Toutefois, si le salarié a reçu notification de son licenciement et se trouve en période de préavis au moment où survient la maladie ou l'accident, le contrat de travail prend fin comme si la maladie ou l'accident n'avait pas eu lieu, c'est-à-dire à l'expiration de ladite période de préavis.

Il en est de même en cas de contrat à durée déterminée.

3. Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute cause étrangère à la maladie ou à l'accident, notamment en cas de licenciement collectif.

4. Les absences occasionnées par un accident du travail ou par une maladie professionnelle contractée au service de l'entreprise ne peuvent pas entraîner une rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale.

## **Article 22**

### *Déplacements*

#### **A. – Indemnités de déplacement en France métropolitaine**

Les frais normaux de déplacement d'un salarié pour motif de service sont à la charge de l'employeur.

Ces frais comprennent :

a) Frais de chemin de fer ou tout autre mode de transport en commun depuis le lieu de travail où l'intéressé se rend habituellement jusqu'au lieu de déplacement et retour. Les voyages durant toute une nuit seront évités dans la mesure du possible lorsque le travail devra reprendre dès le lendemain matin.

Les frais de bagages personnels sont remboursés jusqu'à 30 kg.

b) Frais de repas et de logement : les taux de remboursement sont fixés conformément aux usages en vigueur dans chaque entreprise ou, à défaut, sur justification des dépenses. Ces taux doivent assurer à l'intéressé des repas et un logement convenables et en rapport avec l'importance de ses fonctions.

Tout salarié partant en déplacement reçoit sur sa demande une provision déterminée dans chaque cas et qui est déduite du règlement définitif effectué après le déplacement.

Dans la région parisienne (Paris et jusqu'à 10 km au-delà du périphérique) et pour le salarié dont la fonction essentielle ne comporte pas la nécessité de se déplacer, une indemnité forfaitaire d'inconvénient de 1 heure de salaire est payée en plus des frais de déplacement, s'il ne peut prendre son repas au lieu habituel.

c) Déplacements par véhicule appartenant au salarié : si, après accord avec son employeur, un salarié utilise pour les besoins du service un véhicule (voiture, moto, vélomoteur, vélo) lui appartenant, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais fait l'objet d'un accord préalable qui tiendra compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparations et d'entretien, de la consommation (essence, huile, pneumatiques) et des frais d'assurance.

Pour couvrir les risques d'accident au cours du service, l'employeur doit contracter les garanties complémentaires s'avérant utiles par rapport à celles prévues par la police souscrite par le salarié.

d) Préavis en cas de déplacement : le salarié appelé à effectuer un déplacement de plus d'une journée est averti au moins 24 heures à l'avance, sauf en cas d'urgence exceptionnelle.

*NB.* – Les conditions particulières de voyage en chemin de fer et d'indemnisation du temps de voyage sont prévues dans les différents avenants.

#### **B. – Déplacements de longue durée. – Congé de détente**

1. Il est accordé au salarié un voyage aller et retour payé lui permettant de passer chez lui :

- 1 jour net non ouvrable tous les 15 jours pour les déplacements inférieurs à 300 km ;
- 2 jours nets, dont 1 non ouvrable, tous les mois pour les déplacements supérieurs à 300 km.

L'intéressé ne doit pas subir de perte de salaire du fait d'un voyage de détente.

Si le salarié fait venir son conjoint et renonce à un voyage de détente auquel il avait droit, le voyage de son conjoint est payé.

Le voyage de détente n'est accordé que s'il se place à 1 semaine au moins de la fin de la mission. Il n'est payé que s'il est réellement effectué. Pendant sa durée, il n'y a pas d'indemnisation de séjour, mais les frais qui subsisteraient sur le lieu de déplacement sont remboursés.

2. Elections : un voyage aller et retour est payé, s'il est réellement effectué, au salarié électeur dans les cas d'élections législatives, cantonales, multiples, prud'homales, de sécurité sociale. Il compte comme voyage de détente.

3. Congé payé annuel : dans le cas où le salarié est appelé à prendre son congé annuel au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais de voyage à son lieu de résidence habituel lui sont remboursés sur justification de son retour à ce lieu de résidence avant son départ en congé. Ce voyage compte comme voyage de détente.

4. Maladie, accident, décès : l'indemnité de déplacement est maintenue intégralement en cas de maladie ou d'accident jusqu'au moment où l'intéressé est hospitalisé ou jusqu'au moment où, reconnu transportable par le corps médical, il peut être rapatrié par l'employeur.

Les cas de maladie ou d'accident entraînant une hospitalisation sont examinés individuellement. En tout état de cause, les frais supplémentaires inhérents au déplacement sont à la charge de l'employeur.

En cas d'accident ou de maladie reconnus par le corps médical comme mettant en danger les jours du salarié, ou en cas de décès, les frais de voyage sont remboursés dans les conditions prévues au paragraphe A.a ci-dessus, à un seul des proches parents se rendant auprès de lui. Il en est de même pour les frais de séjour jusqu'au jour où le rapatriement aux frais de l'employeur est possible. Toutefois, le paiement de ces frais de séjour est limité à 1 semaine au maximum.

En cas de décès du salarié, les frais de retour du corps au lieu de résidence sont à la charge de l'employeur.

## **Article 23**

### *Changement de résidence*

1. En cas de changement de résidence prescrit par l'employeur, les frais de déménagement justifiés ainsi que les frais de voyage du salarié et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont supportés par l'employeur.

2. Cette clause ne s'applique pas aux salariés appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel ils ont été engagés.

3. Le refus motivé de changement de résidence ne constitue pas, sauf cas de force majeure, un motif valable de licenciement.

4. Tout salarié qui, après un changement de résidence effectué en France métropolitaine pour les besoins du service, est licencié avant un délai de 5 ans au lieu de sa nouvelle résidence a droit, sauf faute grave caractérisée, au remboursement de ses frais de rapatriement et de déménagement, ainsi que de ceux de sa famille, jusqu'au lieu de sa résidence au moment de son embauche.

En cas de décès au cours de cette période de 5 ans, les frais éventuels de rapatriement, de déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) et de retour du corps sont à la charge de l'employeur.

5. Les changements de résidence hors de France métropolitaine font l'objet de contrats particuliers.

## **Article 24**

### *Documentation*

Dans la mesure du possible, les employeurs mettront à la disposition du personnel, et notamment des techniciens, la documentation nécessaire au développement de leurs connaissances professionnelles.

## **Article 25**

### *Préavis*

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis, s'il est dû, est fixée dans les avenants propres à chaque catégorie de salariés.

Dans le cas d'inobservation volontaire du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé pendant la durée du préavis restant à courir s'il avait travaillé, et calculée conformément aux dispositions légales.

Toutefois, le salarié ne doit que la somme correspondant aux heures de travail effectif normalement exigibles, et le temps alloué pour recherche de travail vient en déduction des sommes dues.

En cas de licenciement, toutes facilités sont accordées au salarié quittant l'entreprise pour lui permettre d'occuper l'emploi offert par un nouvel employeur, sous réserve qu'il apporte la preuve de ce nouvel emploi à son ex-employeur si ce dernier en fait la demande. Bien entendu, dans ce cas, le salarié n'a à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

Quand un salarié démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, il peut, si son employeur est d'accord, quitter son poste et son entreprise sans verser l'indemnité de préavis.

## **Article 26**

### *Certificat de travail*

Un certificat de travail dont le contenu est conforme aux dispositions légales est remis au salarié au moment de son départ.

## **Article 27**

### *Salariés des professions ne relevant pas des industries du caoutchouc*

Les salariés des professions ne relevant pas directement des industries et commerces du caoutchouc mais appartenant à des entreprises rattachées à cette branche professionnelle bénéficieront de la présente convention et seront notamment classés suivant les modalités prévues pour les salariés du caoutchouc.

### AVENANT « OUVRIERS »

L'avenant du 6 mars 1953 relatif aux ouvriers est modifié comme suit. Les annexes « Interprétations » et « Mensualisation » sont réintégrées dans le texte ci-dessous.

#### « Article 1<sup>er</sup> »

##### *Embauche*

Période d'essai :

Les modalités de la période d'essai sont définies conformément aux dispositions légales en vigueur.

Confirmation d'embauche :

Dans le document d'embauche qui est remis à chaque salarié, doivent être mentionnés :

- l'emploi, le niveau et l'échelon dans la classification, avec l'indication de l'avenant à la convention collective dont il relève ;

- le coefficient hiérarchique et le salaire minimum mensuel afférent à l'échelon dans lequel il est classé. Le coefficient hiérarchique dont il est question est celui figurant dans l'accord du 20 avril 1984 relatif au système de classification ;
- l'établissement dans lequel il est affecté.

## Article 2

### *Salaire de renfort*

On appelle “ renfort ” le déplacement du salarié à un autre poste alors que rien ne s'oppose à ce qu'il fasse sa production dans son poste normal. Le terme “ renfort ” désigne le déplacement temporaire qui n'est pas motivé par le ralentissement du travail. L'expression “ poste normal ” désigne le travail habituellement effectué par le salarié.

Le salarié déplacé en renfort dans un autre poste conserve la moyenne de sa paie habituelle pendant la durée du déplacement jusqu'à la décision de mutation.

Toutefois, si le minimum du nouveau poste est supérieur à la moyenne de sa paie, le salarié reçoit ce minimum.

Dans les postes au rendement, si la production du salarié, calculée d'après le barème, donne une paie supérieure à sa moyenne, le salarié sera payé suivant ce barème.

## Article 3

### *Salaire de mutation*

Tout salarié muté dans un nouveau poste prend le salaire de ce poste.

Qu'il s'agisse d'un travail à l'heure ou au rendement, le salaire horaire minimum de ce poste sera garanti pendant la période normale de mise au courant.

La mutation sera notifiée à l'intéressé.

Pour les mutations provoquées par le manque de travail, les besoins de l'entreprise, les suites d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'obligation faite par le médecin du travail de quitter un poste, et dans la mesure où les aptitudes de l'intéressé le permettent, l'employeur s'efforcera d'affecter celui-ci à un poste dont la classification sera équivalente ou le moins inférieure possible à celle de l'ancien. Cela ne fait pas obstacle à une mutation dans un poste supérieur.

En cas de mutation dans un poste moins rémunéré pour manque de travail ou pour les besoins de l'entreprise (par exemple : réorganisation), il devra être tenu compte de l'ancienneté à qualification professionnelle égale.

## Article 4

### *Salariés à travaux multiples*

Le salarié qui, temporairement, exécute des travaux correspondant à une classification supérieure à la sienne bénéficie proportionnellement au temps passé du salaire de l'emploi auquel correspondent les travaux ainsi exécutés.

Le salarié qui exécute exceptionnellement, pour un motif d'urgence, des travaux relevant d'un échelon ou d'un niveau inférieurs à sa classification conserve la garantie de son salaire moyen relevé sur sa dernière feuille de paie.

Le salarié qui exécute exceptionnellement des travaux relevant d'un échelon ou d'un niveau différents aura la garantie du salaire minimum de la classification correspondant à la qualification la plus élevée qu'il est appelé à mettre en œuvre dans son travail. La garantie du salaire minimum de l'échelon s'entend de la garantie du salaire minimum de l'échelon effectivement pratiqué dans l'entreprise.

Dans tous les cas où la tenue des postes multiples constitue une fonction régulière exercée dans les mêmes postes et dans les mêmes conditions de fréquence et de durée journalière, la classification de cette fonction sera examinée à l'intérieur de chaque entreprise, en accord avec les délégués du personnel. Le membre de phrase " fonction régulière exercée dans les mêmes postes et dans les mêmes conditions de fréquence et de durée journalière " ne fait que développer la notion de régularité et ne doit pas s'interpréter dans le sens restrictif d'une périodicité et d'un fractionnement rigoureux.

#### Article 5

##### *Travail posté*

On appelle travail par poste l'organisation dans laquelle un salarié effectue son travail journalier d'une seule traite.

Les salariés travaillant dans ces conditions bénéficieront de 1 demi-heure d'arrêt payée au taux du salaire minimum horaire correspondant à leur échelon respectif. La demi-heure d'arrêt payée doit s'interpréter comme un arrêt continu de 1 demi-heure.

#### Article 6

##### *Indemnité de panier*

Tout salarié travaillant dans un poste encadrant minuit bénéficie d'une indemnité de panier.

#### Article 7

##### *Indemnité de rappel*

Une indemnité de rappel sera donnée en sus du salaire à tout salarié rappelé pour les besoins du service après avoir quitté l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité est égale à 1 heure de son salaire. Elle sera portée à 2 heures au cas où ce rappel serait effectué soit de nuit (entre 21 heures et 5 heures), soit un dimanche ou un jour férié.

Les frais de déplacement éventuellement nécessités par ce rappel seront remboursés.

Elle ne s'applique pas aux changements d'équipe, c'est-à-dire lorsqu'un salarié passe, par exemple, de l'équipe du matin à l'équipe du soir, même pour une journée.

#### Article 8

##### *Durée du travail. – Heures supplémentaires*

Dans le cadre de la législation en vigueur, les heures supplémentaires effectuées au-delà d'une durée normale de 40 heures par semaine ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à :

- 25 % du salaire horaire pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- 50 % de ce salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

#### Article 9

##### *Durée du travail. – Heures exceptionnelles*

Lorsque l'horaire habituel de l'atelier ne comporte pas de travail le dimanche et les jours fériés légaux, les heures de travail effectuées ces jours-là de jour ou de nuit donnent lieu à une majoration de 25 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Si l'intéressé prend le repos compensateur correspondant aux heures passées soit le dimanche, soit un jour férié légal, la majoration des heures effectuées ces jours-là est portée à 50 % (au lieu de 25 %).

Cela ne s'applique pas au régime de travail du personnel occupé à des opérations de gardiennage ou de surveillance ou à des services d'incendie.

## Article 10

### *Arrêt de travail imputable à l'entreprise*

Il y a “ arrêt de travail imputable à l'entreprise ” lorsque l'affectation à d'autres tâches, affectation dépendant des conditions de production prévues par l'entreprise, n'a pas été portée à la connaissance des salariés au plus tard la veille.

En cas d'arrêt de travail dont la cause est imputable à l'entreprise ou à ses fournisseurs, et si l'employeur fait partir les salariés avant le commencement du travail, il leur garantira le salaire de la demi-journée qui allait commencer. Les salariés seront payés au taux de leur salaire horaire moyen relevé sur leur dernière feuille de paie. En cas d'arrêt de longue durée dans le cadre du travail posté, si le salarié ne prend pas son travail, le salaire garanti sera de 4 heures.

Dans les mêmes conditions, si l'arrêt se produit au cours du travail, le salaire de la demi-journée commencée sera garanti en cas de renvoi.

Si l'arrêt se produit au cours du travail et que l'employeur fait partir les salariés, les 4 heures qui suivent l'arrêt (sans dépasser la durée de l'horaire quotidien) seront payées au taux du salaire horaire moyen.

Si la direction décide de garder les salariés à l'usine, ceux-ci pourront être employés à tous travaux utiles, même en dehors de leur profession, et ils seront payés comme il est dit au 2<sup>e</sup> alinéa pour la première demi-journée (au taux du salaire horaire moyen pour les 4 heures qui suivent l'arrêt) et ensuite au salaire minimum correspondant à leur échelon.

Les pertes de temps de courte durée dues à une cause indépendante de la volonté des salariés seront payées au taux horaire de base des salariés au temps de l'échelon dans lequel ils sont classés. Est considéré comme de “ courte durée ” un arrêt d'une durée continue de moins de 1 heure. La durée se calcule à partir du moment où le chef est prévenu. Cependant, si, dans une même journée, le total des pertes de courte durée dues à une cause indépendante de la volonté des salariés dépasse 2 heures, ces pertes de temps seront payées au taux du salaire horaire moyen. Le taux de base des salariés au temps de l'échelon dans lequel ils sont classés signifie “ ce que gagnerait un salarié qui serait au temps dans ce même poste ”.

## Article 11

### *Autorisations exceptionnelles d'absence pour événements familiaux*

A partir de 1 an d'ancienneté, les salariés bénéficieront, à l'occasion d'événements familiaux, sur justification, d'une autorisation d'absence payée, déterminée ci-après, sans que celle-ci puisse entraîner une réduction de leur rémunération :

- mariage du salarié : 1 semaine ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint : 3 jours ;
- décès du père, de la mère, du tuteur légal, d'un enfant : 2 jours ;
- décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-parent : 1 jour.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours d'autorisation exceptionnelle d'absence seront assimilés à des jours de travail effectif.

## Article 12

### *Jours fériés*

Après 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise, sauf dispositions légales plus favorables, le salarié perdant 1 journée de travail du fait du chômage d'un jour férié légal tombant un jour habituellement travaillé dans l'établissement ou partie d'établissement recevra une indemnité égale à la somme qu'il aurait reçue s'il avait travaillé.

Cette indemnisation ne sera due que si le salarié a travaillé normalement ou s'il s'est trouvé en absence autorisée ou motivée la journée qui précède le jour férié et la première journée de travail suivant ledit jour férié.

Ce temps rémunéré n'entre pas en ligne de compte pour le calcul des heures supplémentaires.

### Article 13

#### *Garantie de salaire en cas de maladie*

A partir de 1 an d'ancienneté, en cas de maladie ou d'accident de trajet dûment constatés par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, le salarié bénéficie d'une garantie de salaire, à condition d'avoir justifié, dans les 48 heures sauf cas de force majeure, de cette incapacité et d'être pris en charge par la sécurité sociale.

Pendant 1 mois et demi, il reçoit 100 % de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Pendant une deuxième période de 1 mois et demi, il recevra 50 % de cette même rémunération.

Après 5 années de présence dans l'entreprise, l'intéressé a droit à 1 demi-mois supplémentaire à 100 % et à 1 demi-mois supplémentaire à 50 % par période de 5 années de présence.

Le point de départ de l'indemnisation est fixé au 4<sup>e</sup> jour calendaire qui suit le début de la maladie.

Des rémunérations ainsi prévues, l'employeur déduit la valeur des prestations, dites en espèces, telles que définies par le régime général de la sécurité sociale, ainsi que la valeur des prestations prévues par tout autre régime de prévoyances mais, dans ce dernier cas, pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance, telles que définies ci-dessus, à percevoir pour la période indemnisée à l'occasion de la maladie ou de l'accident de trajet une somme supérieure à la rémunération qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement. Cependant, il ne sera pas tenu compte de l'augmentation éventuelle de l'horaire de travail qui résulterait de l'absence de l'intéressé.

Pour la détermination du droit à indemnisation, l'ancienneté s'apprécie au premier jour d'absence.

Pour que deux ou plusieurs maladies soient considérées comme distinctes et ouvrent chaque fois pour le salarié un nouveau droit aux avantages ci-dessus énumérés, il faudra que l'intéressé ait pu assurer son travail sans interruption pendant 3 mois au moins entre deux périodes de maladie. Sinon, les périodes d'arrêt successives seront considérées comme une seule maladie.

### Article 14

#### *Garantie de salaire en cas d'accident de travail (à l'exception des accidents de trajet)*

A partir de 1 an d'ancienneté, en cas d'accident de travail (à l'exception des accidents de trajet) ou en cas de maladie professionnelle contractée dans l'entreprise, reconnu comme tel par la sécurité sociale et dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, le salarié bénéficie d'une garantie de salaire, à condition d'être pris en charge par la sécurité sociale.

Pendant 1 mois et demi, il recevra 100 % de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Pendant une deuxième période de 1 mois et demi, il recevra 50 % de cette même rémunération.

Après 5 années de présence dans l'entreprise, l'intéressé aura droit à 1 demi-mois à 100 % et à 1 demi-mois supplémentaire à 50 % par période de 5 années de présence.

Des rémunérations ainsi prévues, l'employeur déduit la valeur des prestations, dites en espèces, telles que définies par le régime général de la sécurité sociale, ainsi que la valeur des prestations prévues par tout autre régime de prévoyance, mais, dans ce dernier cas, pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance telles que définies ci-dessus, à percevoir pour la période indemnisée à l'occasion de l'accident de travail une somme supérieure à la rémunération qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement. Cependant, il ne sera pas tenu compte de l'augmentation éventuelle de l'horaire de travail qui résulterait de l'absence de l'intéressé.

Pour la détermination du droit à indemnisation, l'ancienneté s'apprécie au premier jour d'absence.

## Article 15

### *Déplacements*

#### *a) Frais de transport*

Les transports par chemin de fer seront remboursés en 2<sup>e</sup> classe.

#### *b) Temps de transport*

Le temps de transport n'entre pas dans le décompte de l'horaire du travail.

Le temps de transport est indemnisé sur la base du temps de parcours le plus court dans les conditions suivantes :

- dans la limite des heures habituelles quotidiennes de travail : sur la base du salaire minimum correspondant à l'échelon de l'intéressé ou du salaire pour le travail au temps de l'intéressé ;
- pour le temps excédant les heures habituelles quotidiennes de travail : sur la base du salaire minimum hiérarchique de l'échelon 11.

## Article 16

### *Rupture du contrat de travail*

#### Préavis : licenciement/démission

#### *a) Durée du préavis*

Licenciement :

Sous réserve de dispositions légales plus favorables, la durée du préavis sera de 1 semaine au-dessous de 6 mois d'ancienneté.

Démission :

La durée du préavis sera de 1 semaine.

#### *b) Absence pendant le préavis*

Les salariés seront autorisés à s'absenter chaque jour pendant 2 heures pour leur permettre de trouver du travail. Ces absences seront payées sur la base du salaire réel si la rupture du contrat de travail est du fait de l'employeur. Elles pourront ne pas être payées si la rupture est du fait du salarié.

Ces absences seront fixées alternativement un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur.

## Article 17

### *Indemnité de licenciement*

A partir de 3 ans d'ancienneté, il sera alloué aux salariés licenciés, sauf en cas de faute grave caractérisée de leur part, une indemnité de licenciement distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de l'indemnité est calculé de la façon suivante : 3/10 de mois par année d'ancienneté.

Le calcul de l'indemnité de licenciement sera fait au prorata des mois de présence.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité sera le plus avantageux :

- soit le salaire du dernier mois de travail normal ;
- soit, en cas de salaire variable, le salaire moyen des 12 derniers mois.

Le salaire s'entend à l'exclusion de toutes primes, sauf la prime de rendement et la prime d'ancienneté (exclusion sera faite des libéralités à caractère aléatoire ou temporaire).

L'indemnité de licenciement est due au salarié à son départ de l'entreprise.

Toutefois, elle pourra être versée en une ou plusieurs fois dans un délai maximum de 3 mois à dater du départ de l'entreprise ou par mensualités, avec l'accord de l'intéressé.

Dans les entreprises comptant moins de 10 salariés, ce délai pourra être prolongé si l'intéressé est d'accord.

## Article 18

### *Indemnité de départ en retraite*

Le terme du contrat en raison du départ en retraite du salarié ne s'analyse ni en une démission ni en un licenciement.

A partir de 3 ans d'ancienneté, il sera alloué aux salariés partant à la retraite une indemnité de départ en retraite tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de l'indemnité est calculé de la façon suivante : 3/10 de mois par année d'ancienneté.

Le calcul de l'indemnité de départ en retraite sera fait au prorata des mois de présence.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité sera le plus avantageux :

- soit le salaire du dernier mois de travail normal ;
- soit, en cas de salaire variable, le salaire moyen des 12 derniers mois.

Le salaire s'entend à l'exclusion de toutes primes, sauf la prime de rendement et la prime d'ancienneté (exclusion sera faite des libéralités à caractère aléatoire ou temporaire).

L'indemnité est due au salarié partant à la retraite ; toutefois, elle pourra être versée, avec l'accord de l'intéressé, par mensualités.

## Article 19

### *Prime d'ancienneté*

Il est attribué aux salariés une prime d'ancienneté fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise. Cette prime s'ajoute aux rémunérations effectives. Elle est calculée sur le salaire minimum hiérarchique correspondant à la classification de l'intéressé aux taux respectifs de :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Le montant de la prime d'ancienneté est calculé selon l'horaire de travail de l'intéressé, mais sans majoration pour heures supplémentaires. La prime d'ancienneté doit figurer à part sur le bulletin de salaire.

## Article 20

### *Travail à domicile*

Les conditions de travail des salariés à domicile, notamment les salaires, seront réglées par la législation en vigueur. »

## AVENANT « COLLABORATEURS »

L'avenant du 27 mars 1952 relatif aux collaborateurs est modifié comme suit. L'annexe « Interprétations » est réintégrée dans le texte ci-dessous.

### « Article 1<sup>er</sup>

#### *Embauche*

A toutes fins utiles, les employeurs font connaître leurs besoins de personnel aux syndicats professionnels adhérant au présent avenant.

Ils peuvent en outre, et au même titre, recourir à l'embauchage direct.

## Article 2

### *Période d'essai*

Pour les employés des niveaux I et II, la durée de la période d'essai est fixée par les dispositions légales.

Pour les autres salariés, la durée de la période d'essai ne peut excéder 3 mois et tient compte des usages et conventions généralement admis, sauf accord contraire entre les parties pour le renouvellement de l'essai. Notification de la durée de cette période est faite par convention préalable au début de l'essai.

Le délai de prévenance pendant la période d'essai est fixé par les dispositions légales.

Le temps des absences survenues pendant la période d'essai peut ne pas être rémunéré.

## Article 3

### *Confirmation d'embauche*

1. Toute embauche est confirmée dans un document d'embauche stipulant notamment :
  - la fonction et les lieux où elle s'exerce :

Il est entendu que cette expression ne doit pas permettre aux employeurs d'utiliser une formule vague pour fixer le lieu ou les lieux où doit s'exercer la fonction du salarié nouvellement embauché.

S'il n'est fait mention dans le document d'embauche que de la raison sociale de l'entreprise ou de la désignation d'un établissement déterminé, cela équivaut à fixer comme lieu de travail de l'intéressé le lieu où il a exercé son dernier emploi.

Il en résulte que si l'employeur, par la suite, lui propose de travailler dans un lieu différent, sa proposition constitue une modification du contrat initial que l'intéressé a la faculté de refuser. En cas de désaccord pour le seul motif indiqué ci-dessus, le licenciement éventuel donnera lieu au versement de l'indemnité de licenciement.

Si l'employeur désire, au contraire, conserver la faculté de déplacer l'intéressé dans des lieux divers (exemples : monteurs entretien, voyageurs, personnel des centres livreurs, etc.), il doit le préciser sans ambiguïté dans le document de confirmation d'embauche ;

- le niveau et l'échelon dans la classification, ainsi que le coefficient hiérarchique y afférent ;

- l’avenant à la convention collective dont relève l’intéressé ;
- la rémunération et ses modalités (primes, commissions, avantages en nature, etc.) ;
- éventuellement, l’application d’une clause de non-concurrence.

Un exemplaire du présent avenant est remis à l’intéressé.

2. Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus fait préalablement l’objet d’une nouvelle notification écrite, motivée si nécessaire.

3. Lorsqu’il est procédé à des embauches, il est fait appel par priorité aux salariés aptes à tenir l’emploi, qui auraient été licenciés précédemment pour manque de travail ou suppression d’emplois. Ceux-ci ne peuvent à cette occasion voir leur classement ou leurs rémunérations antérieures diminués, sauf accord de leur part.

Cette priorité cesse lorsque le délai de 1 année s’est écoulé à partir du licenciement ou lorsque l’intéressé n’a pas accepté dans le délai de 1 mois la proposition de réembauche.

## Article 4

### *Promotion, remplacement provisoire et mutation*

#### 1. Promotion

Afin d’assurer une promotion normale en cas de vacance ou de création de poste, l’employeur fait appel par priorité aux salariés aptes à occuper le poste et travaillant dans l’entreprise.

Tout salarié peut demander à accéder à un emploi équivalent ou supérieur. Un stage peut être exigé, mais, dans tous les cas, la demande est examinée et une réponse est transmise à l’intéressé dans le délai de 1 mois.

#### 2. Remplacement provisoire

Le remplacement effectué dans un poste relevant d’un échelon ou d’un niveau supérieurs à la classification de l’intéressé n’entraîne pas obligatoirement promotion. Celle-ci n’intervient que si le poste devient définitivement libre et après notification écrite.

Pendant les 2 premiers mois du remplacement provisoire, le salarié continue à percevoir son traitement antérieur. Après une période de 2 mois continue ou discontinue dans le cadre de l’année, il lui en est tenu compte sous forme d’indemnité compensatrice assurant à l’intéressé, en tout état de cause, le minimum garanti du poste.

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification moins élevée n’entraînent ni réduction de coefficient ni réduction d’appointements.

#### 3. Mutation

La mutation consiste à prendre un nouveau poste définitivement en charge. Elle est constatée par une notification écrite, motivée s’il y a lieu.

Dans tous les cas, le salarié muté reçoit le coefficient du nouveau poste qui lui est confié.

Lorsqu’un employeur demande à un salarié d’accepter définitivement un emploi ayant un coefficient inférieur à celui de l’emploi qu’il occupe, ce salarié dispose d’un délai de réflexion de 1 semaine avant de faire connaître son acceptation ou son refus.

Si cette mutation n’est pas acceptée par l’intéressé, son refus est considéré comme rupture du contrat du fait de l’employeur et réglé comme tel.

S’il accepte, le traitement ancien est conservé, à moins que cette mutation ne soit le résultat d’une faute grave ou de l’incapacité de l’intéressé.

Lorsqu'un salarié est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain à la suite d'une mutation, il est établi, avant son départ, un contrat écrit qui précise les conditions de cette mutation, et particulièrement celles énumérées au paragraphe 1 de l'article 2.

## Article 5

### *Ancienneté*

1. On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel l'intéressé a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications pouvant survenir dans la nature juridique de celle-ci.

2. Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps passé avec l'accord de l'employeur dans les différents établissements de l'entreprise, filiales, sociétés à participation majoritaire, tant en France que hors de France, ainsi que les passages dans d'autres entreprises, sur ordre de l'employeur ;
- les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre telles qu'elles sont définies par la loi, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues par la loi ;
- les périodes d'activité militaire au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou à la suite d'un appel ou d'un rappel des personnes soumises à l'obligation de disponibilité ;
- la maladie, l'accident ou la maternité ;
- les congés payés annuels ou congés exceptionnels de courte durée résultant d'un accord entre les parties.

3. Lorsque le travail a été interrompu pour les causes suivantes :

- le licenciement, qui n'a pas été prononcé pour faute grave ou pour insuffisance professionnelle, ou qui n'a pas donné lieu au paiement d'une indemnité de licenciement (par exemple : insuffisance d'ancienneté) ;
- les congés de maternité, tels que prévus par la loi ;
- les congés non payés à durée limitée pris en accord avec l'employeur,

les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté.

4. Si, dans les conditions prévues à l'article 6 ci-après, un salarié a été licencié puis rengagé et si son licenciement a donné lieu au paiement d'une indemnité de licenciement, la période antérieure à ce licenciement entre en ligne de compte dans le calcul de l'ancienneté.

Toutefois, en cas de nouveau licenciement, l'indemnité prévue à l'article 18 est calculée en mois sur l'ancienneté totale, déduction faite de la partie de cette indemnité correspondant en mois aux années antérieures au premier licenciement.

5. Si un salarié passe sur demande de son employeur dans une autre entreprise adhérente au présent avenant, il n'y a pas discontinuité dans le calcul de l'ancienneté et des avantages y afférents. Cette décision est notifiée par écrit.

Avant de proposer à un salarié de passer dans une entreprise non adhérente au présent avenant, l'employeur s'efforce d'obtenir préalablement de cette entreprise qu'elle maintienne les avantages afférents à l'ancienneté pour le congé annuel, les maladies et les indemnités de licenciement.

Les avantages maintenus sont précisés dans le nouveau contrat qui est proposé à l'intéressé.

## Article 6

### *Maladie et accident*

#### Remplacement en cas de maladie ou d'accident

1. Dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, la notification de licenciement pour nécessité de remplacement définitif du salarié ne peut être faite avant l'expiration des périodes d'indemnisation.

2. Toutefois, les intéressés ont une priorité absolue de rengagement.

## Article 7

### *Païement des appointements*

1. Après 1 an de présence continue dans l'établissement, en cas de maladie ou d'accident dûment constatés par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, le salarié reçoit pendant le premier mois et la moitié du deuxième mois de maladie 100 % des appointements qu'il aurait perçus s'il avait continué à travailler et 50 % pendant une même période de temps consécutive.

Après 5 années de présence dans l'établissement, le salarié a droit à 1 demi-mois supplémentaire à 100 % et à 1 demi-mois supplémentaire à 50 % par période de 5 années de présence.

Les appointements mensuels sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence dans l'atelier ou le service auquel l'intéressé appartenait au moment de sa maladie ou de son accident.

2. Pour que deux ou plusieurs maladies soient considérées comme distinctes et ouvrent chaque fois pour le salarié un nouveau droit aux avantages ci-dessus énumérés, il faut que l'intéressé ait pu assurer son travail sans interruption pendant 3 mois au moins entre deux périodes de maladie. Sinon, les périodes d'arrêt successives sont considérées comme une seule maladie.

Il n'en va pas de même en matière d'accident du travail où chaque nouvel accident crée un nouveau droit aux avantages ci-dessus énumérés.

3. Des appointements ainsi prévus, l'employeur déduit la valeur des prestations dites en espèces auxquelles les intéressés ont droit soit au titre de la sécurité sociale, soit au titre de tout autre régime de prévoyance, mais, dans ce dernier cas, pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

4. Pour soigner un de leurs enfants ou leur conjoint gravement malade, il est accordé aux salariés, sur justification pouvant donner lieu à contre-visite, des congés non payés mais limités à une courte période où leur présence est indispensable.

Pendant le temps où la vie du malade est en danger (gravité particulière de la maladie), le mot " courte " de l'expression " courte période " ne peut s'opposer au caractère indispensable de la présence du salarié auprès du malade.

Dans les cas courants, la " courte période " correspond au temps nécessaire pour prendre les dispositions qu'impose la garde du malade.

## Article 8

### *Périodes militaires*

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements sont payés sur la base de la durée légale du travail ; toutefois, si l'horaire de l'entreprise est inférieur à la durée légale du travail, les appointements sont payés sur la durée de cet horaire.

Il est précisé que la solde touchée par l'intéressé ne vient pas en déduction du paiement des appointements.

## Article 9

### *Maternité*

1. Après 1 année de présence dans l'établissement, les appointements des salariées leur sont payés pendant une période de 14 semaines, sous déduction des prestations prévues au paragraphe 3 de l'article 7.

2. L'intéressée qui, à l'expiration du repos d'accouchement, reprend son travail est autorisée à s'absenter pour l'allaitement de son enfant dans les conditions prévues par la loi.

## Article 10

### *Permission exceptionnelle pour mariage*

Pour le mariage du salarié, 1 semaine de congé lui est accordée. Après 1 an de présence, ce congé peut être payé, sans que les avantages particuliers accordés dans les entreprises puissent être diminués.

Les permissions exceptionnelles pour les autres congés pour événements familiaux sont prévues par les dispositions légales en vigueur.

## Article 11

### *Appointements*

1. Le classement des salariés est effectué d'après les définitions de niveaux et d'échelons figurant à l'accord du 20 avril 1984 relatif au système de classification.

2. Les primes dues au titre de l'ancienneté doivent être indiquées aux intéressés au fur et à mesure des changements.

## Article 12

### *Jeunes*

Le tableau des pourcentages de salaires figurant à l'annexe de l'article 15 des clauses communes est complété comme suit :

- 17 ans et demi à 18 ans : 90 %.

## Article 13

### *Prime d'ancienneté*

Il est attribué aux salariés une prime d'ancienneté fonction de l'ancienneté acquise depuis l'entrée dans l'établissement.

Cette prime s'ajoute aux appointements effectifs.

Elle est calculée sur le salaire minimum hiérarchique correspondant à la classification de l'intéressé aux taux respectifs de :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

## Article 14

### *Durée du travail*

1. Les permissions exceptionnelles de courte durée n'entraînent pas une réduction d'appointements.

2. Au cas où un salarié ferait couramment des travaux spéciaux de nuit ou les jours fériés, sa rémunération devra en tenir compte.

## Article 15

### *Conditions de travail*

Le montant des indemnités de rappel, de travail posté, de panier, de travail de nuit ou du dimanche et jours fériés légaux, de travail en sous-sol, les majorations pour travaux salissants, pénibles, dangereux, insalubres et présentant des inconvénients particuliers sont les mêmes que ceux admis pour les ouvriers, à conditions de travail égales.

Est dénommé sous-sol tout local dont le plancher est situé à un niveau inférieur à celui du sol environnant lorsqu'il n'est pas muni de fenêtres ou d'autres ouvertures à châssis mobile ouvrant directement sur le dehors.

## Article 16

### *Travail des femmes sur les grosses machines*

Sont exemptées du travail sur ces machines, sur leur demande, les femmes enceintes, à charge pour elles d'informer leur chef de service 15 jours au minimum avant la date à laquelle elles doivent abandonner le travail à la machine.

Ce déplacement provisoire n'entraîne ni réduction de coefficient, ni réduction des appointements fixes.

## Article 17

### *Préavis de démission/licenciement*

L'ouverture du droit à préavis est régie par les dispositions légales.

#### 1. Licenciement

Sous réserve de dispositions légales plus favorables (notamment après 2 ans d'ancienneté), la durée du préavis est de :

- 1 mois pour les collaborateurs classés aux niveaux I et II ;
- 2 mois pour les collaborateurs classés aux niveaux III et IV ;
- 3 mois pour les collaborateurs classés au niveau V.

Quand un salarié licencié trouve un emploi avant la fin de son préavis, il peut quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis.

#### 2. Démission

La durée du préavis est de :

- 1 mois pour les collaborateurs classés aux niveaux I et II ;
- 2 mois pour les collaborateurs classés aux niveaux III et IV ;
- 3 mois pour les collaborateurs classés au niveau V.

Quand un salarié démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, il peut, si son employeur est d'accord, quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis.

3. Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observe pas ce préavis doit à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir. Toutefois, étant donné les dispositions du 5<sup>e</sup> alinéa, le salarié ne doit que la somme correspondant aux heures de travail effectif normalement exigibles.

4. Pendant la période de préavis, les salariés sont autorisés à s'absenter, si nécessaire, pour recherche d'emploi pendant un nombre d'heures égal à 2 heures pour chaque jour de travail de l'établissement, avec faculté de les bloquer dans le cadre du mois ; ces absences ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

La répartition de ces absences est à leur choix, en prévenant la direction 48 heures à l'avance, sauf impossibilité reconnue.

## Article 18

### *Indemnité de licenciement*

1. Il est alloué aux salariés licenciés, conformément aux dispositions légales, une indemnité de licenciement distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise.

2. Le point de départ pour le calcul de l'ancienneté est la date d'entrée dans l'entreprise.

3. Le montant de l'indemnité est calculé de la façon suivante :
- de 1 an jusqu'à 3 ans d'ancienneté : 1 demi-mois ;
  - de 3 ans jusqu'à 4 ans d'ancienneté : 1 mois ;
  - à partir de 4 ans d'ancienneté : 3/10 de mois par année d'ancienneté.

Le calcul de l'indemnité de licenciement se fait au prorata des mois de présence.

Pour les collaborateurs ayant un préavis de 3 mois, le montant de l'indemnité en mois est le plus avantageux du calcul comme ci-dessus ou du calcul suivant la formule :

$$10 \times \frac{B}{65 - A}$$

A étant l'âge auquel le salarié a reçu la notification d'un poste classé au niveau V ;

B étant l'ancienneté dans le poste classé au niveau V.

Si A est supérieur à 45 ans, l'indemnité est de 1 demi-mois par année d'ancienneté dans le poste classé au niveau V jusqu'à 65 ans.

4. L'indemnité est due au salarié à son départ de l'entreprise ; toutefois, elle peut être versée, avec l'accord de l'intéressé, par mensualités.

5. Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire total du dernier mois de travail normal. En cas de rémunération variable, la partie variable de cette rémunération est calculée sur la moyenne des 12 derniers mois (exclusion sera faite des libéralités à caractère aléatoire ou temporaire).

## Article 19

### *Départ à la retraite*

1. Il est recommandé aux entreprises d'étudier la possibilité de faire bénéficier les salariés d'un régime de retraite complémentaire à celui de la sécurité sociale et de compléter la couverture des risques décès et invalidité.

#### 2. Départ volontaire à la retraite

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait pour un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse au sens des dispositions légales.

Le salarié perçoit l'indemnité prévue à l'article 18.

#### 3. Mise à la retraite par l'employeur

Constitue une mise à la retraite le fait pour un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par les dispositions légales, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

Le salarié perçoit l'indemnité prévue à l'article 18.

4. Pour les entreprises employant moins de 45 personnes au total, les indemnités de départ à la retraite prévues au présent article sont plafonnées à 12 mois.

## Article 20

### *Clause de non-concurrence*

1. Le salarié est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et, d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie.

Il a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé et qu'il a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

D'autre part, la restriction de l'activité professionnelle d'un salarié après la cessation de son emploi ne doit pas avoir d'autre but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur et ne doit pas avoir pour résultat d'interdire, en fait, à l'intéressé l'exercice de son activité professionnelle.

Ce paragraphe indique l'esprit qui doit présider à l'application d'une clause de non-concurrence, et c'est en fonction de ce paragraphe que le paragraphe 3 est explicité :

a) L'interdiction qui vise un produit ou des produits est faite au point de vue commercial : concours commercial direct ou indirect à une entreprise qui vend le ou les mêmes produits ou vente de ce ou de ces produits par le salarié à son propre compte.

b) L'interdiction qui vise une technique ou plusieurs techniques de fabrication se rapporte aux moyens utilisés pour la fabrication des produits, pour autant que l'entreprise que quitte le salarié a étudié une technique de fabrication ou de transformation ou des machines spéciales.

2. L'application éventuelle d'une clause de non-concurrence doit figurer dans le document d'embauche. Elle peut être introduite ou supprimée par avenant en cours de contrat, avec l'accord des deux parties.

Elle peut également être supprimée unilatéralement par l'employeur, mais cette suppression ne prend effet que si le salarié n'est pas licencié dans un délai de 1 an à dater de sa notification.

3. L'interdiction qu'elle comporte ne doit pas, sous réserve du paragraphe 5, excéder 2 années à partir de la date où l'intéressé quitte son employeur ; elle a pour contrepartie une indemnité qui est versée mensuellement et qui est au moins égale :

- à 1/3 de la rémunération mensuelle (calculée comme à l'article 18, paragraphe 5) lorsque l'interdiction vise un produit ou une technique de fabrication pouvant s'appliquer à un ou à plusieurs produits ;
- aux 2/3 de la rémunération mensuelle, calculée comme ci-dessus, lorsque l'interdiction vise plusieurs produits ou plusieurs techniques de fabrication.

4. Si, au cours de la période d'interdiction, le minimum correspondant à l'échelon de l'intéressé venait à être modifié en augmentation, l'indemnité serait révisée proportionnellement à la rémunération dont aurait bénéficié l'intéressé s'il avait conservé son emploi.

5. Dans certains cas, en raison du caractère particulièrement délicat ou secret de certaines fabrications, il peut, de convention expresse, être stipulé un délai supérieur à 2 années, avec maximum de 4 années. Pendant chacune de ces 2 années supplémentaires, il est alors payé à l'intéressé 100 % de ses appointements calculés comme ci-dessus.

6. L'employeur qui dénonce un contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence peut libérer par écrit, au moment de la dénonciation, le salarié de la clause d'interdiction. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle prévue au paragraphe 3 est payée pendant 3 mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

7. Lorsque le contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence est dénoncé par le salarié, celui-ci doit rappeler par écrit et d'une façon explicite à son employeur l'existence de la clause de non-concurrence. L'employeur a un délai de 3 semaines pour se décharger de l'indemnité prévue en libérant par écrit le salarié de la clause d'interdiction. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle prévue au paragraphe 3 est payée pendant 3 mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

8. Si l'interdiction prévue est supérieure à 2 ans, l'employeur peut se décharger de l'indemnité pour les 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> années en prévenant l'intéressé à la dénonciation du contrat ; de même, il peut se décharger de la moitié de l'indemnité due pour la 4<sup>e</sup> année en prévenant l'intéressé 1 an après la dénonciation du contrat et en libérant dans ce cas l'intéressé pour la 4<sup>e</sup> année.

## Article 21

### *Inventions*

1. Le droit des brevets d'invention est régi par les dispositions légales en vigueur du code de la propriété intellectuelle et éventuellement par le contrat de travail.

2. Lorsqu'un salarié fait, sans le concours de l'entreprise, une invention qui n'a trait ni aux activités, ni aux études et recherches de l'entreprise, cette invention lui appartient exclusivement.

3. Lorsqu'un salarié occupe chez son employeur une fonction de recherches (exemple : dessinateur d'études), l'invention appartient en toute propriété à ce dernier. S'il y a prise de brevet par celui-ci, le nom du salarié est mentionné dans la demande de brevet s'il est nettement établi qu'il en est le seul auteur indiscutable. »

## AVENANT « INGÉNIEURS ET CADRES »

L'avenant du 22 février 1952 relatif aux ingénieurs et cadres est modifié comme suit. L'annexe « Interprétations » est réintégrée dans le texte ci-dessous.

### « Article 1<sup>er</sup> »

#### *Bénéficiaires de l'avenant*

Le présent avenant s'applique, quelle que soit leur situation, aux salariés répondant à la définition générale de l'accord du 20 avril 1984 relatif au système de classification.

Il s'applique, sous réserve de dispositions particulières, aux salariés engagés dans la métropole pour exercer leurs fonctions dans les territoires d'outre-mer ou de l'étranger.

Il s'applique au personnel des services sociaux qui mettent en œuvre, dans l'exercice de leurs fonctions, une qualification les assimilant à des cadres.

## Article 2

### *Embauche*

1. Toute embauche est confirmée par un document d'embauche stipulant notamment :
- la fonction et les lieux où elle s'exerce :

Il est entendu par “ les lieux ” que cette expression ne doit pas permettre aux employeurs d'utiliser une formule vague pour fixer le lieu ou les lieux où doit s'exercer la fonction du salarié nouvellement embauché.

S'il n'est fait mention dans le document d'embauche que de la raison sociale de l'entreprise ou de la désignation d'un établissement déterminé, cela équivaut à fixer comme lieu de travail de l'intéressé le lieu même où il a exercé son dernier emploi.

Il en résulte que si l'employeur, par la suite, lui propose de travailler dans un lieu différent, sa proposition constitue une modification du contrat initial que l'intéressé a la faculté de refuser. En cas de désaccord pour le seul motif indiqué ci-dessus, le licenciement éventuel donnera lieu au versement de l'indemnité de licenciement.

Si l'employeur désire, au contraire, conserver la faculté de déplacer l'intéressé dans des lieux divers, il doit le préciser sans ambiguïté dans le document de confirmation d'embauche ;

- les conditions de l'essai ;
- le niveau et l'échelon dans la classification ainsi que le coefficient hiérarchique y afférent ;
- l'avenant à la convention collective dont relève l'intéressé ;

- la rémunération et ses modalités (primes, commissions, avantages en nature, etc.) ;
- éventuellement, l'application d'une clause de non-concurrence.

Un exemplaire du présent avenant est remis à l'intéressé.

2. Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus fait préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.

3. Le fait pour un salarié d'avoir quitté une entreprise ne doit pas s'opposer à son engagement dans une entreprise similaire, sous réserve des dispositions prévues à l'article 16 concernant la clause de non-concurrence et de la stricte application des dispositions légales concernant la répression de la concurrence déloyale.

4. Afin d'assurer une promotion normale en cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fait appel par priorité aux salariés aptes à occuper le poste et travaillant dans l'entreprise.

5. Les employeurs font connaître leurs besoins de personnel aux syndicats d'employeurs et de salariés adhérant au présent avenant.

Ils peuvent aussi procéder à des engagements directs.

6. Lorsqu'un salarié est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain à la suite d'un engagement ou d'une mutation, il est établi, avant son départ, un contrat écrit qui précise les conditions de cet engagement ou de cette mutation, et particulièrement celles énumérées au paragraphe 1 du présent article.

### Article 3

#### *Période d'essai*

Les modalités de la période d'essai sont définies conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans l'hypothèse d'un délai de préavis d'au moins 15 jours, le salarié peut bénéficier, si nécessaire, de 30 heures d'absence payées pour recherche d'emploi à sa convenance.

### Article 4

#### *Préavis*

1. Toute résiliation du contrat de travail du fait de l'employeur est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception.

2. Dans l'hypothèse d'un préavis, la durée minimum du préavis est de 3 mois.

3. La partie qui n'observerait pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir.

4. Quand un salarié licencié trouve un emploi avant la fin de son préavis, il peut quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis.

5. Quand un salarié démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, il peut, si son employeur est d'accord, quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis.

6. Pendant la période de préavis, les salariés sont autorisés à s'absenter, si nécessaire, pour recherche d'emploi pendant un nombre d'heures égal chaque mois à la durée hebdomadaire de travail de l'établissement ; ces absences ne donnent pas lieu à réduction de rémunération. La répartition de ces absences se fait en accord avec la direction.

7. Tant que le volume de la production ou du travail dans une branche fonctionnelle de l'entreprise où le salarié exerce son activité reste constant ou s'accroît, tout licenciement pour cause de suppression d'emploi, de modification de structure ou d'organisation de cette branche ne peut être effectué sans que l'employeur ne propose ou ne procure à l'intéressé une nouvelle situation équivalente à la précédente et en rapport avec ses aptitudes.

8. Au cas où le nouvel emploi est situé dans une autre localité, les frais de déplacement sont à la charge de l'employeur et réglés conformément aux modalités prévues dans le présent avenant.

## Article 5

### *Ancienneté*

1. On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel l'intéressé a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications pouvant survenir dans la nature juridique de celle-ci.

2. Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps passé avec l'accord de l'employeur dans les différents établissements de l'entreprise, filiales, sociétés à participation majoritaire, tant en France que hors de France, ainsi que les passages prolongés dans d'autres entreprises ;
- les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre telles qu'elles sont définies par la loi, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues par la loi ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- les maladies, accidents ou maternité ;
- les congés payés annuels ou congés exceptionnels de courte durée résultant d'un accord entre les parties.

3. Lorsque le travail a été interrompu pour les causes suivantes :

- le service militaire obligatoire ;
- le licenciement, qui n'a pas été prononcé pour faute grave ou insuffisance professionnelle ou qui n'a pas donné lieu au paiement d'une indemnité de licenciement (par exemple, insuffisance d'ancienneté) ;
- les congés de maternité ;
- les congés non payés à durée limitée pris en accord avec l'employeur,

les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté.

4. Si, dans les conditions prévues à l'article 8 ci-après, un salarié a été licencié puis rengagé et si son licenciement a donné lieu au paiement d'une indemnité de licenciement, la période antérieure à ce licenciement entre en ligne de compte dans le calcul de l'ancienneté.

Toutefois, en cas de nouveau licenciement, l'indemnité prévue à l'article 14 est calculée en mois sur l'ancienneté totale, déduction faite de la partie de cette indemnité correspondant en mois aux années antérieures au premier licenciement.

5. Si un salarié accepte de passer, par décision de son employeur, dans une autre entreprise adhérente au présent avenant, il n'y a pas discontinuité dans le calcul de l'ancienneté et des avantages y afférents. Cette décision est notifiée par écrit.

Avant de proposer à un salarié de passer dans une entreprise non adhérente au présent avenant, l'employeur s'efforce d'obtenir préalablement de cette entreprise qu'elle maintienne les avantages afférents à l'ancienneté pour le congé annuel, les maladies et les indemnités de licenciement.

Les avantages maintenus sont précisés dans le nouveau contrat qui est proposé à l'intéressé.

## Article 6

### *Durée du travail*

1. Les permissions exceptionnelles de courte durée n'entraînent pas une réduction d'appointements.

2. Au cas où les fonctions d'un salarié l'appelleraient couramment à des travaux spéciaux de nuit ou les jours fériés, sa rémunération tiendra compte des avantages accordés dans ce cas aux autres catégories du personnel de l'entreprise.

## Article 7

### *Maladies et accidents*

#### Païement des appointements

1. Après 1 an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constatés par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, le salarié reçoit pendant les 3 premiers mois 100 % des appointements qu'il aurait perçus s'il avait continué à travailler et 50 % pendant les 3 mois suivants.
2. Chacune de ces périodes de 3 mois est augmentée de 1 mois par 5 années de présence, avec un maximum de 6 mois pour chacune d'elles.
3. Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une période de 12 mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser, au cours de cette même période, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donnait droit au début de sa maladie.
4. Des appointements ainsi prévus, l'employeur peut déduire la valeur des prestations, dites en espèces, auxquelles les intéressés ont droit soit au titre de la sécurité sociale ou du régime de retraite et de prévoyance des cadres pour la partie facultative, soit au titre de tout autre régime de prévoyance, mais, dans ce dernier cas, pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.
5. Pour soigner un de leurs enfants ou leur conjoint gravement malade, il est accordé aux salariés des congés pouvant être payés, mais limités à la période où leur présence est indispensable.

## Article 8

### *Remplacement en cas de maladie ou d'accident*

Dans le cas où les absences imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, la notification de licenciement pour nécessité de remplacement définitif du salarié ne peut être faite avant l'expiration des périodes d'indemnisation.

Toutefois, les intéressés ont une priorité absolue de rengagement.

## Article 9

### *Périodes militaires*

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements sont payés sur la base de la durée légale du travail ; toutefois, si l'horaire de l'entreprise est inférieur à la durée légale du travail, les appointements seront payés sur la durée de cet horaire.

## Article 10

### *Maternité*

Après 1 année de présence dans l'établissement, les appointements des salariées leur sont payés pendant une période de 14 semaines, sous déduction des prestations prévues au paragraphe 4 de l'article 7.

## Article 11

### *Congés payés annuels*

1. Un congé d'une durée de 6 jours ouvrables est accordé au salarié pour son mariage. S'il n'a pas 1 an d'ancienneté, ce congé ne lui sera payé que lorsqu'il atteindra cette ancienneté.
2. Lorsque plusieurs membres d'une même famille vivant sous le même toit travaillent dans le même établissement, le congé annuel leur est accordé simultanément, s'ils le demandent, dans toute la mesure compatible avec le service.

3. Si un salarié en congé est rappelé pour les besoins du service et si ce rappel n'était pas prévu avant son départ, il lui est accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de 2 jours, le temps de voyage ne comptant pas dans le congé. Les frais particuliers occasionnés par ce déplacement lui sont remboursés.

4. Les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical ou pour accouchement, les permissions exceptionnelles de courte durée justifiées accordées au cours de l'année, les congés de mariage ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.

5. En cas de départ d'un salarié, l'indemnité compensatrice du droit au congé acquis au moment de ce départ est calculée sur les bases ci-dessus au prorata des mois de présence de l'intéressé.

## Article 12

### *Déplacements*

1. Les déplacements par chemin de fer sont assurés en 2<sup>e</sup> classe le jour, en 1<sup>re</sup> classe ou en couchette de 2<sup>e</sup> classe la nuit.

2. Les déplacements effectués par avion en accord avec l'employeur sont couverts par une police d'assurance spéciale, souscrite par l'employeur pour un montant égal à 5 années de traitement calculé conformément au paragraphe 5 de l'article 14.

## Article 13

### *Déplacements de longue durée*

1. Les dispositions du paragraphe 1 de l'article 22 B des clauses communes ne s'appliquent pas aux salariés engagés pour une activité comportant en permanence des déplacements continuels.

2. Les prestations en espèces de la sécurité sociale et du régime supplémentaire facultatif de retraite et de prévoyance des cadres, auxquelles l'intéressé pourrait prétendre au titre du paragraphe 4 de l'article 22 B des clauses communes, viendront en déduction des versements faits par l'employeur au titre de ce paragraphe.

## Article 14

### *Indemnité de licenciement*

1. A partir de 3 années de présence dans l'entreprise, il est alloué aux salariés licenciés, conformément aux dispositions légales, une indemnité de licenciement distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise.

2. Le point de départ pour le calcul de l'ancienneté est l'âge d'entrée dans l'entreprise si l'intéressé y est entré après l'âge de 21 ans ou cet âge s'il y est entré antérieurement.

3. Le montant de l'indemnité est calculé de la façon suivante :

a) Si l'intéressé est entré avant 50 ans dans l'entreprise :

A étant l'âge d'entrée (supérieur ou égal à 21 ans) ;

B le nombre d'années d'ancienneté,

$$\text{Indemnité (en mois)} = 15 \times \frac{B}{65 - A}$$

b) Pour le salarié entré comme tel à partir de 50 ans, l'indemnité est égale à 1 mois par année de présence.

c) Pour les salariés licenciés après l'âge légal de la retraite, le montant de l'indemnité de licenciement sera celui qu'il aurait acquis à l'âge de 65 ans.

Le calcul de l'indemnité de licenciement est fait au prorata des mois de présence.

4. L'indemnité est due au salarié à son départ de l'entreprise ; toutefois, elle peut être versée avec l'accord de l'intéressé, par mensualités.

Notification des sommes dues et des modalités de règlement est faite par écrit à l'intéressé au moment de son départ de l'entreprise.

Toutefois, en cas de décès du bénéficiaire, le solde de son indemnité est payé à ses héritiers dans un délai maximum de 6 mois.

5. Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire total du dernier mois de travail normal. En cas de rémunération variable, la partie variable de cette rémunération est calculée sur la moyenne des 12 derniers mois.

## Article 15

### *Retraite*

#### 1. Départ volontaire à la retraite

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait pour un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse au sens des dispositions légales.

Le salarié perçoit l'indemnité prévue à l'article 14 du présent avenant.

#### 2. Mise à la retraite par l'employeur

Constitue une mise à la retraite le fait pour un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par les dispositions légales, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

Le salarié perçoit l'indemnité prévue à l'article 14 du présent avenant (plafond : 15 mois).

3. Les salariés bénéficient de droit du régime de retraite et de prévoyance institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Il est, en outre, recommandé aux entreprises d'étudier la possibilité de faire bénéficier les ingénieurs et cadres du régime supplémentaire facultatif prévu par cette même convention ou d'étudier toute autre modalité propre à couvrir les risques décès et invalidité et à majorer la retraite du régime obligatoire.

## Article 16

### *Clause de non-concurrence*

1. Le salarié est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et, d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie.

Il a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé et qu'il a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

D'autre part, la restriction de l'activité professionnelle d'un salarié après la cessation de son emploi ne doit pas avoir d'autre but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur et ne doit pas avoir pour résultat d'interdire, en fait, au salarié l'exercice de son activité professionnelle.

Ce paragraphe indique l'esprit qui doit présider à l'application d'une clause de non-concurrence, et c'est en fonction de ce paragraphe que le paragraphe 3 est explicité :

a) L'interdiction qui vise un produit ou des produits est faite au point de vue commercial : concours commercial direct ou indirect à une entreprise qui vend le ou les mêmes produits ou vente de ce ou de ces produits par le salarié à son propre compte.

b) L'interdiction qui vise une technique ou plusieurs techniques de fabrication se rapporte aux moyens utilisés pour la fabrication des produits, pour autant que l'entreprise que quitte le salarié a étudié une technique de fabrication ou de transformation ou des machines spéciales.

2. L'application éventuelle d'une clause de non-concurrence doit figurer dans le document d'embauche. Elle peut être introduite ou supprimée par avenant en cours de contrat avec l'accord des deux parties.

Elle peut également être supprimée unilatéralement par l'employeur, mais cette suppression ne prend effet que si le salarié n'est pas licencié dans un délai de 1 an à dater de sa notification.

3. L'interdiction qu'elle comporte ne doit pas, sous réserve du paragraphe 5, excéder 2 années à partir de la date où l'intéressé quitte son employeur ; elle a pour contrepartie une indemnité qui est versée mensuellement et qui est au moins égale :

- à 1/3 de la rémunération mensuelle (calculée comme à l'article 14) lorsque l'interdiction vise un produit ou une technique de fabrication pouvant s'appliquer à un ou plusieurs produits ;
- aux 2/3 de la rémunération mensuelle, calculée comme ci-dessus, lorsque l'interdiction vise plusieurs produits ou plusieurs techniques de fabrication.

4. Si, au cours de la période d'interdiction, le minimum correspondant à l'échelon de l'intéressé venait à être modifié en augmentation, l'indemnité serait révisée proportionnellement à la rémunération dont aurait bénéficié l'intéressé s'il avait conservé son emploi.

5. Dans certains cas, en raison du caractère particulièrement délicat ou secret de certaines fabrications, il peut, de convention expresse, être stipulé un délai supérieur à 2 années, avec maximum de 4 années. Pendant chacune de ces 2 années supplémentaires, il est alors payé à l'intéressé 100 % de ses appointements calculés comme ci-dessus.

6. L'employeur qui dénonce un contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence peut libérer par écrit, au moment de la dénonciation, le salarié de la clause d'interdiction. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle prévue au paragraphe 3 est payée pendant 3 mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

7. Lorsque le contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence est dénoncé par le salarié, celui-ci doit rappeler par écrit et d'une façon explicite à son employeur l'existence de la clause de non-concurrence. L'employeur a un délai de 3 semaines pour se décharger de l'indemnité prévue, en libérant par écrit le salarié de la clause d'interdiction. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle prévue au paragraphe 3 est payée pendant 3 mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

8. Si l'interdiction prévue est supérieure à 2 ans, l'employeur peut se décharger de l'indemnité pour les 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> années en prévenant l'intéressé à la dénonciation du contrat ; de même, il peut se décharger de la moitié de l'indemnité due pour la 4<sup>e</sup> année en prévenant l'intéressé 1 an après la dénonciation du contrat et en libérant dans ce cas le salarié pour la 4<sup>e</sup> année.

## Article 17

### *Inventions*

1. Le droit des brevets d'invention est régi par les dispositions légales du code de la propriété intellectuelle en vigueur et éventuellement par le contrat de travail.

2. Lorsqu'un salarié fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise et donnant lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom du salarié sera mentionné dans la demande de brevet s'il est nettement établi qu'il en est le seul auteur indiscutable.

Cette mention n'entraîne pas par elle-même de droit de copropriété.

3. Lorsqu'un salarié fait, sans le concours de l'entreprise, une invention qui n'a trait ni aux activités ni aux études et recherches de l'entreprise, cette invention lui appartient exclusivement.

## Article 18

### *Rémunérations garanties*

1. Le présent avenant définit dans l'accord de classification du 20 avril 1984 les niveaux et échelons dans lesquels sont classés les salariés.

2. Les coefficients hiérarchiques figurant à l'accord de classification du 20 avril 1984 déterminent les rémunérations minimales garanties des différents échelons pour un salarié.

Elles comprennent le traitement de base auquel peuvent s'ajouter des majorations ayant le caractère de fait d'un complément de traitement, telles que gratifications contractuelles ou d'usage constant, avantages en nature, qui ne sont pas la contrepartie d'une sujétion.

Elles ne comprennent pas les primes (par exemple, celles correspondant à l'intéressement, à la prospérité, à l'accroissement de la productivité, etc.), les gratifications exceptionnelles et bénévoles, ni les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Les avantages en nature, qui ne sont pas la contrepartie d'une sujétion, peuvent être évalués d'un commun accord et leur valeur déduite de la rémunération garantie.

## Article 19

### *Rémunérations effectives*

1. Le minimum d'un échelon ne constitue pas le maximum des échelons inférieurs. Les salaires réels des intéressés peuvent donc s'échelonner à partir du minimum, sans limitation supérieure.

2. Les appointements réels sont déterminés en fonction de la valeur individuelle et des services rendus. Ils ne font pas l'objet d'un accord collectif. La façon dont ils sont constitués est indépendante de cet accord.

3. Pour éviter toute confusion, les modifications de rémunérations individuelles sont notifiées distinctement des augmentations collectives de salaires si elles sont faites en même temps.

4. Dans le cas de rajustement collectif, le pourcentage de variation appliqué à la rémunération individuelle des ingénieurs et cadres est le même que celui appliqué d'une façon générale et uniforme aux autres salariés de l'entreprise, sauf cas exceptionnel expliqué à l'intéressé. »

### FORMALITÉS DE DÉPÔT ET ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail et les dispositions conventionnelles.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur au jour du dépôt de celui-ci.

Fait à Paris, le 19 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

UCAPLAST ;

SNCP.

#### **Syndicats de salariés :**

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie CGT-FO ;

CFE-CGC chimie ;

CMTE CFTC.

## ANNEXE

### DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU CAOUTCHOUC NON INTÉGRÉES AU PRÉSENT ACCORD

---

Annexe aux clauses communes relative au champ d'application professionnel.

Annexe à l'article 15 des clauses communes, à l'exception du III et du IV.

Accord du 20 avril 1984 relatif au système de classification (annexe I aux avenants « Ouvriers », « Collaborateurs » et « Ingénieurs et cadres »).

Accord du 7 février 1985 relatif à la formation professionnelle et avenant du 21 novembre 2005.

Accord du 3 octobre 1991 relatif à la formation des membres du CHSCT des établissements de moins de 300 salariés.

Accord du 17 avril 2001 relatif à l'organisation et à la durée du temps de travail.

Accord du 21 juin 2001 relatif à la cessation anticipée d'activité des salariés et son avenant n° 2 du 26 avril 2006.

Accord du 23 février 2004 relatif à la gestion des carrières et de l'emploi et son avenant du 16 décembre 2004.

Accord du 23 juin 2004 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi.

Accord du 16 novembre 2006 portant création d'une section paritaire professionnelle et avenant n° 1 du 2 octobre 2008 à l'accord du 16 novembre 2006 relatif à la section paritaire professionnelle.

Lettre d'adhésion de la FNIC CGT à l'accord du 16 novembre 2006 relatif à la création d'une section paritaire professionnelle. Lettre d'adhésion du 5 décembre 2006.

Accord du 3 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors.

Accord du 19 novembre 2009 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle.

Accord du 4 février 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Accord du 2 décembre 2010 relatif aux instances paritaires de fonctionnement.

Accord du 15 juin 2011 relatif aux CQP et au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Accord du 15 décembre 2011 relatif à la commission de validation des accords collectifs.

Accord du 9 février 2012 relatif aux salaires minima.

Brochure n° 3145

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 915. – ENTREPRISES D'EXPERTISES**  
**EN MATIÈRE D'ÉVALUATIONS**  
**INDUSTRIELLES ET COMMERCIALES**

**AVENANT N° 56 DU 19 DÉCEMBRE 2012**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT DE L'ANNEXE I**  
NOR : ASET1450341M  
IDCC : 915

Entre :  
L'UPEMEIC ;  
La CEA ;  
Le SNEA ;  
Le GEEXI ;  
La FSE,  
D'une part, et  
La CFE-CGC assurances ;  
La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations mensuelles concernant le personnel figurant à l'annexe I de la convention collective est fixée comme suit :

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 :

- pour le salaire de base coefficient 100 : 11 € ;
- pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base) : 4,83 €.

La grille des salaires s'établit comme suit sur la base de la durée légale du travail en vigueur.

(En euros.)

COEFFICIENT	GRILLE de salaires indexée (*)	SALAIRE MINIMUM hors prime d'ancienneté (au 1 <sup>er</sup> janvier 2013)
115	1 173,00	1 430,22
120	1 197,00	1 430,22
130	1 245,00	1 430,22

COEFFICIENT	GRILLE de salaires indexée (*)	SALAIRE MINIMUM hors prime d'ancienneté (au 1 <sup>er</sup> janvier 2013)
140	1 293,00	1 430,22
150	1 341,00	1 430,22
155	1 366,00	1 430,22
160	1 390,00	1 430,22
170	1 438,00	1 438,00
185	1 510,00	1 510,00
240	1 776,00	1 776,00
(*) Valeur retenue pour le calcul de la prime d'ancienneté (art. 21 de la convention).		

Les parties signataires s'accordent pour demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 19 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3145

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 915. – ENTREPRISES D'EXPERTISES**  
**EN MATIÈRE D'ÉVALUATIONS**  
**INDUSTRIELLES ET COMMERCIALES**

**AVENANT N° 57 DU 19 DÉCEMBRE 2012**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA**  
**ET À LA VALEUR DU POINT DES ANNEXES II ET III**

NOR : ASET1450342M  
IDCC : 915

Entre :  
L'UPEMEIC ;  
La CEA ;  
Le SNEA ;  
Le GEEXI ;  
La FSE,

D'une part, et  
La CFE-CGC assurances ;  
La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations mensuelles concernant le personnel figurant aux annexes II et III de la convention collective est fixée comme suit :

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 :

- pour le salaire de base coefficient 200 : 6,54 € ;
- pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base) : 4,16 €.

La grille des salaires s'établit comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	GRILLE DE SALAIRE indexée (*)	SALAIRE MINIMUM hors prime d'ancienneté (au 1 <sup>er</sup> janvier 2013)
200	1 308,00	1 430,22
240	1 475,00	1 475,00

COEFFICIENT	GRILLE DE SALAIRE indexée (*)	SALAIRE MINIMUM hors prime d'ancienneté (au 1 <sup>er</sup> janvier 2013)
330	1 849,00	1 849,00
400	2 141,00	2 141,00
430	2 266,00	2 266,00

Les parties signataires s'accordent pour demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 19 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3145

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 915. – ENTREPRISES D'EXPERTISES**  
**EN MATIÈRE D'ÉVALUATIONS**  
**INDUSTRIELLES ET COMMERCIALES**

---

ACCORD DU 4 NOVEMBRE 2013  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
NOR : ASET1450345M  
IDCC : 915

Champ d'application professionnel (art. 2 de la convention collective nationale) : entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales de toute nature et celles dont les activités s'y rattachent, quelle que soit leur forme juridique, ainsi que leurs filiales de la profession.

PRÉAMBULE

Pour faire face à la technicité croissante des activités des entreprises de la branche, les partenaires sociaux signataires du présent accord décident de mettre en œuvre une politique de formation professionnelle continue favorisant le développement permanent des compétences et des qualifications des salariés, leur adaptation aux évolutions de l'emploi et l'insertion professionnelle par la formation en alternance.

Dans cette perspective, les signataires du présent accord :

- créent une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) en tant qu'organe d'orientation de la politique de la branche en matière d'emploi et de formation ;
- créent un observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- définissent les modalités de mise en œuvre des dispositifs de formation et des outils de gestion des compétences ;
- demandent au conseil d'administration d'AGEFOS PME la création d'une section paritaire professionnelle (SPP) dédiée à la branche professionnelle ;
- demandent au conseil d'administration d'AGEFOS PME de répartir les ressources destinées à assurer le fonctionnement paritaire de la SPP en direction des organisations patronales et syndicales siégeant en SPP.

Les dispositions suivantes visent en particulier à organiser l'accès des salariés à la formation professionnelle continue dans le cadre des périodes de professionnalisation du plan de formation, la gestion des plans de formation étant laissée à la libre appréciation de l'entreprise.

Les employeurs s'efforceront d'articuler tous les dispositifs de la formation pour permettre aux salariés d'être acteurs de leur formation tout au long de leur vie professionnelle, notamment par le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience (VAE), l'entretien professionnel, le passeport orientation formation.

## Article 1<sup>er</sup>

### *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche*

Afin d'analyser les évolutions des métiers et des emplois au sein des entreprises de la branche et d'anticiper notamment les besoins en formation, les partenaires sociaux décident de se doter d'un outil d'analyse et de veille sur l'emploi, les métiers et les qualifications.

Dans cette perspective, les parties signataires décident de la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) de la branche des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales.

Ils s'engagent à en assurer le pilotage politique et confient au service spécialisé d'AGEFOS PME la mise en œuvre opérationnelle de son activité.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche a pour missions :

- de fournir des diagnostics et des états des lieux sur l'emploi et la formation dans le secteur ;
- d'assurer une veille quant à l'évolution des métiers, des emplois et des qualifications ;
- de développer la prospective en matière d'emploi, de métiers et de formation au sein de la branche, afin de permettre de définir les priorités de formation et d'adapter ou de créer les dispositifs de formation nécessaires aux besoins des entreprises et des salariés.

Ainsi, les productions de l'observatoire permettront une analyse des principaux indicateurs sur l'emploi et la formation par les partenaires sociaux et, *in fine*, le pilotage de la politique de formation professionnelle dans la branche.

La CPNEFP constitue le comité de pilotage paritaire de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

Une réunion sera consacrée au moins une fois par an à définir ou à mettre à jour le cahier des charges de l'observatoire et à examiner les productions.

## Article 2

### *CPNEFP*

L'évolution du dispositif législatif, réglementaire ou conventionnel, tant en matière d'emploi que dans le domaine de la formation professionnelle continue, incite les partenaires sociaux à mettre en place une instance d'information réciproque, d'étude, de consultation et de concertation dans ces domaines.

Les parties signataires décident de la création, au sein de la branche, d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle CPNEFP.

#### 2.1. Composition

La commission est composée de représentants des organisations syndicales de salariés parties prenantes à la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluation industrielles et commerciales à raison d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant pour chacune et, pour la délégation patronale, d'autant de délégués que de représentants des syndicats de salariés.

En cas d'impossibilité de siéger du titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un membre de la commission de son choix du même collège.

En cas de démission d'un des membres titulaires ou suppléants, l'organisation syndicale concernée procède à une nouvelle désignation.

#### 2.2. Fonctionnement

La commission est présidée alternativement par le collège patronal et le collège des salariés, la vice-présidence étant assurée par un représentant de l'autre collège.

Chaque président et chaque vice-président est désigné par son collège respectif. Les mandats du président et du vice-président sont de 3 ans.

La première présidence sera assurée par un représentant de la délégation patronale.

La commission se réunit au moins une fois par an. Elle peut être réunie à la demande de deux de ses membres. Le secrétariat est assuré par la délégation patronale.

Ses délibérations et ses avis sont arrêtés à la majorité conjointe de chaque collège. Seul le membre titulaire d'une organisation syndicale dispose d'un droit de vote, le suppléant ne votant qu'en son absence.

Les convocations doivent parvenir aux membres de la commission par lettre simple ou courriel au moins 2 semaines avant la date de la réunion avec le compte rendu de la précédente réunion et tout document nécessaire à l'examen de l'ordre du jour.

Les suppléants sont convoqués également et sont destinataires des mêmes documents que les membres titulaires.

Le temps passé à ces réunions par des salariés appartenant à des entreprises relevant de la convention collective UPEMEIC n'entraîne pas de réduction de leur rémunération.

### 2.3. Attributions

La commission a pour mission générale d'étudier la situation de l'emploi dans la branche professionnelle et ses perspectives d'évolution et de participer à la réflexion et à son suivi sur les moyens de la formation.

Dans ce cadre, la commission exerce les missions particulières suivantes.

En matière professionnelle :

- promouvoir la politique de formation de la branche ;
- participer à l'étude des moyens de cette formation ainsi que des moyens de perfectionnement et d'adaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- proposer des contenus pédagogiques conformes à l'évolution des qualifications requises par la profession ;
- procéder avec les pouvoirs publics à l'examen de la mise en place et de l'évolution des diplômes, titres et autres formations qualifiantes et certifiantes ;
- concourir à la définition des modalités de mise en œuvre des certifications professionnelles ;
- proposer des actions de formation à considérer comme prioritaires ;
- examiner le rapport annuel de l'organisme collecteur paritaire agréé pour sa partie spécifique relative à la branche ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- formuler des propositions et donner un avis sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels qui donnent lieu à contractualisation.

En matière d'emploi :

- étudier périodiquement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et des besoins de formation ;
- établir annuellement un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution, après avoir eu accès au rapport de branche présenté par la délégation patronale à la commission paritaire ;

- faire procéder à toute étude permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et de ses évolutions en ayant recours à des financements publics ;
- concourir à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi.

### **Article 3**

#### *Plan de formation de l'entreprise*

##### 3.1. Objet et définition du plan de formation

Conformément à la loi, l'employeur :

- assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;
- peut proposer des formations qui participent au développement des compétences ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues par le plan de formation.

L'accès des salariés à des actions inscrites dans le plan de formation est assuré à l'initiative de l'employeur après information et consultation des instances représentatives du personnel, conformément aux dispositions du code du travail.

##### 3.2. Catégories d'actions de formation

Le plan de formation est présenté en distinguant en deux catégories d'actions :

- catégorie 1: actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi de ces actions de formation sont exclusivement réalisées sur le temps de travail et sont considérées comme du temps de travail effectif. Elles donnent lieu au maintien de la rémunération ;
- catégorie 2 : actions de développement des compétences. Ces actions se déroulent pendant ou hors le temps de travail. Elles peuvent être réalisées en tout ou partie hors du temps de travail en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur :
  - dans la limite de 80 heures par an et par salarié
  - ou dans la limite de 5 % de leur forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

L'accord écrit peut être dénoncé dans les 8 jours qui suivent sa conclusion. L'entreprise doit définir avant le départ du salarié et avec l'intéressé les engagements auxquels elle souscrit dès lors qu'il aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

L'employeur indemnise le salarié au titre des heures de formation suivies en dehors du temps de travail par une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Cette allocation, exonérée de cotisations sociales, est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise. Pour ces actions, le refus du salarié d'y participer ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord prévu ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

## Article 4

### *Consultation des institutions représentatives du personnel*

Les institutions représentatives du personnel (IRP) doivent être consultées selon les termes prévus par le code du travail, notamment les articles L. 2323-34 et suivants.

Les parties signataires rappellent que le comité d'entreprise est obligatoirement consulté tous les ans sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise.

A la suite de cette consultation, deux réunions spécifiques au moins ont lieu sur le thème de la formation :

- la première réunion, qui intervient avant le 1<sup>er</sup> octobre de chaque année, porte sur la présentation et la discussion des documents prévus à l'article D. 2323-5 du code du travail. Cette première réunion prend notamment en compte le résultat de la consultation sur les orientations de la formation professionnelle en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise ;
- la seconde réunion, qui intervient avant le 31 décembre de chaque année, concerne le plan de formation de l'entreprise, les conditions de mise en œuvre du DIF et des périodes et des contrats de professionnalisation pour l'année à venir.

Dans le cas où il n'existe pas de comité d'entreprise en raison d'un procès-verbal de carence, les délégués du personnel sont consultés sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise et sur le plan de formation.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des mêmes missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

## Article 5

### *Contrat de professionnalisation*

#### 5.1. Définition

Conformément aux dispositions de l'article L. 6314-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation a pour objet :

- de permettre d'acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou à moyen terme :
  - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
  - soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche ;
  - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle créé par la CPNEFP ;
- de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle en donnant aux titulaires du contrat de professionnalisation les compétences professionnelles nécessaires à leur activité.

#### 5.2. Publics visés

Le contrat de professionnalisation s'adresse :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

### 5.3. Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée de 6 à 12 mois ou d'un contrat à durée indéterminée.

#### Contrat à durée déterminée

Le contrat de professionnalisation est conclu pour une durée minimale. Cette durée peut être portée à 24 mois dans les cas suivants :

- jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel ;
- bénéficiaires des minima sociaux ou anciens titulaires d'un CUI visés à l'alinéa ci-dessus ;
- qualifications définies comme prioritaires par la CPNEFP de la branche.

#### Contrat à durée indéterminée

Si le contrat de professionnalisation a été conclu sous la forme d'un contrat à durée indéterminée, l'action de professionnalisation se situe en début du contrat.

L'action de professionnalisation doit avoir une durée minimale de 6 à 12 mois.

Cette durée peut être portée à 24 mois dans les cas suivants :

- jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel ;
- bénéficiaires des minima sociaux ou anciens titulaires d'un CUI visés à l'alinéa ci-dessus ;
- qualifications définies comme prioritaires par la CPNEFP de la branche.

### 5.4. Durée des actions de formation

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation sont au minimum comprises entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Cette durée peut être étendue au-delà de 25 % :

- pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel ;
- pour ceux qui visent des formations diplômantes reconnues (titres ou diplômes inscrits au RNCP) ;
- pour les qualifications définies comme prioritaires par la CPNEFP de la branche.

### 5.5. Obligations des parties au contrat

L'employeur s'engage à assurer ou à faire suivre la formation permettant au titulaire du contrat d'acquérir la qualification professionnelle et un emploi en relation avec cet objectif. L'emploi occupé pendant la durée de ce contrat doit être en lien direct avec la qualification visée et concourir à l'acquisition des savoir-faire requis.

Le salarié s'engage pour sa part à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

### 5.6. Tutorat

Conformément à l'article 7 du présent accord, un tuteur volontaire peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le titulaire du contrat de professionnalisation.

### 5.7. Renouvellement du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois chez le même employeur :

- si le bénéficiaire a obtenu la qualification lors du premier contrat et souhaite préparer la qualification supérieure ou complémentaire dans le cadre d'un second contrat ;

- si le bénéficiaire n’a pas obtenu la qualification visée en raison d’un échec à l’examen, d’une maternité, d’une maladie, d’un accident du travail, d’une maladie professionnelle ou de la défaillance de l’organisme de formation.

## 5.8. Rémunération des salariés en contrat de professionnalisation

### Bénéficiaires âgés de moins de 26 ans

Les salariés âgés de moins de 26 ans titulaires d’un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l’action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération minimale calculée comme suit.

(En pourcentage du Smic.)

NIVEAU DE QUALIFICATION dont le bénéficiaire est titulaire	SALAIRE MINIMAL DES BÉNÉFICIAIRES	
	16 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
	Au premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat atteint l’âge indiqué	
Inférieur au bac professionnel	55	70
Au moins égal au bac professionnel <sup>(1)</sup>	65	80
(1) Ou d’un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.		

### Bénéficiaires âgés d’au moins 26 ans

La rémunération ne peut être inférieure au Smic ni à 85 % de la rémunération minimale prévue pour le niveau hiérarchique correspondant de la convention collective nationale.

## 5.9. Prise en charge par l’OPCA

Les coûts relatifs à la professionnalisation peuvent faire l’objet d’une prise en charge par AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche, sous réserve des disponibilités financières, sur la base des forfaits horaires fixés à l’article 8 du présent accord.

## Article 6

### *Période de professionnalisation*

La période de professionnalisation s’adresse aux salariés présents dans l’entreprise titulaires d’un contrat à durée indéterminée (CDI) et aux bénéficiaires d’un contrat unique d’insertion (CUI) à durée déterminée ou indéterminée.

Elle a pour objectif l’acquisition de compétences supplémentaires en vue de faciliter l’évolution professionnelle du salarié, son maintien dans l’emploi ou l’acquisition de nouvelles compétences liées à l’évolution des métiers de la branche.

### Publics prioritaires

Sont considérés comme publics prioritaires pour l’accès à la période de professionnalisation :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l’évolution des technologies et de l’organisation du travail ;
- les salariés comptant 20 ans d’activité professionnelle ou âgés d’au moins 45 ans et disposant d’une ancienneté minimale de 1 an dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d’une entreprise ;
- les femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental ;

- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13 du code du travail, notamment les travailleurs handicapés ;
- les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).

#### 6.1. Actions de formation éligibles

La période de professionnalisation doit permettre au salarié :

- soit d'acquérir une qualification :
  - enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
  - ou reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche ;
  - ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle reconnu par la CPNEFP ;
- soit de suivre une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP.

#### 6.2. Tutorat

Conformément à l'article 7 du présent accord, un tuteur volontaire peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le salarié en période de professionnalisation.

#### 6.3. Durée de la période de professionnalisation

La durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant :

- à 35 heures pour les entreprises d'au moins 50 salariés ;
- à 70 heures pour les entreprises d'au moins 250 salariés.

Cette durée minimale ne s'applique pas au bilan de compétences ni à la validation des acquis de l'expérience. Elle ne s'applique pas aux périodes de professionnalisation des salariés âgés d'au moins 45 ans.

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

#### 6.4. Déroulement de la période de professionnalisation pendant le temps de travail

Les actions de la période de professionnalisation, mises en œuvre à l'initiative de l'employeur, se déroulent pendant le temps de travail, la rémunération du salarié est maintenue.

#### 6.5. Déroulement de la période de professionnalisation hors du temps de travail

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail :

- à l'initiative du salarié, dans le cadre du DIF, conformément à l'article 9 du présent accord, en accord avec son employeur ;
- à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, s'il s'agit d'une action de développement des compétences.

La durée d'une action de formation hors temps de travail, organisée dans le cadre d'une période de professionnalisation, ne peut excéder la somme :

- des heures acquises par le salarié au titre du DIF ; ces heures sont engagées par accord écrit entre le salarié et l'employeur ;
- de 80 heures sur une même année civile, correspondant à la durée annuelle maximale d'une action de développement de compétences (catégorie 2 du plan de formation).

En cas de formation hors temps de travail, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans

lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant à la qualification acquise et sur l'attribution de la classification correspondante ainsi que sur les modalités de prise en compte des efforts du salarié.

#### 6.6. Prise en charge par l'OPCA

Les coûts relatifs à la professionnalisation peuvent faire l'objet d'une prise en charge par AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche, dans les conditions prévues à l'article 8 du présent accord.

### Article 7

#### *Tutorat des salariés au cours de la professionnalisation*

Les partenaires sociaux signataires du présent accord rappellent aux entreprises leur obligation de désigner un tuteur pour chaque salarié en contrat ou en période de professionnalisation.

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les bénéficiaires des périodes de professionnalisation ;
- d'organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'entreprise s'assure de la compétence des tuteurs et veille, le cas échéant, à leur dispenser une formation facilitant la mise en œuvre de la mission tutorale.

Le tuteur peut être l'employeur lui-même ou un salarié de l'entreprise. Chaque tuteur encadre au maximum deux salariés.

Le tuteur doit être une personne volontaire et disposer du temps et des compétences nécessaires au suivi des personnes. La fonction ne doit entraîner ni une surcharge de travail ni une baisse de rémunération, notamment sur les éléments variables.

Dans le cadre de la période de professionnalisation ou du contrat de professionnalisation, s'il n'est pas l'employeur lui-même, le tuteur salarié de l'entreprise ou de l'établissement doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

### Article 8

#### *Financement et prise en charge de la professionnalisation par l'OPCA*

Dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation, les frais relatifs aux actions de formation, d'évaluation, d'accompagnement (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations sociales légales et conventionnelles, frais d'hébergement et de transport) sont pris en charge par AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche, sous réserve de son accord préalable et sur la base du forfait horaire de 9,15 €.

Dans le respect des prérogatives du conseil d'administration d'AGEFOS PME, ce montant forfaitaire peut faire l'objet d'une modulation par la SPP, en application des orientations définies par la CPNEFP et sous réserve des équilibres budgétaires de la section comptable « professionnalisation ».

Les frais liés aux formations de tuteur et à l'exercice des missions tutorales peuvent être pris en charge par AGEFOS PME dans la limite des plafonds mensuels et durées respectivement définis par les dispositions législatives et réglementaires.

Les entreprises sont invitées à consulter AGEFOS PME pour connaître les taux en vigueur au moment de la conclusion du contrat ou de la période de professionnalisation.

## Article 9

### *Droit individuel à la formation (DIF)*

#### 9.1. Bénéficiaires et acquisition du DIF

Chaque salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise acquiert 20 heures par an au titre du DIF.

Pour les salariés à temps partiel, la durée du DIF est calculée *pro rata temporis*.

Les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du DIF calculé *pro rata temporis*. Ce droit est ouvert si le salarié justifie de 4 mois d'ancienneté sous contrat à durée déterminée dans l'entreprise, consécutifs ou non, sur les 12 derniers mois.

Le DIF s'acquiert à l'issue de 1 année entière, à terme échu, en fonction de la date d'ouverture du droit.

La date d'ouverture du DIF est fixée à la date d'entrée du salarié dans l'entreprise pour les nouveaux embauchés.

Les droits peuvent être cumulés dans la limite de 120 heures, quel que soit le nombre d'années nécessaire pour l'atteinte de ce plafond par les salariés à temps partiel.

#### 9.2. Mise en œuvre et financement du DIF

L'employeur doit informer chaque année par écrit le salarié du nombre d'heures acquis au titre du DIF.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur.

Lorsque le salarié demande à bénéficier de son DIF, l'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande. Le choix de l'action de formation doit faire l'objet d'un accord écrit entre salarié et employeur.

En cas de désaccord entre le salarié et l'employeur sur le choix de l'action durant deux exercices civils consécutifs, le FONGECIF dont relève l'entreprise peut assurer la prise en charge de l'action de formation, sous réserve que cette action entre dans ses propres priorités. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 6323-12, sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation. La durée de la formation ainsi réalisée se déduit du contingent d'heures de formation acquis au titre du DIF.

#### 9.3. Actions prioritaires de branche

Les actions de formation prioritaires au titre du DIF sont définies par la CPNEFP de la branche.

Les entreprises sont invitées à consulter AGEFOS PME pour connaître les actions prioritaires et les possibilités de prise en charge sur les fonds mutualisés de la professionnalisation.

#### 9.4. Déroulement du DIF

Tout au long de la période d'exécution du contrat de travail, le DIF peut être utilisé pour une formation réalisée sur ou hors temps de travail.

##### Hors temps de travail

Le DIF se déroule en principe en dehors du temps de travail et dans ce cas l'employeur verse une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. L'allocation

est exonérée des cotisations sociales et est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle.

#### Sur le temps de travail

L'employeur et le salarié peuvent également convenir que la formation suivie au titre du DIF est réalisée sur le temps de travail. Dans ce cas, la formation donne droit au maintien de la rémunération.

#### 9.5. Portabilité du droit individuel à la formation

A l'issue du contrat de travail, le DIF est « portable » dans les conditions suivantes.

##### Lorsque le salarié quitte l'entreprise

Il peut demander avant son départ de l'entreprise à utiliser le DIF acquis dans les conditions suivantes :

- licenciement pour motif personnel (sauf faute lourde privative du DIF) : l'employeur doit mentionner obligatoirement dans la lettre de licenciement les droits à DIF acquis par le salarié licencié, et notamment la possibilité d'en demander le bénéfice pendant son préavis.

La demande du salarié pour bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation doit être formulée avant la fin de son préavis. Dans ce cas, cette action est financée par l'entreprise à hauteur d'une somme correspondant au nombre d'heures de DIF acquises multiplié par 9,15 € (forfait réglementaire de prise en charge au titre de la professionnalisation).

En l'absence de demande du salarié avant la fin de son préavis, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur ;

- rupture conventionnelle : le salarié peut demander à bénéficier de DIF. L'employeur est libre d'accepter ou de refuser la demande du salarié. Le financement de la formation est fixé par accord entre l'employeur et le salarié ;
- démission : le salarié peut demander à bénéficier de son DIF. L'employeur est libre d'accepter ou de refuser la demande du salarié. En cas d'acceptation, l'action du DIF devra être réalisée avant la fin du préavis.

Dans ce cas, l'intégralité du coût de la formation est à la charge de l'employeur ;

- départ à la retraite : le salarié perd les droits acquis au titre du DIF ;
- licenciement économique et d'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnel (CSP) : après acceptation du CSP par le salarié, l'employeur verse à Pôle emploi une somme correspondant au montant de l'allocation de formation (égale à 50 % de la rémunération nette horaire de référence du salarié concerné) multiplié par le nombre d'heures acquises par le salarié au moment de la rupture de son contrat de travail. Ce versement à Pôle emploi a pour effet de solder le DIF du salarié. En cas de refus du contrat de sécurisation professionnel par le salarié, la procédure est identique à celle prévue en cas de licenciement pour motif personnel ;
- licenciement pour faute lourde : le salarié perd les droits acquis au titre du DIF.

##### Lorsque le salarié s'inscrit à Pôle emploi après rupture de son contrat de travail

La portabilité du DIF peut être mise en œuvre si la rupture ouvre droit à l'assurance chômage, et notamment dans les cas suivants :

- licenciement sauf faute lourde ;
- rupture conventionnelle ;
- démission légitime (selon les critères de Pôle emploi, notamment démission en cas de mutation du conjoint) ;

- fin d'un contrat à durée déterminée si le salarié bénéficie de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

L'utilisation du DIF est soumise à l'avis du référent Pôle emploi. Si un avis favorable est rendu, le financement de l'action est supporté par l'OPCA de l'entreprise dans laquelle le DIF a été acquis, à hauteur de 9,15 € multipliés par le nombre d'heures de DIF mentionné sur le certificat de travail du salarié.

Lorsque le salarié est embauché dans une nouvelle entreprise

Le salarié peut demander à bénéficier de son DIF portable pendant une durée de 2 ans à compter de son embauche. L'employeur n'est pas tenu d'accepter la demande du salarié.

#### 9.6. Mention dans le certificat de travail

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à la portabilité du DIF, l'employeur doit mentionner dans le certificat de travail le solde des heures de DIF dont bénéficie le salarié et la somme forfaitaire correspondante, soit 9,15 € multipliés par le nombre d'heures, ainsi que le nom de l'OPCA dont relève l'entreprise au titre de la collecte des fonds de professionnalisation.

### Article 10

#### *Entretien de seconde partie de carrière*

##### 10.1. Objectif

L'entretien de seconde partie de carrière vise à informer le salarié, notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

##### 10.2. Mise en œuvre

Dans le cadre de la formation tout au long de la vie, le salarié peut demander à bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière dès lors qu'il a atteint l'âge de 45 ans et 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Dans les entreprises ou groupes employant au moins 50 salariés, cet entretien de seconde partie de carrière est obligatoirement mis en œuvre à l'initiative de l'employeur. Dans ces entreprises, il est obligatoirement renouvelé tous les 5 ans à l'initiative de l'employeur.

### Article 11

#### *Bilan de compétences*

La mise en œuvre du bilan de compétences est basée sur le volontariat du salarié et doit répondre aux exigences des dispositions législatives et réglementaires. Il peut être réalisé dans le cadre d'un congé spécifique ou du plan de formation de l'entreprise.

Le bilan de compétences permet au salarié :

- d'analyser ses aptitudes, ses compétences personnelles et professionnelles, ses motivations ;
- de gérer ses ressources personnelles ;
- d'organiser ses priorités professionnelles ;
- d'utiliser ses atouts comme instrument de négociation pour un emploi, une formation ou en termes de choix de carrière.

Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation. Cette prestation peut être réalisée :

- à l'initiative de l'entreprise avec l'accord du salarié, dans le cadre du plan de formation ; le coût de la prestation est à la charge de l'employeur ;

- à l’initiative du salarié, dans le cadre du congé de bilan de compétences ou hors temps de travail ; le coût de la prestation est à la charge de l’OPACIF dont relève l’entreprise.

Le salarié est seul destinataire des conclusions du bilan de compétences. Ces résultats ne peuvent être communiqués ni à l’employeur ni à un tiers sans l’accord du salarié.

Les entreprises se reporteront aux dispositions législatives et réglementaires, et notamment aux articles L. 6313-1, L. 6313-10 et L. 6322-42 à L. 6322-51 du code du travail.

## **Article 12**

### *Passeport orientation formation*

Conformément à l’article L. 6315-2 du code du travail, est mis à disposition de toute personne un modèle de passeport orientation et formation qui recense :

1° Dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises susceptibles d’aider à l’orientation ;

2° Dans le cadre de la formation continue :

- tout ou partie des informations recueillies à l’occasion d’un entretien professionnel, d’un bilan de compétences ou d’un bilan d’étape professionnel ;
- les actions de formation prescrites par Pôle emploi ;
- les actions de formation mises en œuvre par l’employeur ou relevant de l’initiative individuelle ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les qualifications obtenues ;
- les habilitations de personnes ;
- le ou les emplois occupés, le service civique et les activités bénévoles effectués, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois, du service civique et de ces activités.

L’employeur ne peut exiger du salarié qui répond à une offre d’embauche qu’il lui présente son passeport orientation et formation. Est illicite le fait de refuser l’embauche d’un salarié en raison de son refus ou de son impossibilité de présenter son passeport orientation et formation.

## **Article 13**

### *Validation des acquis de l’expérience*

#### **13.1. Objectif**

La validation des acquis de l’expérience (VAE) permet d’obtenir tout ou partie d’une certification – diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles RNCP – à partir d’une expérience professionnelle salariée ou non salariée et/ou bénévole.

L’expérience acquise, en lien avec la certification visée, est validée par un jury, sur la base d’un dossier constitué par la personne concernée.

#### **13.2. Bénéficiaires**

Toute personne ayant au moins 3 ans d’expérience salariée, non salariée ou bénévole, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, a accès au dispositif VAE. Ce dispositif est particulièrement adapté à la problématique des seniors dont la qualification formelle est faible mais dont l’expérience professionnelle est importante.

### 13.3. Mise en œuvre

La VAE peut être mise en œuvre :

- à l’initiative de l’employeur, avec l’accord du salarié, dans le cadre du plan de formation ou de la période de professionnalisation ;
- à l’initiative du salarié, avec l’accord de l’employeur, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;
- à l’initiative du salarié dans le cadre d’un congé de VAE d’une durée maximale de 24 heures.

Les employeurs sont invités à se rapprocher d’AGEFOS PME pour connaître les modalités de financement de la VAE au titre des périodes de professionnalisation. Les salariés sont invités à se rapprocher du FONGECIF de leur région pour connaître les modalités de financement de la VAE au titre du congé de VAE.

## Article 14

### *Financement de la formation professionnelle*

Le financement de la formation professionnelle est assuré par une contribution légale des entreprises, fixée en pourcentage de la masse salariale annuelle brute de l’entreprise selon son effectif.

#### 14.1. Entreprises de moins de 10 salariés

La totalité de la contribution légale est obligatoirement versée à AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche, soit 0,55 % de la masse salariale annuelle brute réparti à hauteur de :

- 0,15 % au titre des contrats et périodes de professionnalisation et des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur (formation des tuteurs et fonction tutorale) ;
- 0,4 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et des actions menées au titre du droit individuel à la formation.

#### 14.2. Entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés

La contribution légale des entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés est fixée à 1,05 % de la masse salariale annuelle brute, décomposé comme suit :

- 0,15 % de la masse salariale annuelle brute obligatoirement versée à AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche et affecté au financement :
  - des périodes et contrats de professionnalisation ;
  - des formations de tuteur ;
  - des coûts liés à l’exercice de la fonction tutorale ;
  - des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF ;
- 0,9 % de la masse salariale annuelle brute pour le financement des actions menées dans le cadre du plan de formation, du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur. Cette contribution peut être gérée directement par l’employeur ou faire l’objet d’un versement volontaire à AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche, ou à un autre OPCA interprofessionnel.

#### 14.3. Entreprises de 20 salariés et plus

La contribution légale des entreprises de 20 salariés et plus est fixée à 1,6 % de la masse salariale annuelle brute, décomposé comme suit :

- 0,5 % de la masse salariale annuelle brute obligatoirement versée à AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche, et affecté au financement :
  - des périodes et contrats de professionnalisation ;
  - des formations de tuteur ;

- des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale ;
- des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF ;
- 0,9 % de la masse salariale annuelle brute pour le financement des actions menées dans le cadre du plan de formation, du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur. Cette contribution peut être gérée directement par l'employeur ou faire l'objet d'un versement volontaire à AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche, ou à un autre OPCA interprofessionnel ;
- 0,2 % de la masse salariale annuelle brute obligatoirement versé au FONGECIF et affecté au financement du congé individuel de formation, de bilan de compétences et de VAE.

#### 14.4. Contribution CIF-CDD due par les entreprises employant un ou plusieurs salariés en CDD quels que soient leurs effectifs

Les entreprises qui emploient un ou plusieurs salariés en CDD sont tenues de verser au FONGECIF 1 % de la masse salariale brute annuelle versée à ces CDD. Cette contribution est affectée au financement d'un congé individuel de formation spécifiquement ouvert aux salariés en CDD. Les salariés sont invités à se rapprocher du FONGECIF pour connaître les conditions d'accès à ce congé spécifique.

Tableau récapitulatif des contributions légales des entreprises et des obligations de versement à AGEFOS PME :

ENTREPRISES de moins de 10 salariés		ENTREPRISES de 10 à moins de 20 salariés		ENTREPRISES de 20 salariés et plus		
0,55 %		1,05 %		1,60 %		
Répartition de la contribution : plan de formation, financement de la professionnalisation-DIF prioritaire, congé individuel de formation (bilan de compétences, VAE)						
Plan	Professionnalisation et DIF	Plan	Professionnalisation et DIF	Plan	Professionnalisation et DIF	CIF
0,40 %	0,15 %	0,90 %	0,15 %	0,90 %	0,50 %	0,20 %
Versement obligatoire à AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche						
Totalité de la contribution 0,15 % + 0,40 %		0,15 % professionnalisation		0,50 % professionnalisation		OPACIF
Plus 1 % CIF-CDD versé au FONGECIF par toute entreprise employant des CDD quel que soit l'effectif						

## Article 15

### *Section paritaire professionnelle*

Les partenaires sociaux signataires du présent accord demandent au conseil d'administration d'AGEFOS PME la création d'une section paritaire professionnelle (SPP) dédiée à la branche professionnelle qui sera notamment chargée, conformément aux dispositions législatives et réglementaires :

- de recommander les priorités (publics/formations) pour la gestion des fonds du plan de formation des sections financières des entreprises de moins de 50 salariés ;
- de définir des priorités de formations et les règles de prise en charge au titre des fonds du plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus et des fonds de la professionnalisation gérés par l'OPCA, en cohérence avec le présent accord de branche et les avis et orientations de la CPNEFP.

Pour l'élaboration des priorités, dans le respect des prérogatives de gestion et décisions de l'OPCA au regard de l'équilibre des fonds gérés, la SPP prend en compte des orientations définies CPNEFP.

Un protocole de création et de fonctionnement de la SPP sera conclu entre les signataires du présent accord et AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche professionnelle.

## **Article 16**

### *Contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels*

Concernant le financement du FPSPP, les textes prévoient qu'un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la contribution légale des employeurs à la formation professionnelle continue est versé au FPSPP, par l'intermédiaire des OPCA.

Cette contribution est fixée chaque année par arrêté ministériel.

L'article L. 6332-19 du code du travail précise : « Les sommes mentionnées aux 1° et 2° s'imputent sur les participations des employeurs dues au titre du congé individuel de formation, du plan de formation et de la professionnalisation. Au titre du congé individuel de formation, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent. Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. A défaut d'accord en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de collecte, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. »

Pour l'application de ce texte, les partenaires sociaux signataires du présent accord décident de la répartition suivante :

Le montant total de ladite contribution au FPSPP est réparti de façon égale entre la contribution des entreprises de la branche au financement du plan de formation et la contribution au financement de la professionnalisation, soit :

- 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;
- 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

## **Article 17**

### *Portée de l'accord*

Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord normatif de branche, aucun accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut déroger à ses dispositions, sauf dispositions plus favorables.

## **Article 18**

### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une période indéterminée.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les signataires conviennent d'une négociation triennale sur les dispositifs de la formation professionnelle dans la branche.

## **Article 19**

### *Dépôt légal. – Entrée en vigueur. – Extension*

#### **19.1. Dépôt**

A l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail. Conformément

aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

#### 19.2. Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au jour de sa signature.

#### 19.3. Extension

L'extension du présent accord sera demandée sur l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 4 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FSE ;  
UPEMEIC ;  
GEEXI.

#### **Syndicats de salariés :**

UNSA FCS ;  
FBA CFDT ;  
CFE-CGC assurances.

Brochure n° 3037

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1921. – PERSONNEL DES HUISSIERS DE JUSTICE**

**AVENANT N° 45 DU 19 DÉCEMBRE 2013**  
**RELATIF À LA GRILLE DES SALAIRES ET À LA CLASSIFICATION**

NOR : ASET1450338M

IDCC : 1921

Entre :

La CNHJ ;

L'UNHJ,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

Le SPAAC CFE-CGC ;

La FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, la nouvelle grille des salaires s'établit comme suit :

- la valeur du point dite « valeur de référence » est portée à 5,66 € ;
- la valeur du point dite « valeur complémentaire » est de 5,57 €.

La classification des salaires minima de la profession pour la durée légale du travail (151,67 heures mensuelles) est établie conformément au tableau ci-dessous.

*(En euros.)*

CATÉGORIE	COEFFICIENT	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT
1	262	Personnel d'entretien	1 482,92
2	272	Personnel qui assure les travaux de bureau (photocopies, classement, affranchissement, accueil et autres tâches similaires) Appariteur, coursier	1 538,62

CATÉGORIE	COEFFICIENT	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT
3	278	<p>Secrétaire (BEP). Personnel capable de contrôler les mentions essentielles d'un acte, de le mettre en forme, de le régulariser (répertoire). Connaissance de la bureautique et du traitement de textes, accueil, prise de rendez-vous</p> <p>Secrétaire sous tutorat (d'une autre secrétaire et d'un associé), quelle que soit sa future fonction, ayant une bonne connaissance de la bureautique</p> <p>Clerc significateur assermenté ayant moins de 5 ans d'ancienneté</p> <p>Salarié qui se destine à la profession d'huissier, titulaire d'un master 1 de la faculté, qui ne suit pas encore les formations de l'Ecole nationale de procédure</p>	1 572,04
4	282	<p>Clerc significateur titulaire du CQP (*) « Clerc significateur » délivré par l'Ecole nationale de procédure ou clerc significateur ayant plus de 5 ans d'ancienneté</p> <p>Secrétaire, même poste que pour la catégorie 3, mais ayant obtenu le CQP (*) de secrétaire</p>	1 594,32
5	296	<p>Clerc qui maîtrise la terminologie juridique, procède à l'ouverture des dossiers, assure le suivi des procédures et de la comptabilité des dossiers</p> <p>Titulaire du master 1 en formation à l'Ecole nationale de procédure</p> <p>Aide comptable</p> <p>Secrétaire gestionnaire de dossiers. Organise les procédures contentieuses et gère son portefeuille avec le soutien d'un autre salarié, mais sait gérer une relation client</p>	1 672,30
6	316	<p>Clerc aux procédures titulaire du CQP (*) « Clerc aux procédures » délivré par l'Ecole nationale de procédure</p> <p>Employé assurant la comptabilité des dossiers ainsi que celle de l'étude</p> <p>Personnel titulaire de l'ancien diplôme du 2<sup>e</sup> cycle de l'Ecole nationale de procédure</p> <p>Secrétaire gestionnaire de dossiers confirmée. Sait entretenir mais aussi faire évoluer une relation clientèle</p>	1 783,70
7	333	<p>Clerc aux procédures ayant plus de 2 ans d'expérience après l'obtention du CQP (*) « Clerc aux procédures » délivré par l'Ecole nationale de procédure, à quoi s'ajoutent des compétences particulières telles qu'être capable de recherches juridiques, de soutenir une argumentation juridique. Prise de titre, connaissance des procédures particulières, rôle de conseil auprès de la clientèle, ouverture des dossiers, comptabilité dossier, voire générale</p> <p>Personnel titulaire de l'ancien examen de fin d'étude de l'Ecole nationale de procédure</p>	1 878,39

CATÉGORIE	COEFFICIENT	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT
8	382	Clerc expert titulaire du CQP (*) « Clerc expert » délivré par l'Ecole nationale de procédure  Clerc habilité aux constats tel que défini par l'article 1 <sup>er</sup> bis de l'ordonnance n° 45-2592 du 2 novembre 1945 modifié par la loi n° 91-650 du 9 juillet 1991 (décret n° 92-984 du 9 sep- tembre 1992, modifié par décret n° 94-299 du 12 avril 1994)	2 151,32
9	422	Titulaire de l'examen professionnel  Responsable de service	2 374,12
10	480	Collaborateur direct du titulaire : juriste qualifié maîtrisant parfaitement la procédure civile	2 697,18
<b>Cadres</b>			
11	540	Principal clerc : juriste qualifié remplissant les conditions pour être habilité aux constats, col- laborateur direct du titulaire maîtrisant parfai- tement la procédure civile, la comptabilité des dossiers ainsi que la gestion comptable, admi- nistrative, sociale et humaine de l'étude	3 031,38
12	640	Principal clerc : même définition que ci-dessus ayant au moins 10 ans d'expérience dans la fonction	3 588,38
13	670	Huissier de justice salarié	3 755,48
(*) Certificat de qualification professionnelle.			

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3168

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

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 6 FÉVRIER 2014  
DU SYNDICAT DES MÉDECINS GÉNÉRALISTES  
À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1450344M  
IDCC : 1147

---

Paris, le 6 février 2014.

*Le syndicat des médecins généralistes, 13, rue Fernand-Léger, 75020 Paris, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur le directeur général,

J'ai l'honneur de vous faire connaître que notre organisation a décidé de son adhésion à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 (IDCC : 1147).

Cette adhésion est faite à la convention collective et à l'ensemble de ses avenants.

Vous trouverez la notification de cette adhésion qui a été faite par nos soins aux partenaires sociaux et aux signataires employeurs conformément à l'article L. 2261-4 du code du travail.

Par ailleurs, en application de l'article L. 2261-4 du même code, notre organisation ayant les mêmes droits que les parties signataires, vous voudrez bien veiller à ce que nous soyons convoqués aux négociations prochaines.

Je vous prie de croire, Monsieur le directeur général, en l'assurance de ma haute considération.

**Convention collective départementale**

**IDCC : 887. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES  
(Eure)**

**(1<sup>er</sup> juillet 1976)**

(Etendue par arrêté du 19 mars 1979,  
*Journal officiel* du 18 mai 1979)

---

**ACCORD DU 16 JANVIER 2014**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : ASET1450352M

IDCC : 887

---

Entre :

L'UIMM Eure,

D'une part, et

L'USME CGT-FO ;

La CFDT métallurgie Evreux et Vernon-Gaillon ;

La CFTC métallurgie Eure,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Rémunérations minimales hiérarchiques*

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié servent de base à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant n° 1 de la convention collective de la métallurgie de l'Eure.

En application de l'accord national du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, elles sont adaptables à l'horaire de travail effectif et assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

A compter du 1<sup>er</sup> février 2014, la valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures sera de 5,52 €.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 15 de l'avenant n° 1 de la convention collective de la métallurgie de l'Eure, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté. La prise en compte, dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la prime d'ancienneté, pourra s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base. Dans ce cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié sur sa demande.

Ces rémunérations minimales hiérarchiques serviront uniquement à la détermination de la base conventionnelle de la prime d'ancienneté.

## Article 2

### *Rémunérations annuelles effectives*

Le barème des rémunérations minimales annuelles garanties créé par l'accord du 7 mai 1991 (en application de l'accord national du 17 janvier 1991 étendu) et applicable à l'ensemble des catégories de personnels visés par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié relatif à la classification est établi sur la base de la durée légale du travail.

Le barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est, à partir de l'année 2014, le suivant :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT hiérarchique	RAE ANNUELLE
I	1	140	17 522
	2	145	17 542
	3	155	17 562
II	1	170	17 809
	2	180	18 325
	3	190	18 984
III	1	215	20 640
	2	225	21 045
	3	240	22 207
IV	1	255	23 214
	2	270	24 311
	3	285	25 289
V	1	305	26 942
	2	335	29 318
	3	365	31 424
		395	34 092

Ce barème constitue la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte ayant travaillé normalement toute l'année sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif (151,67 heures par mois). (Les articles L. 1132-1 et L. 5213-7 du code du travail devront bien évidemment trouver application.)

Ce barème sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif de chaque mensuel et appliqué *pro rata temporis* en fonction des dates d'entrée ou de sortie, en cas de changement de classification intervenu en cours d'année ainsi qu'en cas de suspension du contrat de travail. Ces montants supporteront les majorations légales pour heures supplémentaires.

Conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord national du 17 janvier 1991 étendu, il sera tenu compte, pour l'application de ces garanties de rémunérations annuelles effectives, de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes

les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant n° 1 de la convention collective territoriale des industries métallurgiques de l'Eure ;
- majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

Ces barèmes de rémunérations annuelles effectives sont sans incidence sur les rémunérations minimales hiérarchiques visées à l'article 1<sup>er</sup>.

### **Article 3**

#### *Indemnité de panier*

L'indemnité de panier prévue à l'article 20 de l'avenant n° 1 de la présente convention collective est portée à 8,17 € à compter du 1<sup>er</sup> février 2014.

### **Article 4**

Le présent accord annule et remplace le précédent accord du 15 janvier 2013.

### **Article 5**

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

### **Article 6**

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord, étant rappelé que l'accord précédent du 15 janvier 2013 a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 16 mai 2013 (*Journal officiel* du 24 mai 2013).

Fait à Evreux, le 16 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 911. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,**  
**ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**  
**(Seine-et-Marne)**  
**(30 novembre 1976)**  
(Etendue par arrêté du 28 février 1980,  
*Journal officiel* du 11 avril 1980)

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 11 JANVIER 2014  
DE LA CFDT MÉTALLURGIE DE SEINE-ET-MARNE  
À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1450354M  
IDCC : 911

---

Melun, le 11 janvier 2014.

*La CFDT STM 77, 15, rue Pajol, 77007 Melun Cedex, à la direction générale du travail, dépôt  
des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur le directeur général,

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail, je vous informe par la présente que le syndicat CFDT des travailleurs dans la métallurgie de Seine-et-Marne adhère à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires du département de Seine-et-Marne (IDCC : 911).

Nous avons également procédé au dépôt de notre adhésion par voie électronique à l'adresse suivante : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Je vous prie d'agréer, Monsieur le directeur général, l'expression de ma considération distinguée.

*Le secrétaire général.*

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 911. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,**  
**ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**  
**(Seine-et-Marne)**  
**(30 novembre 1976)**  
(Etendue par arrêté du 28 février 1980,  
*Journal officiel* du 11 avril 1980)

**AVENANT DU 14 JANVIER 2014**  
**RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014**  
NOR : ASET1450353M  
IDCC : 911

Entre :  
L'UIMM Seine-et-Marne,  
D'une part, et  
La CFTC ;  
L'USM FO ;  
Le SMIDEF CFE-CGC ;  
L'USTM CGT ;  
Le STM CFDT,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Les taux effectifs garantis annuels (TEGA) sont fixés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, par un barème figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle au-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement pour l'horaire considéré.

Ces taux effectifs garantis annuels sont applicables à l'ensemble des catégories de personnes visées à l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.

Le présent barème est établi respectivement sur la base de la durée légale du travail actuellement en vigueur et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

**Article 2**

Pour la comparaison annuelle avec ces barèmes des sommes réellement perçues par les salariés, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts perçus par les salariés, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;

- des primes d’ancienneté prévues à l’article 13 de l’avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires du département de Seine-et-Marne ;
- des majorations pour travaux pénibles, insalubres découlant à ce titre des dispositions de la présente convention collective ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des primes perçues dans le cadre de l’application des dispositifs légaux d’intéressement ou de participation.

### **Article 3**

La vérification du compte d’un salarié interviendra en fin d’année civile et, en cas de rupture de son contrat de travail ou de départ de l’entreprise en cours d’année, à la fin de son contrat de travail.

### **Article 4**

Les valeurs de ces TEGA seront calculées *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d’année de différents événements tels que :

- changement de classement ;
- départ de l’entreprise en cours d’année ;
- embauche en cours d’année ;
- suspension du contrat de travail.

### **Article 5**

Les TEGA comprennent les compensations pécuniaires dues pour l’ensemble des réductions de la durée du travail.

### **Article 6**

Les barèmes des TEGA ne servent pas de base de calcul aux primes d’ancienneté (article 13 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires de Seine-et-Marne).

### **Article 7**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, la valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 4,85 €.

### **Article 8**

L’indemnité de panier prévue à l’article 16 de l’avenant « Mensuels » est fixée à 7,25 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

### **Article 9**

Le présent avenant, établi conformément à l’article L. 132-10 du code du travail, est fait en nombre suffisant d’exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l’article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Melun, le 14 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014

Base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures,  
applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures

*Agents de maîtrise d'atelier*

Valeur du point : 4,85 €.

(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	1 115,74	33,47	44,63	55,79	66,94	78,10	89,26	100,42	111,57	122,73	133,89	145,05	156,20	167,36
	3	240	1 245,48	37,36	49,82	62,27	74,73	87,18	99,64	112,09	124,55	137,00	149,46	161,91	174,37	186,82
IV	1	255	1 323,32	39,70	52,93	66,17	79,40	92,63	105,87	119,10	132,33	145,57	158,80	172,03	185,27	198,50
	3	285	1 479,01	44,37	59,16	73,95	88,74	103,53	118,32	133,11	147,90	162,69	177,48	192,27	207,06	221,85
V	1	305	1 582,80	47,48	63,31	79,14	94,97	110,80	126,62	142,45	158,28	174,11	189,94	205,76	221,59	237,42
	2	335	1 738,48	52,15	69,54	86,92	104,31	121,69	139,08	156,46	173,85	191,23	208,62	226,00	243,39	260,77
	3	365	1 894,17	56,83	75,77	94,71	113,65	132,59	151,53	170,48	189,42	208,36	227,30	246,24	265,18	284,13
	4	395	2 049,85	61,50	81,99	102,49	122,99	143,49	163,99	184,49	204,99	225,48	245,98	266,48	286,98	307,48

*Ouvriers*

Valeur du point : 4,85 €.

(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	712,95	21,39	28,52	35,65	42,78	49,91	57,04	64,17	71,30	78,42	85,55	92,68	99,81	106,94
	2	145	738,41	22,15	29,54	36,92	44,30	51,69	59,07	66,46	73,84	81,23	88,61	95,99	103,38	110,76
	3	155	789,34	23,68	31,57	39,47	47,36	55,25	63,15	71,04	78,93	86,83	94,72	102,61	110,51	118,40
II	1	170	865,73	25,97	34,63	43,29	51,94	60,60	69,26	77,92	86,57	95,23	103,89	112,54	121,20	129,86
	2															
	3	190	967,58	29,03	38,70	48,38	58,05	67,73	77,41	87,08	96,76	106,43	116,11	125,78	135,46	145,14
III	1	215	1 094,89	32,85	43,80	54,74	65,69	76,64	87,59	98,54	109,49	120,44	131,39	142,34	153,28	164,23
	2															
	3	240	1 222,20	36,67	48,89	61,11	73,33	85,55	97,78	110,00	122,22	134,44	146,66	158,89	171,11	183,33
IV	1	255	1 298,59	38,96	51,94	64,93	77,92	90,90	103,89	116,87	129,86	142,84	155,83	168,82	181,80	194,79
	2	270	1 374,98	41,25	55,00	68,75	82,50	96,25	110,00	123,75	137,50	151,25	165,00	178,75	192,50	206,25
	3	285	1 451,36	43,54	58,05	72,57	87,08	101,60	116,11	130,62	145,14	159,65	174,16	188,68	203,19	217,70

Valeur du point : 4,85 €.

(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	679,00	20,37	27,16	33,95	40,74	47,53	54,32	61,11	67,90	74,69	81,48	88,27	95,06	101,85
	2	145	703,25	21,10	28,13	35,16	42,20	49,23	56,26	63,29	70,33	77,36	84,39	91,42	98,46	105,49
	3	155	751,75	22,55	30,07	37,59	45,11	52,62	60,14	67,66	75,18	82,69	90,21	97,73	105,25	112,76
II	1	170	824,50	24,74	32,98	41,23	49,47	57,72	65,96	74,21	82,45	90,70	98,94	107,19	115,43	123,68
	2	180	873,00	26,19	34,92	43,65	52,38	61,11	69,84	78,57	87,30	96,03	104,76	113,49	122,22	130,95
	3	190	921,50	27,65	36,86	46,08	55,29	64,51	73,72	82,94	92,15	101,37	110,58	119,80	129,01	138,23
III	1	215	1 042,75	31,28	41,71	52,14	62,57	72,99	83,42	93,85	104,28	114,70	125,13	135,56	145,99	156,41
	2	225	1 091,25	32,74	43,65	54,56	65,48	76,39	87,30	98,21	109,13	120,04	130,95	141,86	152,78	163,69
	3	240	1 164,00	34,92	46,56	58,20	69,84	81,48	93,12	104,76	116,40	128,04	139,68	151,32	162,96	174,60
IV	1	255	1 236,75	37,10	49,47	61,84	74,21	86,57	98,94	111,31	123,68	136,04	148,41	160,78	173,15	185,51
	2	270	1 309,50	39,29	52,38	65,48	78,57	91,67	104,76	117,86	130,95	144,05	157,14	170,24	183,33	196,43
	3	285	1 382,25	41,47	55,29	69,11	82,94	96,76	110,58	124,40	138,23	152,05	165,87	179,69	193,52	207,34
V	1	305	1 479,25	44,38	59,17	73,96	88,76	103,55	118,34	133,13	147,93	162,72	177,51	192,30	207,10	221,89
	2	335	1 624,75	48,74	64,99	81,24	97,49	113,73	129,98	146,23	162,48	178,72	194,97	211,22	227,47	243,71
	3	365	1 770,25	53,11	70,81	88,51	106,22	123,92	141,62	159,32	177,03	194,73	212,43	230,13	247,84	265,54
	4	395	1 915,75	57,47	76,63	95,79	114,95	134,10	153,26	172,42	191,58	210,73	229,89	249,05	268,21	287,36

### Barème des taux effectifs garantis annuels à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014

Le barème des TEGA, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est le suivant :

(En euros.)

NIV.	COEF.	ÉCH.	AGENT de maîtrise d'atelier	AGENT de maîtrise	OUVRIER	ADMINISTRATIF et technicien
V	395	3	AM7 34 926,01	AM7 32 796,84		32 796,84
	365	3	AM7 32 315,60	AM7 30 279,45		30 279,45
	335	2	AM6 30 719,24	AM6 27 894,50		27 894,50
	305	1	AM5 27 039,20	AM5 25 440,80		25 440,80
IV	285	3	AM4 25 698,17	AM4 24 147,54	TA4 25 318,86	24 147,54
	270	2			TA3 23 956,37	22 843,72
	255	1	AM3 22 919,58	AM3 21 615,76	TA2 22 599,94	21 615,76
III	240	3	AM2 22 228,58	AM2 20 893,75	TA1 21 909,80	20 893,75
	225	2				19 936,40
	215	1	AM1 20 196,48	AM1 18 955,77	P3 19 830,14	18 955,77
II	190	3			P2 19 226,36	18 549,00
	180	2				18 268,54
	170	1			P1 18 405,23	18 029,59
I	155	3			O3 18 229,95	17 868,31
	145	2			O2 17 817,66	17 681,92
	140	1			O1 17 494,51	17 494,51

**Convention collective départementale**

**IDCC : 1732. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES  
(Yonne)**

**(11 mars 1993)**

(Etendue par arrêté du 3 mars 1994,  
*Journal officiel* du 12 mars 1994)

**ACCORD DU 17 JANVIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES, AUX PRIMES  
ET AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : ASET1450351M

IDCC : 1732

Entre :

L'UIMM de l'Yonne,

D'une part, et

La CFTC ;

La CFDT ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Rémunérations minimales hiérarchiques et valeur du point*

La valeur du point servant à déterminer les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques prévus à l'article 48 de la convention collective, et servant de base de calcul à la prime d'ancienneté, est fixée à 4,41 € (base 151,67 heures).

**Article 2**

*Prime de Panier*

La valeur de l'indemnité du panier de nuit prévue par l'article 55 de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne est fixée à 6,20 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 (en conséquence, les primes de panier afférentes au salaire du mois de janvier 2014 seront calculées sur cette nouvelle base).

**Article 3**

*Taux effectifs garantis (TEG) annuels*

Les taux effectifs garantis annuels tels qu'ils sont définis ci-dessous sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014. Les valeurs sont fixées dans le tableau figurant ci-après.

### Définition des taux effectifs garantis (TEG) annuels

Les taux effectifs garantis annuels constituent la rémunération annuelle brute minimale au-dessous de laquelle le salarié ne peut pas être payé.

Les TEG base 151,67 heures sont établis pour la durée annuelle correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Ils sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné et supporteront donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Les valeurs des TEG annuels seront calculées au prorata du temps de présence effective du salarié en cas de survenance au cours de l'année considérée :

- d'un changement de classement (coefficient et/ou catégorie professionnelle) ;
- d'une suspension du contrat de travail ;
- d'une entrée ou d'un départ du salarié en cours d'année.

En aucun cas, ces TEG annuels ne pourront servir de base pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Les mensuels de moins de 18 ans bénéficieront de la garantie des TEG sous déduction des abattements de salaire prévus, en ce qui les concerne, par les dispositions de la convention collective ou, à défaut, par les dispositions légales.

Les TEG ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

### Assiette de comparaison

Pour l'application des taux effectifs garantis annuels, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire perçus pendant l'année considérée, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de paie de l'année considérée et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté conventionnelle (art. 51 de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne) ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale ;
- des sommes découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 54 de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne ;
- des sommes versées à titre de régularisation sur les TEG pour l'année précédente en application de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne ;
- de l'indemnité de panier prévue par la convention collective de la métallurgie de l'Yonne.

### Vérification

La vérification des rémunérations globales perçues par le salarié sera effectuée au plus tard à la fin de l'année 2014.

Au cas où l'entreprise serait dans l'obligation de verser un complément, celui-ci sera effectué au plus tard sur le bulletin de paie de décembre 2014.

### Article 4

#### *Dépôt*

Le présent avenant et son annexe, le barème des TEG, seront déposés dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Ils feront l'objet d'une demande d'extension faite dans les meilleurs délais par l'UIMM de l'Yonne.

Fait à Auxerre, le 17 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des TEG annuels applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	CAS GÉNÉRAL	OUVRIER	AGENT DE MAÎTRISE	
I	140	17 376	O1 17 376		
	145	17 442	O2 17 442		
	155	17 540	O3 17 540		
II	170	17 651	P1 17 651		
	180	17 704			
	190	17 902	P2 17 974		
III	215	18 227	P3 18 338	AM1	18 809
	225	18 564			
	240	18 898	TA1 19 910	AM2	19 910
IV	255	19 703	TA2 20 757	AM3	20 757
	270	20 709	TA3 21 231		
	285	21 654	TA4 22 859	AM4	22 879
V	305	23 929		AM5	24 390
	335	26 270		AM6	26 641
	365	27 868		AM7	28 705
	395	29 524		AM8	29 899

**Accord professionnel**  
**PANNEAUX À BASE DE BOIS**

ACCORD DU 12 NOVEMBRE 2013  
RELATIF À LA RÉPARTITION DES SOMMES VERSÉES AU FPSPP  
NOR : ASET1450343M

PRÉAMBULE

Un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a été mis en place par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, afin d'assurer l'efficacité du système de formation professionnelle et de favoriser la qualification et la requalification des salariés les moins qualifiés et des demandeurs d'emploi.

Le financement de ce FPSPP, à la charge des entreprises, repose sur une contribution égale à un pourcentage de la participation obligatoire des entreprises à la formation (plan de formation, professionnalisation et CIF). Ce pourcentage, compris entre 5 et 13 %, est fixé chaque année par arrêté.

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit que la répartition du financement du FPSPP au titre du plan de formation et de la professionnalisation peut être déterminée par un accord collectif de branche.

Aussi, les partenaires sociaux de la branche de l'industrie des panneaux à base de bois ont décidé de conclure un accord sur ce thème en 2010 en ayant comme objectif une optimisation des différentes sources de financement des actions de formation que sont le plan de formation et les fonds de la professionnalisation.

Sur la base d'éléments chiffrés quant à l'utilisation des fonds de la professionnalisation sur les années 2010 et 2011 communiqués par l'OPCIBA, et conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord du 30 juin 2010 relatif à la répartition des sommes versées au FPSPP, les signataires ont décidé de poursuivre, par un accord du 13 octobre 2011, les mesures déjà adoptées visant à adapter la formation dans la branche au contexte législatif et conventionnel quant à la répartition des sommes versées au FPSPP.

Sur la base d'éléments chiffrés quant à l'utilisation des fonds de la professionnalisation sur l'année 2012 communiqués par l'OPCA3+, et conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord du 13 octobre 2011 relatif à la répartition des sommes versées au FPSPP, les signataires ont décidé de poursuivre, par un accord du 31 octobre 2012, les mesures déjà adoptées visant à adapter la formation dans la branche au contexte législatif et conventionnel quant à la répartition des sommes versées au FPSPP.

Sur la base d'éléments chiffrés quant à l'utilisation des fonds de la professionnalisation sur l'année 2013 communiqués par l'OPCA3+, et conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord du 31 octobre 2012 relatif à la répartition des sommes versées au FPSPP, les signataires ont décidé de poursuivre, par un accord du 12 novembre 2013, les mesures déjà adoptées visant à adapter la formation dans la branche au contexte législatif et conventionnel quant à la répartition des sommes versées au FPSPP.

## Article 1<sup>er</sup>

### *Champ d'application*

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités française, des catégories suivantes :

a) Fabrication de panneaux de contreplaqué multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;

b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;

c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.

d) Fabrication de :

- panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
- panneaux de particules replaqués de bois ;
- panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
- panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqué galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

## Article 2

### *Répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)*

Calculé par application du taux fixé par arrêté sur la base de la participation obligatoire des entreprises (hors CIF), le montant total du prélèvement du FPSPP sera réparti de la façon suivante.

Compte tenu de l'analyse chiffrée, communiquée par l'OPCA3+, des dépenses « professionnalisation » de l'industrie des panneaux à base de bois sur l'année 2013, les parties signataires ont décidé la répartition suivante :

Calculé par application du taux fixé par arrêté sur la base de la participation obligatoire des entreprises (hors CIF), le montant total du prélèvement à verser au FPSPP sera réparti ainsi :

- 60 % du montant total sont imputés sur les fonds de la professionnalisation ;
- 40 % du montant total sont imputés sur le plan de formation.

La partie relative au CIF sera traitée directement par le FONGECIF.

## Article 3

### *Modalités de suivi*

Les conditions et les résultats de la mise en œuvre des dispositions du présent article 2 seront examinés par la commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie des panneaux à base de bois (CPNE).

En fonction de cet examen, les signataires du présent accord conviennent d'engager, en tant que de besoin, une négociation pour signer un nouvel accord.

## Article 4

### *Dispositions diverses*

#### 4.1. Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

#### 4.2. Adhésion

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 2261-3 du nouveau code du travail.

#### 4.3. Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

Fait à Paris, le 12 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

UIPP ;  
UFC ;  
SFPPB.

#### **Syndicats de salariés :**

Fédération BATIMAT-TP CFTC ;  
FNSCBA CGT ;  
CFDT construction bois ;  
FG FO construction.

Brochure n° 3142

Conventions collectives nationales

**AGENCES DE PRESSE**

IDCC : 2014. – **Employés**

IDCC : 1903. – **Encadrement**

---

AVENANT DU 20 JANVIER 2014  
À L'ACCORD DU 16 SEPTEMBRE 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET AUX PRIMES

NOR : ASET1450350M  
IDCC : 2014

---

Entre :

La FFAP ;

La FNAPPI,

D'une part, et

La CFTC ;

L'UNSA spectacle ;

La F3C CFDT ;

Le SNPEP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux ont engagé des négociations pour la révision des dispositions conventionnelles, des classifications et des salaires minima applicables aux salariés des agences de presse employés/techniciens et cadres.

#### **Article 1<sup>er</sup>**

Suite à l'accord d'étape qu'elles ont signé le 16 septembre 2013, les parties signataires décident qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 les salaires mensuels bruts minima garantis des employés/techniciens des agences de presse sont établis conformément au tableau joint au présent accord.

#### **Article 2**

Les signataires rappellent que, conformément aux dispositions de l'accord d'étape du 16 septembre 2013, chaque salarié déjà en poste devra percevoir, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, une rémunération totale brute mensuelle au minimum maintenue.

Fait à Paris, le 20 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Salaires mensuels bruts minima garantis pour 151,67 heures

*Employés, techniciens des agences de presse*

Valeurs au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

(En euros.)

GROUPE	RECRUTEMENT	PRIME D'ANCIENNETÉ								
		3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	20 ans
1	1 474,29	44,23	58,97 €	73,71	88,46	132,69	176,91	221,14	265,37	294,86
2	1 583,39	47,50	63,34	79,17	95,00	142,51	190,01	237,51	285,01	316,68
3	1 700,56	51,02	68,02	85,03	102,03	153,05	204,07	255,08	306,10	340,11
4	1 826,40	54,79	73,06	91,32	109,58	164,38	219,17	273,96	328,75	365,28
5	1 961,55	58,85	78,46	98,08	117,69	176,54	235,39	294,23	353,08	392,31

Brochure n° 3073

**Convention collective nationale**

**IDCC : 86. – ENTREPRISES DE LA PUBLICITÉ ET ASSIMILÉES**

ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450340M

IDCC : 86

**PRÉAMBULE**

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs soussignées réunies en commission mixte paritaire se sont accordées sur de nouveaux niveaux de salaires minima conventionnels.

Il est entendu que cet accord est relatif à une analyse commune par les parties de la situation au sein de la branche à la date du 16 décembre 2013.

Les parties signataires conviennent de procéder à une augmentation des salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Niveaux de salaires minima conventionnels*

**Appointements mensuels bruts**

*(En euros.)*

NIVEAU	MONTANT
1 <sup>re</sup> catégorie : employés	
1 (débutant) <sup>(*)</sup>	1 452
2	1 465
3	1 479
4	1 543
2 <sup>e</sup> catégorie : techniciens, agents de maîtrise	
1	1 582
2	1 629
3	1 680
4	1 782

NIVEAU	MONTANT
3 <sup>e</sup> catégorie : cadres	
1 (débutant) (**)	1 942
2	2 129
3	2 511
4	3 288
(*) Pendant 6 mois. (**) Pendant 1 an.	

En l'état de signature du présent accord et sans préjudice de l'issue des futures négociations, l'appointement annuel brut garanti à un salarié, sous réserve de sa présence effective durant 12 mois, correspond à la somme des appointements mensuels bruts minima auxquels il a pu prétendre au cours des 12 derniers mois.

Les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du présent accord se substituent au I « Salaires minima conventionnels » de l'annexe III de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées. Les autres dispositions demeurent inchangées.

## Article 2

### *Objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche :

- d'analyser les salaires effectifs par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;
- de mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale homme-femme, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
- de définir et de mettre en œuvre les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans le cadre des négociations salariales d'entreprise afin d'atteindre l'égalité salariale homme-femme.

Les parties signataires rappellent, par ailleurs, que les partenaires sociaux de la branche de la publicité ont signé le 18 décembre 2008 la « Charte des bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la publicité » qui contient notamment des modèles d'indicateurs permettant aux entreprises de procéder à des analyses statistiques salariales.

Outre les indicateurs prévus par la « Charte des bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la publicité », les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à recourir aux indicateurs suivants :

- écart salarial moyen selon le sexe ;
- part des femmes dans chaque type d'emploi ;
- rapport entre le nombre de salariés par sexe ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale et le nombre de salariés par sexe ;

- rapport entre le nombre de salariés par sexe ayant bénéficié d’une mesure de correction salariale et le nombre total de salariés ;
- pourcentage moyen des mesures de correction salariale ;
- pourcentage moyen d’augmentation individuelle attribuée aux femmes ayant bénéficié d’une mesure de correction salariale.

Afin de diminuer et supprimer les disparités salariales en fonction du sexe, les parties signataires incitent les entreprises, dans le respect notamment des dispositions de l’article L. 2242-7 du code du travail, quand cela est nécessaire :

- de s’engager sur un taux de progression de la rémunération de base homme-femme pour l’ensemble de l’entreprise par catégorie et par métier ;
- d’octroyer un budget global à des mesures correctrices de l’écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- de favoriser une organisation du travail assurant la conciliation entre le travail et la vie personnelle ;
- de réformer les pratiques de recrutement, de sélection et de promotion des entreprises dans certaines professions majoritairement occupées par des hommes et bien rémunérées afin de faciliter l’accès des femmes à des professions dans lesquelles elles sont fortement minoritaires ;
- de veiller lors du recrutement interne ou externe à se rapprocher d’une répartition hommes-femmes reflétant au minimum celle de l’ensemble des candidats ou celle des diplômés des filières concernées ;
- de rechercher des modes d’organisation du travail qui évitent les contraintes spécifiques à certaines pratiques de management souvent peu compatibles avec des obligations familiales des salariés.

### **Article 3**

#### *Délais de mise en œuvre*

La mise en œuvre de cet accord, avec la prise en compte de tous ses effets conventionnels, doit intervenir au sein des entreprises au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

### **Article 4**

#### *Suivi de l’accord*

Les parties signataires conviennent d’ouvrir avant le 30 juin 2014 des négociations sur les écarts de salaires minima conventionnels entre les différents niveaux de la grille susvisée.

### **Article 5**

#### *Durée, publicité et dénonciation*

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud’hommes du lieu de conclusion.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail et dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 à L. 2261-13 du code du travail.

Cet accord de branche fera l’objet d’une demande d’extension.

Fait à Paris, le 19 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

AACC ;  
PRESSPACE ;  
SNA ;  
SNPTV ;  
UDECAM ;  
UPE.

**Syndicats de salariés :**

F3C CFDT ;  
SNP CFTC ;  
UNSA spectacle ;  
SNPEP FO ;  
FEC FO.

Brochure n° 3364

Convention collective nationale  
**RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS**  
IDCC : 2796. – **Personnel de direction**

---

Brochure n° 3365

Convention collective nationale  
**RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS**  
IDCC : 2797. – **Praticiens-conseils**

---

Brochure n° 3366

Convention collective nationale  
**RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS**  
IDCC : 2798. – **Employés et cadres**

---

ACCORD DU 19 SEPTEMBRE 2013  
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1450347M  
IDCC : 2796, 2797, 2798

---

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 et L. 611-4 ;  
Vu la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 relative à l'égalité des chances ;  
Vu la loi n° 2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013 portant création du contrat de génération ;  
Vu le code du travail, notamment les articles L. 5121-6 et suivants ;  
Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils des organismes du régime social des indépendants du 15 juin 2007 (IDCC : 2797) ;  
Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (IDCC : 2796) ;  
Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (IDCC : 2798) ;  
Vu l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants ;  
Vu l'accord du 10 décembre 2009 relatif à la gestion des seniors du RSI,

il a été conclu le présent accord :

## PRÉAMBULE

Le présent accord de branche s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013 et du décret n° 2013-222 du 15 mars 2013. Il prend en compte les éléments relevés au niveau de la branche du RSI, constituant diagnostic de la situation existant dans le régime, qui figure en annexe du présent accord.

Il s'inscrit notamment dans une démarche globale de responsabilité sociale des organismes poursuivie par le protocole d'accord de branche du 5 décembre 2011 sur l'égalité hommes-femmes au régime social des indépendants (RSI), et par les négociations en cours portant, d'une part, sur la non-discrimination et, d'autre part, sur la santé au travail des collaborateurs du RSI.

Il prend également en compte les enseignements de l'accord du 10 décembre 2009 relatif à la gestion des seniors du RSI, dont les dispositions sont arrivées à expiration.

Pour les organismes dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, qui souhaitent pouvoir bénéficier de l'aide attachée à la conclusion d'un contrat de génération, le présent accord s'applique sans obligation pour ces organismes d'engager une négociation ayant le même objet, dès lors qu'ils ont élaboré à leur niveau un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des seniors à transmettre à la DIRECCTE.

## Article 1<sup>er</sup>

### *Champ d'application et public visé*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des organismes du régime social des indépendants (RSI).

Il vise plus particulièrement :

- les salariés âgés de moins de 30 ans dans l'année de l'embauche ;
- les salariés âgés d'au moins 50 ans dans l'année d'application des mesures.

## Article 2

### *Engagements en faveur de l'insertion durable des salariés de moins de 30 ans*

#### 2.1. Objectif chiffré en matière de recrutement de salariés âgés de moins de 30 ans en contrat à durée indéterminée

Au vu des prévisions de départ en retraite et de la part des salariés âgés de moins de 30 ans dans les recrutements, le régime social des indépendants se fixe pour objectif de consacrer 30 % de ses recrutements en contrat à durée indéterminée (CDI) aux salariés âgés de moins de 30 ans sur les 3 années d'application du présent accord.

Les recrutements en contrat à durée indéterminée sont opérés soit directement, soit à l'issue d'un contrat à durée déterminée (CDD), ou d'un contrat de formation en alternance, notamment le contrat de professionnalisation.

Les parties signataires rappellent l'engagement pris dans l'accord sur l'égalité hommes-femmes au RSI : pour la mise en œuvre de l'objectif de recrutement relatif aux salariés de moins de 30 ans, les directions des organismes assurent une égalité de traitement entre les femmes et les hommes lors du processus de recrutement.

A cette fin, la totalité des offres d'emploi est rédigée de manière à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux hommes et aux femmes. Si le recrutement est effectué avec le concours d'un jury, la caisse veille, dans la mesure où cela est possible, à la mixité de celui-ci.

## 2.2. Intégration et accompagnement des salariés âgés de moins de 30 ans dans l'organisme

Chaque jeune embauché en CDI est accompagné pendant une durée de 6 mois par un référent chargé de veiller à son intégration dans l'organisme.

Le référent sera de préférence un collègue expérimenté, choisi sur la base du volontariat.

Dans sa mission d'intégration, le référent est chargé d'accueillir, d'informer, et de guider le jeune lors de son entrée dans l'organisme. Il assure la liaison avec la direction et le service RH de l'organisme.

Le référent réalise des points d'étape réguliers avec le jeune sur son intégration et organise l'entretien de suivi visé au 2.3.

Le référent ainsi que le responsable hiérarchique accueillent le salarié dès son entrée dans l'organisme. Ils lui présentent les membres de son équipe ou de son pôle et organisent une visite des locaux.

Pour permettre au référent d'exercer son rôle, la direction de l'organisme veille à la conciliation de l'activité professionnelle et de l'exercice de sa mission en adaptant sa charge de travail. Elle s'assure également que le référent est accompagné par le service des ressources humaines : celui-ci explique au référent le contenu de sa mission et le guide afin de réaliser l'intégration du jeune embauché dans les meilleures conditions.

## 2.3. Entretien de suivi

Dans les 6 mois suivant l'embauche, un entretien de suivi de l'intégration en présence de son responsable hiérarchique et de son référent est proposé au jeune embauché.

Cet entretien de suivi permet d'apprécier si le nouvel embauché s'est bien approprié toutes les informations nécessaires à sa bonne intégration.

Cette évaluation ne doit pas être confondue avec l'appréciation de la capacité du salarié à occuper l'emploi pour lequel il a été recruté.

L'entretien de suivi ne se confond pas avec l'entretien d'évaluation. Il donnera lieu à la rédaction d'un compte rendu validé par les participants.

## 2.4. Formation des salariés âgés de moins de 30 ans lors de l'embauche

Dans les 12 mois suivant son embauche, le salarié suivra les modules de formation mis en place ou labellisés à cette fin par le centre national de formation de développement des compétences du RSI (CNFDC). D'autres formations nécessaires à la prise du poste pourront également être organisées sur décision de la direction en fonction notamment des besoins constatés lors de l'entretien de suivi.

## 2.5. Développement de l'insertion professionnelle par l'alternance

Cette démarche permet, notamment aux personnes ayant un niveau inférieur ou égal au niveau IV, au sens de la catégorie des diplômes de l'Education nationale, d'acquérir une formation ou de la poursuivre tout en acquérant une première expérience professionnelle.

Il est rappelé que l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du RSI a prévu un dispositif destiné à renforcer la professionnalisation. Ses dispositions visent à inciter à la conclusion de contrats de professionnalisation et à encadrer les conditions d'accueil du titulaire du contrat en alternance. Elles prévoient notamment la désignation d'un tuteur chargé d'accompagner l'intéressé pendant toute la durée du contrat.

L'insertion professionnelle est également favorisée par le développement de certifications au sein de la protection sociale et leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles.

### **Article 3**

#### *Développement des stages*

Les parties signataires constatent l'intérêt réciproque des jeunes et des employeurs d'accueillir chaque année des jeunes en stage dans le cadre de leur cursus pédagogique.

Chaque recours à un stage devra donner lieu à une convention de stage formalisée entre l'organisme, l'établissement d'enseignement et le jeune ou son représentant légal. Le stage effectué ne peut, en aucun cas, conduire à occuper un emploi de l'organisme.

La direction de l'organisme veillera à ce que pour chaque stagiaire soit désigné un responsable de stage. Celui-ci a pour mission de guider le stagiaire dans ses travaux en entreprise, mais aussi de s'assurer de la bonne intégration de celui-ci dans l'équipe qui l'accueille.

### **Article 4**

#### *Engagement en faveur des salariés de 50 ans et plus*

##### **4.1. Objectifs chiffrés de la branche en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi**

Le régime social des indépendants se fixe comme objectif :

- que la proportion de salariés âgés de 55 ans et plus représente 25 % sur les 3 années de validité de l'accord ;
- de consacrer sur cette même période au moins 4 % de ses recrutements hors mutations internes aux salariés âgés de 50 ans et plus.

Un suivi pour l'ensemble des organismes du RSI sera effectué annuellement.

Pour la mise en œuvre de l'objectif de recrutement, les parties signataires rappellent que les directions des organismes doivent assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes lors du processus de recrutement conformément à l'accord relatif à l'égalité hommes-femmes au RSI.

A cette fin, la totalité des offres d'emplois est rédigée de manière à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux hommes et aux femmes. Si le recrutement est effectué avec le concours d'un jury, l'organisme veille, dans la mesure où cela est possible, à la mixité de celui-ci.

De même, les directions des organismes veilleront à recruter les candidats sur la base de leurs compétences professionnelles sans que l'âge ne soit un critère discriminant.

##### **4.2. Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité**

L'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité constituent un enjeu majeur pour le maintien des salariés âgés dans l'emploi.

Il appartient à chaque organisme de rechercher les actions possibles permettant d'adapter les postes de travail aux contraintes liées à l'âge, le cas échéant par la mise en œuvre de modalités adaptées de télétravail.

Une surveillance médicale particulière sera organisée en faveur des salariés âgés. Chaque organisme proposera aux salariés âgés de 55 ans et plus une visite médicale annuelle.

Lorsque des améliorations ou des aménagements des conditions de travail sont nécessaires, elles devront être recherchées en concertation avec le CHSCT.

Ces améliorations peuvent porter sur le poste de travail et son environnement ou sur une meilleure organisation du temps de travail.

Pour les métiers en contact habituel avec le public, identifiés comme entraînant une plus forte pression, des périodes d'alternance avec des activités moins directement en contact avec le public seront proposées sur leur demande aux salariés d'au moins 50 ans.

#### 4.3. Aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite

##### 4.3.1. Temps partiel aidé

A compter de l'âge de 55 ans, tout salarié peut demander une réduction de son temps de travail jusqu'à son départ à la retraite, en accord avec la direction de l'organisme.

Le temps partiel est organisé dans les conditions légales sur la semaine, le mois ou l'année.

En cas de réduction du temps de travail, l'assiette de cotisations du régime de base d'assurance vieillesse et aux régimes de retraites complémentaires est maintenue à hauteur du salaire correspondant au temps de travail initial, jusqu'au départ du salarié à la retraite. Les cotisations seront partagées dans les conditions conventionnelles.

Le salarié qui souhaite bénéficier de cet aménagement en fait la demande par écrit à son employeur en précisant la modalité retenue.

Le directeur apporte une réponse dans le mois qui suit.

En cas de refus, celui-ci est motivé par des raisons de service. La demande peut être renouvelée ultérieurement.

En cas d'accord de l'employeur, un avenant au contrat est signé.

Le comité d'entreprise est avisé des demandes de passage à temps partiel présentées dans ce cadre et des suites apportées.

L'indemnité de départ ou de mise à la retraite sera calculée sur la base du salaire avant la réduction prévue au présent article.

Les salariés pourront utiliser leur compte épargne-temps pour compléter leur salaire durant cette période.

##### 4.3.2. Accompagnement du salarié dans la préparation de son départ à la retraite

Une information sur les dispositifs permettant une transition entre activité professionnelle et retraite sera présentée aux salariés à l'occasion notamment des entretiens prévus à l'article 4.4 du présent accord, tels que retraite progressive et cumul emploi-retraite.

La caisse nationale du RSI mettra à disposition des organismes du RSI des supports d'information à remettre aux salariés à cet effet.

Afin d'anticiper et de préparer leur fin d'activité dans les meilleures conditions, l'organisme employeur propose à chaque salarié, 1 an avant son départ à la retraite, de participer à une formation sur le thème de la « préparation à la retraite ».

#### 4.4. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

Pour anticiper au mieux leur évolution professionnelle et le développement de leurs compétences, des entretiens seront proposés aux salariés à différentes étapes afin de les accompagner dans leur parcours.

Deux entretiens « deuxième partie de carrière » seront proposés aux salariés, le premier dans l'année qui suit le 45<sup>e</sup> anniversaire et le deuxième à compter de la 50<sup>e</sup> année.

Ces entretiens ont pour objet d'informer les salariés sur leurs droits à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Ils constituent également une étape privilégiée d'échange où seront abordés :

- les projets professionnels ;
- les perspectives d'évolutions professionnelles envisageables ;
- les souhaits de mobilité professionnelle ou géographique ;
- la possibilité offerte de participer à des actions de tutorat.

L'entretien donnera lieu à la rédaction d'un compte rendu validé par les deux parties.

#### 4.5. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les parties signataires rappellent leur attachement à ce que tous les salariés, quel que soit leur âge, bénéficient des mêmes opportunités en termes de développement des compétences et d'accès à la formation.

La poursuite du développement des compétences et des qualifications des salariés âgés est indispensable pour maintenir l'employabilité, valoriser l'intérêt du travail et soutenir la motivation.

L'accès des salariés âgés à la formation professionnelle est donc primordial et constitue le vecteur essentiel du maintien dans l'emploi de ces salariés.

##### 4.5.1. Formation professionnelle

Afin d'entretenir un niveau de compétences en lien avec le poste ou le projet professionnel défini lors des entretiens prévus à l'article 4.4 du présent accord, un entretien destiné à définir leurs besoins de formation est proposé aux salariés âgés de 50 ans et plus qui n'auront pas suivi de formation depuis 2 ans.

##### 4.5.2. Bilan d'étape professionnel

Il est rappelé que tous les salariés qui ont 2 ans d'ancienneté sont obligatoirement informés de la possibilité d'accéder à un bilan d'étape professionnel.

Le salarié peut bénéficier d'un bilan d'étape tous les 5 ans.

Ce bilan doit permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à l'employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.

##### 4.5.3. Bilan de compétences

Chaque salarié âgé de 50 ans et plus qui en fait la demande a droit à un bilan de compétences.

Dans le cas où ce bilan est financé sur les fonds propres de l'organisme employeur, celui-ci se réserve le droit de donner son accord sur le choix de l'organisme assurant ce bilan et sur son coût.

### Article 5

#### *Transmission des savoirs et des compétences*

L'accord du 10 décembre 2009 relatif à la gestion des seniors du RSI prévoyait un dispositif de transmission des savoirs et des compétences.

Les parties signataires réaffirment leur conviction de la nécessité de transmettre les savoirs et les compétences pour contribuer à la performance collective du régime.

L'objectif est de favoriser l'accompagnement du nouvel embauché par un salarié expérimenté et d'assurer la transmission des compétences et des savoirs techniques les plus sensibles.

Dans cet esprit, la direction de l'organisme identifie les compétences clés dans l'organisme. Les compétences clés sont déterminées à partir des métiers considérés comme « en tension » en raison soit de difficultés de recrutement, soit des départs en retraite susceptibles d'intervenir sur les années à venir.

Si le recrutement s'effectue sur un métier exigeant des compétences clés, la direction constitue un binôme composé du nouvel embauché et d'un salarié expérimenté. Celui-ci est choisi pour son expérience significative et/ou ses compétences techniques, ainsi que sa volonté et ses capacités à transmettre la maîtrise de son métier.

Lorsque le nouvel embauché est jeune au sens du présent accord, et dans la mesure du possible, le salarié expérimenté est le référent mentionné à l'article 2.2.

Le salarié expérimenté communique au nouvel embauché sa pratique du métier et son savoir-faire technique. Il lui transmet les règles de travail et les habitudes de communication.

Sa mission s'étend sur une période de 6 mois à compter du recrutement. En cas de besoin, cette période peut être prolongée.

Pour permettre au salarié expérimenté d'exercer son rôle, la direction de l'organisme veille à la conciliation de son activité professionnelle et de l'exercice de sa mission en assurant :

- l'adaptation du poste et de l'organisation du travail ;
- l'adaptation des objectifs pour les salariés exerçant des fonctions soumises à la fixation des objectifs quantitatifs ;
- la réalisation d'une formation adaptée.

Le salarié expérimenté doit bénéficier d'une reconnaissance de cette activité particulière dans ses perspectives d'évolution professionnelle, y compris au travers d'une validation des acquis de l'expérience.

L'exercice de sa mission fait l'objet d'un bilan particulier dans le cadre de l'entretien individuel périodique prévu par la convention collective qui lui est applicable.

## **Article 6**

### *Communication et accompagnement des organismes de moins de 300 salariés (art. L. 5221-11 du code du travail)*

Le présent accord de branche régit directement la situation des organismes du régime social des indépendants de moins de 300 salariés. Une négociation d'entreprise sera menée dans le cadre du présent accord de branche, pour les organismes de 300 salariés et plus.

Pour l'application du présent accord :

- les outils développés par le RSI seront mis à la disposition des organismes ;
- la caisse nationale du RSI fournira aux organismes les supports d'information prévus au présent accord.

## **Article 7**

### *Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements*

Les engagements prévus par l'accord seront mis en œuvre dans les meilleurs délais à compter de son entrée en vigueur.

Un bilan sera dressé chaque année et adressé à la commission paritaire nationale.

## **Article 8**

### *Publicité de l'accord auprès des salariés*

L'accord sera publié sur le site intranet du régime.

## **Article 9**

### *Information des institutions représentatives du personnel*

Le comité d'entreprise est informé chaque année des mesures mises en œuvre dans l'organisme, pour l'application du présent accord de branche sur l'insertion durable des jeunes, l'emploi des salariés âgés et les actions permettant la transmission des savoirs et des compétences.

## **Article 10**

### *Suivi par la commission paritaire nationale*

Tous les ans, avant le 30 juin, la caisse nationale présente à la commission un bilan de l'application du présent accord de branche et des mesures prises par les organismes pour assurer sa mise en œuvre.

## **Article 11**

### *Durée de l'accord*

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

Il s'appliquera pour une durée de 3 ans.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Denis, le 19 septembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

RSI.

#### **Syndicats de salariés :**

PSE CFTC ;

IPRC CFE-CGC ;

PSTE CFDT ;

UNSA.

## ANNEXE

### DIAGNOSTIC

#### 1. Données statistiques

##### 1.1. Répartition des recrutements (y compris conversions) par âge

###### Recrutements 2012

ÂGE AU 31 décembre 2012	FÉMININ	MASCULIN	TOTAL
21	1	0	1
22	4	0	4
23	3	1	4
24	6	0	6
25	7	0	7
26	7	5	12
27	10	2	12
28	6	2	8
29	6	4	10
30	10	1	11
31	6	1	7
32	4	4	8
33	4	2	6
34	3	3	6
35	10	4	14
36	4	2	6
37	3	1	4
38	4	2	6
39	6	4	10
40	7	4	11
41	2	1	3
42	4	2	6
43	3	2	5
44	2	1	3
45	2	1	3
46	1	3	4
47	4	0	4
48	2	0	2

ÂGE AU 31 décembre 2012	FÉMININ	MASCULIN	TOTAL
49	2	1	3
50	3	0	3
51	2	0	2
52	2	0	2
53	2	1	3
54	1	0	1
55	1	0	1
56	0	1	1
57	1	1	2
Ensemble	145	56	201

### Recrutements 2011

ÂGE AU 31 décembre 2011	FÉMININ	MASCULIN	TOTAL
21	0	1	1
22	1	3	4
23	11	2	13
24	11	2	13
25	13	2	15
26	17	2	19
27	13	3	16
28	14	3	17
29	6	3	9
30	20	3	23
31	10	5	15
32	11	3	14
33	12	4	16
34	10	4	14
35	4	2	6
36	4	0	4
37	8	1	9
38	6	1	7
39	5	1	6
40	3	0	3
41	7	0	7
42	4	1	5
43	5	1	6

ÂGE AU 31 décembre 2011	FÉMININ	MASCULIN	TOTAL
44	6	0	6
45	5	0	5
46	4	1	5
47	6	0	6
48	3	1	4
49	2	1	3
50	1	1	2
51	0	0	0
52	0	1	1
53	2	0	2
54	2	0	2
55	0	0	0
56	1	1	2
57	0	0	0
58	3	0	3
59	0	0	0
60	0	1	1
61	0	0	0
62	0	0	0
63	0	0	0
64	0	1	1
Ensemble	230	55	285

### 1.2. Répartition des effectifs par âge (CDI au 31 décembre)

#### Répartition par classe d'âge au 31 décembre

	2010	2011	2012
Moins de 20 ans	0	0	0
20 à 24 ans	77	69	54
25 à 29 ans	367	377	332
30 à 34 ans	565	632	614
35 à 39 ans	736	687	683
40 à 44 ans	736	756	792
45 à 49 ans	900	870	830
50 à 54 ans	1 035	1044	1009

	2010	2011	2012
55 à 59 ans	819	827	885
60 à 64 ans	146	198	244
65 ans et plus	11	16	16

Répartition par âge et par sexe  
(personnel CDI présent et rémunéré au 31 décembre)

ÂGE	FÉMININ	MASCULIN	TOTAL
21	1		1
22	6	1	7
23	6	4	10
24	32	4	36
25	33	4	37
26	47	15	62
27	53	9	62
28	60	19	79
29	72	20	92
30	90	20	110
31	96	23	119
32	92	35	127
33	98	26	124
34	103	31	134
35	112	34	146
36	76	23	99
37	106	23	129
38	116	26	142
39	129	38	167
40	136	36	172
41	122	41	163
42	105	43	148
43	110	40	150
44	117	42	159
45	116	34	150
46	119	39	158
47	129	40	169
48	138	36	174
49	137	42	179
50	144	49	193

ÂGE	FÉMININ	MASCULIN	TOTAL
51	136	53	189
52	174	58	232
53	144	55	199
54	141	55	196
55	162	61	223
56	117	51	168
57	123	59	182
58	114	48	162
59	113	37	150
60	82	33	115
61	33	25	58
62	20	12	32
63	15	11	26
64	8	5	13
65	3	1	4
66	2	4	6
67	1	1	2
69		1	1
70	1		1
72		1	1
77		1	1
Total	4 090	1 369	5 459

### 1.3. Répartition des effectifs par ancienneté (CDI au 31 décembre)

#### Répartition par classe d'ancienneté

ANCIENNETÉ	2010	2011	2012
Moins de 5 ans	908	991	722
De 5 à 9 ans	912	852	972
De 10 à 14 ans	667	724	829
De 15 à 19 ans	489	498	481
De 20 à 24 ans	477	485	497
De 25 à 29 ans	737	669	537
De 30 à 34 ans	734	750	805
De 35 à 39 ans	388	417	497
40 ans et plus	80	90	119

Répartition par ancienneté et par sexe  
(personnel CDI présent et rémunéré au 31 décembre)

ANCIENNETÉ	FÉMININ	MASCULIN	TOTAL
0	14	14	28
1	91	33	124
2	111	28	139
3	151	49	200
4	171	60	231
5	196	46	242
6	169	56	225
7	89	21	110
8	165	39	204
9	149	42	191
10	111	47	158
11	129	52	181
12	147	40	187
13	127	33	160
14	119	24	143
15	59	26	85
16	75	31	106
17	92	32	124
18	51	17	68
19	57	41	98
20	62	43	105
21	84	17	101
22	79	30	109
23	69	23	92
24	62	28	90
25	58	28	86
26	68	31	99
27	55	24	79
28	102	34	136
29	95	42	137
30	143	44	187
31	90	42	132
32	107	46	153
33	136	43	179
34	125	29	154

ANCIENNETÉ	FÉMININ	MASCULIN	TOTAL
35	92	31	123
36	81	21	102
37	77	29	106
38	67	18	85
39	65	16	81
40	37	6	43
41	26	5	31
42	23	4	27
43	8		8
44	2	2	4
45	4		4
47		2	2
Total	4 090	1 369	5 459

1.4. Répartition des effectifs par emploi / Niveau et tranche d'âge (CDI au 31 décembre)

Effectifs cadres et non-cadres par emploi

CODE	LIBELLÉ	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ANS et plus	TOTAL CDI
A11	Chargé(e) de relations et de conseil	10	40	60	73	66	77	84	83	11	1	505
A21	Gestionnaire technique des droits	22	178	286	294	295	310	394	343	59	0	2181
A22	Responsable offre de service assurés/entreprises	0	3	11	24	42	55	74	68	17	0	294
B31	Chargé(e) de la maîtrise des risques	4	10	28	29	35	28	32	38	6	0	210
B41	Gestionnaire médical/santé	5	16	19	13	25	27	24	23	3	1	156
B42	Responsable médical/santé	0	0	7	14	6	16	14	13	9	1	80
B51	Gestionnaire des affaires juridiques	0	15	30	30	37	36	32	27	7	0	214
B52	Responsable juridique et/ou contentieux	0	0	3	10	9	9	11	7	6	0	55
C11	Gestionnaire des services généraux	10	20	26	24	28	43	48	43	23	3	268
C12	Responsable administration générale	0	0	1	4	9	3	11	10	3	0	41
C21	Assistant(e) en organisation	0	9	20	16	21	26	19	36	9	0	156
C22	Attaché(e) de direction	0	0	5	10	17	11	6	3	5	0	57
C31	Chargé(e) de comptabilité et finances	2	17	28	21	30	28	39	21	6	0	192
C32	Responsable de la comptabilité et des finances	0	1	2	11	11	9	19	11	0	0	64
C41	Gestionnaire des ressources humaines/formation	0	8	23	18	14	13	10	8	1	0	95
C42	Responsable des ressources humaines/formation	0	0	5	3	8	5	8	5	2	0	36
C51	Gestionnaire informatique régionale	0	2	14	9	5	6	6	4	0	0	46
C52	Responsable technique support	0	1	3	5	11	11	8	5	2	0	46
D12	Chargé(e) d'affaires internes	0	0	0	1	4	3	2	0	0	0	10
D13	Pilote d'exploitation	0	0	0	2	0	4	2	1	1	0	10

CODE	LIBELLÉ	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ANS et plus	TOTAL CDI
D14	Intégrateur d'exploitation	0	0	1	3	1	2	2	2	0	0	11
D15	Analyste développeur	0	0	5	4	9	4	8	3	0	0	33
D16	Expert technique	0	2	6	10	9	10	16	12	2	1	68
D17	Chef de projet	0	1	6	7	20	26	16	2	8	0	86
D18	Expert MOAD	0	0	1	4	0	6	7	4	2	0	24
D19	Responsable d'unité informatique	0	0	0	4	8	9	13	10	4	0	48
D21	Expert	1	9	15	18	17	14	20	13	0	0	107
D22	Responsable	0	0	4	6	18	9	12	5	3	0	57
<b>Total</b>		<b>54</b>	<b>332</b>	<b>609</b>	<b>667</b>	<b>755</b>	<b>800</b>	<b>937</b>	<b>800</b>	<b>189</b>	<b>7</b>	<b>5 150</b>
	31-12-2012	1 %	6 %	12 %	13 %	15 %	16 %	18 %	16 %	4 %	0 %	
	31-12-2011	1 %	7 %	12 %	13 %	14 %	16 %	19 %	14 %	3 %	0 %	
	31-12-2010	2 %	7 %	11 %	14 %	14 %	17 %	19 %	14 %	2 %	0 %	

### Répartition des effectifs cadres et non-cadres par niveau de classification au 31 décembre 2012

NIVEAU	20 À 24 ANS	25 À 29 ANS	30 À 34 ANS	35 À 39 ANS	40 À 44 ANS	45 À 49 ANS	50 À 54 ANS	55 À 59 ANS	60 À 64 ANS	65 ANS et plus	TOTAL CDI
I	1	1	2	0	3	1	0	0	0	0	7
II	25	109	80	53	46	34	27	29	14	3	420
III	23	155	257	246	223	191	227	220	51	2	1 595
IV	3	27	117	132	173	225	263	217	26	0	1 183
V	0	17	54	65	85	121	145	130	28	0	645
VI	2	19	51	82	88	94	114	99	26	0	575

NIVEAU	20 À 24 ANS	25 À 29 ANS	30 À 34 ANS	35 À 39 ANS	40 À 44 ANS	45 À 49 ANS	50 À 54 ANS	55 À 59 ANS	60 À 64 ANS	65 ANS et plus	TOTAL CDI
VII	0	3	41	58	73	67	85	67	25	0	419
VIII	0	1	4	27	53	54	60	30	11	2	242
IX	0	0	3	4	11	14	16	8	8	0	64
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>332</b>	<b>609</b>	<b>667</b>	<b>755</b>	<b>800</b>	<b>937</b>	<b>800</b>	<b>189</b>	<b>7</b>	<b>5 150</b>

### Répartition des effectifs agents de direction au 31 décembre 2012

	20 À 24 ANS	25 À 29 ANS	30 À 34 ANS	35 À 39 ANS	40 À 44 ANS	45 À 49 ANS	50 À 54 ANS	55 À 59 ANS	60 À 64 ANS	65 ANS et plus	TOTAL CDI
	0	0	5	10	24	15	40	55	33	5	187
Au 31 décembre 2012	0 %	0 %	3 %	5 %	13 %	8 %	21 %	29 %	18 %	3 %	
Au 31 décembre 2011	0 %	1 %	1 %	5 %	12 %	9 %	23 %	32 %	15 %	2 %	
Au 31 décembre 2010	0 %	0 %	1 %	8 %	7 %	13 %	23 %	34 %	14 %	0 %	

### Répartition des effectifs praticiens-conseils au 31 décembre 2012

	20 À 24 ANS	25 À 29 ANS	30 À 34 ANS	35 À 39 ANS	40 À 44 ANS	45 À 49 ANS	50 À 54 ANS	55 À 59 ANS	60 À 64 ANS	65 ANS et plus	TOTAL CDI
	0	0	0	6	13	15	31	30	22	4	121
Au 31 décembre 2012	0 %	0 %	0 %	5 %	11 %	12 %	26 %	25 %	18 %	3 %	
Au 31 décembre 2011	0 %	0 %	1 %	5 %	10 %	13 %	25 %	22 %	19 %	5 %	
Au 31 décembre 2010	0 %	0 %	0 %	5 %	9 %	16 %	29 %	21 %	17 %	3 %	

### 1.5. Taux de féminisation par emploi (CDI au 31 décembre)

Taux de féminisation cadres et non-cadres par emploi type (CDI au 31 décembre)

(Code)	CCN – Emploi (libellé)	31 DÉCEMBRE 2010				31 DÉCEMBRE 2011				31 DÉCEMBRE 2012			
		Féminin	Masculin	Total	Pourcentage de femmes	Féminin	Masculin	Total	Pourcentage de femmes	Féminin	Masculin	Total	Pourcentage de femmes
A11	Chargé(e) de relations et de conseil	381	124	505	75	362	128	490	74	333	129	462	72
A21	Gestionnaire technique des droits	1 968	213	2 181	90	1 996	215	2 211	90	1 958	210	2 168	90
A22	Responsable offre de service assurés/entreprises	211	83	294	72	211	91	302	70	210	92	302	70
B31	Chargé(e) de la maîtrise des risques	130	80	210	62	130	73	203	64	125	73	198	63
B41	Gestionnaire médical/santé	140	16	156	90	142	18	160	89	145	17	162	90
B42	Responsable médical/santé	61	19	80	76	65	21	86	76	63	20	83	76
B51	Gestionnaire des affaires juridiques	181	33	214	85	185	33	218	85	186	37	223	83
B52	Responsable juridique et/ou contentieux	36	19	55	65	31	20	51	61	32	20	52	62
C11	Gestionnaire des services généraux	170	98	268	63	170	100	270	63	170	97	267	64
C12	Responsable administration générale	23	18	41	56	25	19	44	57	25	18	43	58
C21	Assistant(e) en organisation	148	8	156	95	157	8	165	95	156	9	165	95
C22	Attaché(e) de direction	38	19	57	67	38	24	62	61	42	22	64	66
C31	Chargé(e) de comptabilité et finances	141	51	192	73	146	53	199	73	147	53	200	74
C32	Responsable de la comptabilité et des finances	39	25	64	61	42	27	69	61	43	28	71	61
C41	Gestionnaire des ressources humaines/formation	88	7	95	93	82	6	88	93	81	5	86	94
C42	Responsable des ressources humaines/formation	31	5	36	86	30	3	33	91	29	3	32	91

(Code)	CCN – Emploi (libellé)	31 DÉCEMBRE 2010				31 DÉCEMBRE 2011				31 DÉCEMBRE 2012			
		Féminin	Masculin	Total	Pourcen- tage de femmes	Féminin	Masculin	Total	Pourcen- tage de femmes	Féminin	Masculin	Total	Pourcen- tage de femmes
C51	Gestionnaire informatique régionale	5	41	46	11	4	43	47	9	4	42	46	9
C52	Responsable technique support	9	37	46	20	9	36	45	20	9	36	45	20
D12	Chargé(e) d'affaires internes	2	8	10	20		11	11	0		12	12	0
D13	Pilote d'exploitation		10	10	0		10	10	0		10	10	0
D14	Intégrateur d'exploitation		11	11	0		12	12	0		10	10	0
D15	Analyste développeur	15	18	33	45	13	20	33	39	14	21	35	40
D16	Expert technique	8	60	68	12	7	54	61	11	6	49	55	11
D17	Chef de projet	28	58	86	33	22	53	75	29	23	54	77	30
D18	Expert MOAD	14	10	24	58	18	19	37	49	18	19	37	49
D19	Responsable d'unité informatique	7	41	48	15	7	32	39	18	5	32	37	14
D21	Expert	65	42	107	61	58	29	87	67	57	28	85	67
D22	Responsable	28	29	57	49	26	26	52	50	28	25	53	53
<b>Total</b>		<b>3 967</b>	<b>1 183</b>	<b>5 150</b>	<b>77</b>	<b>3 976</b>	<b>1 184</b>	<b>5 160</b>	<b>77</b>	<b>3 909</b>	<b>1 171</b>	<b>5 080</b>	<b>77</b>

Taux de féminisation agents de direction (CDI au 31 décembre)

EMPLOI	31 DÉCEMBRE 2010				31 DÉCEMBRE 2011				31 DÉCEMBRE 2012			
	Féminin	Masculin	Total	Pourcen- tage de femmes	Féminin	Masculin	Total	Pourcen- tage de femmes	Féminin	Masculin	Total	Pourcen- tage de femmes
Agents de direction	61	128	189	32	62	128	190	33	65	122	187	35

Taux de féminisation praticiens-conseils (CDI au 31 décembre)

EMPLOI	31 DÉCEMBRE 2010				31 DÉCEMBRE 2011				31 DÉCEMBRE 2012			
	Féminin	Masculin	Total	Pourcentage de femmes	Féminin	Masculin	Total	Pourcentage de femmes	Féminin	Masculin	Total	Pourcentage de femmes
Praticiens-conseils	55	66	121	45	59	67	126	47	57	64	121	47

1.6. *Départs à la retraite*

Estimation de l'âge au départ à la retraite

	CONSTATÉ de 2010 mi-2011	ESTIMATION 2011 constaté de 2010 mi-2011 + 3 mois	ESTIMATION 2012 constaté de 2010 mi-2011 + 6 mois	ESTIMATION 2013 constaté de 2010 mi-2011 + 9 mois	ESTIMATION 2014 constaté de 2010 mi-2011 + 12 mois	ESTIMATION 2015 constaté de 2010 mi-2011 + 15 mois	ÂGE AU DÉPART constaté pour l'année 2011	ÂGE AU DÉPART constaté pour l'année 2012
Non-cadres	60,47	60,72	60,97	61,22	61,47	61,72	60,59	60,53
Cadres	61,01	61,26	61,51	61,76	62,01	62,26	60,67	61,27
AD	62,09	62,34	62,59	62,84	63,09	63,34	62,57	61,82
PC	62,72	62,97	63,22	63,47	63,72	63,97	64,50	65,67

Par emploi type (employés et cadres, effectif CDI)

Non-cadres

EMPLOI TYPE		DÉPARTS PRÉVISIBLES								DÉPARTS CONSTATÉS	
		2011	2012	2013	2014	2015	Total	2011	2012		
A11	Chargé(e) de relations et de conseil	13	3	8	10	14	48	7	6		
A21	Gestionnaire technique des droits	47	35	42	28	54	206	32	36		
B31	Chargé(e) de la maîtrise des risques	3	1	4	1	3	12	3	3		
B41	Gestionnaire médical/santé	4	4	4	5	3	20	6	4		

EMPLOI TYPE		DÉPARTS PRÉVISIBLES						DÉPARTS CONSTATÉS	
		2011	2012	2013	2014	2015	Total	2011	2012
B51	Gestionnaire des affaires juridiques	8	5	2	3	2	20	8	3
C11	Gestionnaire des services généraux	18	8	8	8	8	50	4	4
C21	Assistant(e) en organisation	2	2	3	3	7	17	0	0
C31	Chargé(e) de comptabilité et finances	6	2	3	3	2	16	3	2
C41	Gestionnaire des ressources humaines/formation	3	2	1		1	7	3	0
D13	Pilote d'exploitation		1				1		0
D21	Expert					1	1		0
Total		104	63	75	61	95	398	66	58

### Cadres

EMPLOI TYPE		DÉPARTS PRÉVISIBLES						DÉPARTS CONSTATÉS	
		2011	2012	2013	2014	2015	Total	2011	2012
A22	Responsable offre de service assurés/entreprises	5	4	12	12	7	40	5	10
B31	Chargé(e) de la maîtrise des risques	1	1	4	1	2	9	1	4
B41	Gestionnaire médical/santé		2	1			3	2	1
B42	Responsable médical/santé	6	3	2	3	1	15	0	3
B51	Gestionnaire des affaires juridiques		1		1		2	0	1
B52	Responsable juridique et/ou contentieux	5	1	1	1	2	10	1	1
C12	Responsable administration générale		2	4	1	1	8	1	3
C21	Assistant(e) en organisation	1	1	2	1	3	8	1	1
C22	Attaché(e) de direction	2	1	1	2		6	1	3

EMPLOI TYPE		DÉPARTS PRÉVISIBLES						DÉPARTS CONSTATÉS	
		2011	2012	2013	2014	2015	Total	2011	2012
C31	Chargé(e) de comptabilité et finances		1		1		2	2	0
C32	Responsable de la comptabilité et des finances		1	3		3	7	2	1
C41	Gestionnaire des ressources humaines/formation		1	1			2	2	0
C42	Responsable des ressources humaines/formation	1		2			3	1	0
C52	Responsable technique support		1	1			2	0	0
D12	Chargé(e) d'affaires internes				1		1	0	0
D15	Analyste développeur			1		1	2	1	0
D16	Expert technique	3	1			1	5	0	1
D17	Chef de projet	3	3	2	3		11	3	0
D18	Expert MOAD	1		1	1	1	4	0	0
D19	Responsable d'unité informatique		1	1	2	1	5	0	0
D21	Expert	1	1		1	2	5	1	2
D22	Responsable	3		2		1	6	0	0
Total		32	26	41	31	26	156	24	30

### Agents de direction

EMPLOI TYPE	DÉPARTS PRÉVISIBLES						DÉPARTS constatés	
	2011	2012	2013	2014	2015	Total	2011	2012
Agents de direction	17	3	3	2	17	50	7	11

### Praticiens-conseils

EMPLOI TYPE	DÉPARTS PRÉVISIBLES						DÉPARTS constatés	
	2011	2012	2013	2014	2015	Total	2011	2012
Praticiens-conseils	12	6	6	2	4	30	2	3

## 2. Identification des métiers à suivre

Au cours de l'année 2012, une enquête menée auprès des caisses a permis d'identifier comme particulièrement à suivre les métiers de l'accueil (physique et téléphonique), de la gestion technique des droits (retraite) et ceux liés à l'activité des ressources humaines.

Les travaux entamés sur les métiers de l'accueil (accueil téléphonique, superviseur) sont aujourd'hui bien avancés. Ils s'inscrivent ainsi dans la préparation du futur répertoire des métiers et activités du RSI et d'un outil de gestion des compétences.

*Source : enquête OPTIMO RH, Priorité des études métier – secteurs d'activité plus particulièrement à suivre.*

MÉTIER PRIORITAIRES IDENTIFIÉS	MOYENNE
Management	8
Recouvrement contentieux	8
Lutte contre la fraude	8
Recouvrement amiable	6
Contrôle (agent de contrôle)	7
Systèmes d'information	6
RH	5
Contrôle interne	4
Affiliation	4
Médical	3
Recours contre tiers	3
Comptabilité	3
Administration générale	2
Gestion des risques (santé)	3
Action sanitaire et sociale	2

### 3. Enjeux de la gestion des âges au RSI

Ces éléments résultent de la synthèse de l'enquête « Perspectives et conséquences du vieillissement du personnel du RSI ».

#### 3.1. *Description de la situation du RSI*

##### 3.1.1. Situation globale du RSI

A court terme (dans les 5 ans), un enjeu de gestion des « seniors » avec une part importante des plus de 55 ans. Les 55 ans et plus en CDI représentent 19 % des salariés au 31 décembre 2011.

A plus long terme (dans les 5 à 10 ans), un enjeu plus global de gestion des âges quand la tranche des 50-54 ans basculera dans la tranche supérieure.

##### 3.1.2. Situation selon les caisses

Une quinzaine de caisses au-dessus de la moyenne d'âge du RSI est davantage concernée par le vieillissement des effectifs.

Des enjeux dont l'importance diffère selon les caisses.

Des caisses davantage concernées par la problématique du vieillissement au vu de leur pyramide plus accentuée.

##### 3.1.3. Situation selon les familles métiers

Des emplois davantage concernés par la question du vieillissement aujourd'hui et demain avec plus de la moitié d'effectifs ayant 45 ans et plus (gestionnaire technique des droits, par exemple).

##### 3.1.4. Métiers concernés par le cumul de l'âge et de l'ancienneté

Un cumul du vieillissement et de l'ancienneté. Plus de la moitié des 50-54 ans ont 30 ans d'ancienneté.

Des structures d'ancienneté qui varient selon les familles métiers. Une ancienneté globalement importante pour les profils : administration générale, assistance support comptabilité finances, médical santé et maîtrise des risques.

Des « poches » d'emplois qui cumulent âge et ancienneté où les risques de démotivation et de perte d'employabilité sont plus grands. Des emplois à fort volume dont 20 à 25 % des effectifs ont plus de 45 ans et plus de 30 ans d'ancienneté : chargés de relations et de conseil, gestionnaires des services généraux, gestionnaires techniques des droits, chargés de la maîtrise des risques et gestionnaire des affaires juridiques.

#### 3.2. *Enjeux et pratiques de gestion des âges*

##### 3.2.1. Enjeu « usure professionnelle et risque de démotivation »

Des situations de travail à plus fort risque d'usure professionnelle (activités répétitives, forte spécialisation ou exigences d'exercice du travail importantes, appauvrissement des missions) et des profils soumis à des risques en termes d'employabilité et de démotivation qui cumulent âge et ancienneté :

a) Les métiers de l'accueil physique et téléphonique et de conseil (dégradation des relations, dysfonctionnement des outils, retard dans le traitement des dossiers à traiter, tenue à jour des connaissances de la législation, activité répétitive) ;

b) Les gestionnaires de dossiers en fin de carrière avec une forte ancienneté : souhait de partir au plus tôt, résistance plus importante au changement ; des cas d'inaptitude professionnelle (par exemple des problèmes de vue) et des manifestations de stress plus fréquents ;

c) Les métiers dont le contenu de la mission s'est appauvri ou peu de perspectives d'évolution : gestionnaires des services généraux, emplois « affiliation-recouvrement », conseillers itinérants, emplois Auray.

### 3.2.2. Enjeu « aménagement des conditions de travail en fin de carrière »

Des pratiques de télétravail, mais un recours encore ponctuel.

Des actions et des réflexions qui portent en priorité sur l'organisation du travail pour les publics à l'accueil.

Des usages variables des dispositifs d'aménagement des fins de carrière (cumul emploi retraite, temps partiel) en fonction des profils et des caisses.

Une réflexion sur les conditions de travail et de l'usure professionnelle avec un ciblage par métier et par site est nécessaire

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/12

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Arboriculture (Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Ille-et-Vilaine, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée) : avenant n° 14 du 26 février 2014 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> mars 2014</b> .....	123
<b>Coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre : avenant n° 87 du 29 janvier 2014 relatif aux salaires horaires minimaux au 1<sup>er</sup> février 2014</b> .....	125
<b>Entreprises agricoles de polyculture, élevage, viticulture, horticulture et pépinières (Charente) : avenant n° 122 du 16 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2014</b> .....	127
<b>Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Nord - Pas-de-Calais) : avenant n° 50 du 4 février 2014 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> février 2014</b> .....	129
<b>Entreprises de travaux agricoles et ruraux et CUMA (Tarn et Haute-Garonne) : avenant n° 64 du 7 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2014</b> .....	131
<b>Entreprises de travaux agricoles et ruraux et CUMA (Tarn et Haute-Garonne) : avenant n° 65 du 7 janvier 2014 relatif à l'actualisation de certains tarifs au 1<sup>er</sup> janvier 2014</b> .....	133
<b>Etablissements producteurs de graines de semences potagères et florales (Maine-et-Loire [ouvriers et employés]) : avenant n° 22 du 8 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2014</b> .....	135
<b>Exploitations agricoles (Gard [cadres]) : avenant n° 78 du 17 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2014</b> .....	137
<b>Exploitations agricoles (Gard [ouvriers et employés]) : avenant n° 21 du 17 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2014</b> .....	140
<b>Exploitations et entreprises agricoles (Côte-d'Or, Nièvre et Yonne) : avenant n° 52 du 21 janvier 2014</b> .....	142
<b>Exploitations et entreprises agricoles de l'horticulture, pépinières, arboriculture, production de fruits et de champignons (Calvados) : avenant n° 43 du 15 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2014</b> .....	144
<b>Exploitations de pépinières et d'horticulture (Midi-Pyrénées) : avenant n° 96 du 17 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> mars 2014</b> .....	146

<b>Exploitations de polyculture et d'élevage, exploitations de cultures légumières et maraî- chères, coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) (Manche) : avenant n° 85 du 16 janvier 2014.....</b>	<b>149</b>
<b>Production agricole (Vienne) et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Vienne et Deux-Sèvres) : avenant n° 45 du 23 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> fé- vrier 2014.....</b>	<b>151</b>
<b>Production agricole (Vienne) et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Vienne et Deux-Sèvres) : avenant n° 46 du 23 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> fé- vrier 2014.....</b>	<b>153</b>

**Convention collective**

IDCC : 8526. – **ARBORICULTURE FRUITIÈRE**  
**(Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Ille-et-Vilaine, Loire-Atlantique,**  
**Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée)**  
**(8 avril 2003)**

(Etendue par arrêté du 15 juillet 2003,  
*Journal officiel* du 5 août 2003)

**AVENANT N° 14 DU 26 FÉVRIER 2014**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MARS 2014**

NOR : AGRS1497094M  
IDCC : 8526

Entre :

La fédération des producteurs de fruits de l'Ouest,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'annexe I relative au barème des rémunérations est modifiée comme suit à compter du 1<sup>er</sup> mars 2014 :

*(En euros.)*

EMPLOI	CODE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Niveau I	011	9,53	1 445,42
Niveau II	021	9,54	1 446,93
Niveau III, échelon 1	031	9,62	1 459,07
Niveau III, échelon 2	032	9,68	1 468,17
Niveau IV, échelon 1	041	9,86	1 495,47
Niveau IV, échelon 2	042	9,96	1 510,63

EMPLOI	CODE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Contremaître	050	10,16	1 540,97
Chef de culture	060	14,88	2 256,85
Directeur d'exploitation	070	18,18	2 757,36

### **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Angers, le 26 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3614

Convention collective nationale

IDCC : 7006. – **COOPÉRATIVES AGRICOLES,  
UNIONS DE COOPÉRATIVES AGRICOLES  
ET SICA DE FLEURS, DE FRUITS  
ET LÉGUMES ET DE POMMES DE TERRE  
(Métropole)**

AVENANT N° 87 DU 29 JANVIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES HORAIRE MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2014

NOR : AGRS1497091M  
IDCC : 7006

Entre :

La FELCOOP,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCOA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Salaires au 1<sup>er</sup> février 2014*

A partir du 1<sup>er</sup> février 2014, les salaires horaires minimaux sont fixés à :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE MINIMUM
200	Smic
210	9,57
220	9,61
250	9,72
270	9,83
290	9,99
320	10,14
350	10,56

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE MINIMUM
380	10,95
410	11,35
440	11,77
470	12,18
500	12,62
550	13,30
610	14,10
720	15,63
840	17,28

## **Article 2**

### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 29 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**IDCC : 9161. – ENTREPRISES AGRICOLES DE POLYCLTURE,  
ÉLEVAGE, VITICULTURE, HORTICULTURE ET PÉPINIÈRES  
(Charente)  
(7 juin 1990)**

(Etendue par arrêté du 13 juin 1991,  
*Journal officiel* du 29 juin 1991)

**AVENANT N° 122 DU 16 JANVIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497100M  
IDCC : 9161

Entre :

La FNSEA de la Charente ;

Le syndicat des pépiniéristes-viticulteurs de la Charente ;

Le syndicat horticole de la région Poitou-Charentes ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de la Charente ;

La FD des CUMA de la Charente,

D'une part, et

L'UD CFDT de la Charente ;

L'UD FO de la Charente ;

Le SNCEA CFE-CGC (Charente, Charente-Maritime) ;

L'UD CFTC de la Charente,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

En application de l'article 27 de la convention collective, les salaires de base du personnel ouvrier et du personnel administratif sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	100	9,53	1 445,41
II	201	9,77	1 481,82
	202	9,94	1 507,60
III	301	10,06	1 525,80
	302	10,18	1 544,00

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
IV	401	10,61	1 609,22
	402	11,12	1 686,60

## Article 2

Les avantages en nature mentionnés à l'article 35 de la convention collective sont évalués sur la base de 3,51 € de l'heure pour toutes les catégories.

## Article 3

En application de l'article 6 de l'annexe « Dispositions particulières applicables aux techniciens, agents de maîtrise et cadres » à la convention collective, les salaires minimaux sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	TECHNICIEN, AGENT DE MAÎTRISE (TAM)	CADRE
I	1 925 (échelon 1) 2 090 (échelon 2)	2 865
II	2 395	3 415

## Article 4

Le tableau des salaires figurant à l'article 4 de l'annexe « Classification et salaires. – Salariés non cadres des CUMA de la Charente » à la convention collective est modifié comme suit :

(En euros.)

	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 35 heures)
Agent de conduite Agent administratif	I		9,53	1 445,41
Conducteur de machines Employé administratif, comptabilité	II	1 et 2	9,77 10,14	1 481,82 1 537,93
Conducteur réparateur Secrétaire comptable	III	1 et 2	10,60 10,98	1 607,70 1 665,33
Conducteur mécanicien qualifié Technicien administratif, comptable	IV	1 et 2	11,17 11,61	1 694,15 1 760,90

## Article 5

Le présent avenant, dont les parties demandent l'extension dans les mêmes conditions que celles de la convention collective, est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Fait à Angoulême, le 16 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8313. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX  
(Nord - Pas-de-Calais)  
(21 septembre 1984)**

(Etendue par arrêté du 30 janvier 1985,  
*Journal officiel* du 7 février 1985)

**AVENANT N° 50 DU 4 FÉVRIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2014**

NOR : AGRS1497093M  
IDCC : 8313

Entre :

L'UR des entrepreneurs des territoires du Nord - Pas-de-Calais – Picardie,

D'une part, et

Le SGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

L'UR FO Nord - Pas-de-Calais,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'annexe I de la convention collective est modifiée ainsi qu'il suit à compter du 1<sup>er</sup> février 2014.

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Emploi technique				
I	1	101	9,53	1 445,38
	2	102	9,81	1 487,46
II	1	201	9,91	1 503,23
	2	202	10,03	1 520,58
III	1	301	10,23	1 552,13
	2	302	10,82	1 640,46
IV	1	401	11,36	1 722,49
	2	402	12,16	1 843,94

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
V	1	501	12,58	1 908,62
	2	502	13,22	2 004,83
Emploi administratif				
I		100	9,86	1 495,34
II		200	10,50	1 593,14
III		300	11,84	1 795,04
IV		400	13,27	2 012,72

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Lille, le 4 février 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8733. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX  
ET CUMA**

**(Tarn et Haute-Garonne)**

**(11 décembre 1987)**

(Etendue par arrêté du 15 mars 1988,  
*Journal officiel* du 24 mars 1988)

AVENANT N° 64 DU 7 JANVIER 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014

NOR : AGRS1497097M

IDCC : 8733

Entre :

Le syndicat départemental des entrepreneurs des territoires du Tarn ;

Le syndicat départemental des entrepreneurs des territoires de la Haute-Garonne ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole du Tarn ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Haute-Garonne,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'annexe I « Salaires » de la convention collective est modifiée comme suit :

« En application des dispositions de l'article 22 de la présente convention, les rémunérations des personnels non cadres et cadres sont fixées comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

*Non-cadres*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
100	9,53	1 445,42
110	10,24	1 553,10
120	11,09	1 682,02
130	11,96	1 813,97

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
140	12,83	1 945,92
150	13,70	2 077,88

*Cadres*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
160	14,22	2 156,75
185	16,40	2 487,39
210	18,56	2 815,00

**Article 2**

Le présent avenant s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

**Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

**Article 4**

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque partie signataire et deux exemplaires seront déposés à l'unité territoriale du Tarn de la DIRECCTE de Midi-Pyrénées.

Fait à Albi, le 7 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8733. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX  
ET CUMA**

**(Tarn et Haute-Garonne)**

**(11 décembre 1987)**

(Etendue par arrêté du 15 mars 1988,  
*Journal officiel* du 24 mars 1988)

**AVENANT N° 65 DU 7 JANVIER 2014**

**RELATIF À L'ACTUALISATION DE CERTAINS TARIFS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497098M

IDCC : 8733

Entre :

Le syndicat départemental des entrepreneurs des territoires du Tarn ;

Le syndicat départemental des entrepreneurs des territoires de la Haute-Garonne ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole du Tarn ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Haute-Garonne,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'article 33 « Déplacements professionnels. – Rémunérations du temps de transport. – Remboursements de frais » est modifié comme suit.

« B. – Rémunérations du temps de trajet

(En euros.)

DISTANCE DU SIÈGE de l'entreprise au chantier	MONTANT DE L'INDEMNITÉ de trajet
0 à 5 km	1,89
5 à 10 km	1,89
10 à 20 km	3,89
20 à 30 km	5,09
30 à 40 km	6,68

DISTANCE DU SIÈGE de l'entreprise au chantier	MONTANT DE L'INDEMNITÉ de trajet
40 à 50 km	8,42
Au-delà de 50 km	11,32

(En euros.)

DISTANCE DU SIÈGE de l'entreprise au chantier	REMBOURSEMENT DES FRAIS de transport
0 à 5 km	3,04
5 à 10 km	3,04
10 à 20 km	6,09
20 à 30 km	9,10
30 à 40 km	12,16
40 à 50 km	15,17
Au-delà de 50 km	17,06

### **Article 2**

Le a « Remboursement de repas » du C « Remboursement de frais » est modifié comme suit :

« Une indemnité journalière forfaitaire de repas d'un montant de 11 € est allouée au salarié en déplacement. »

### **Article 3**

Le présent avenant s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

### **Article 5**

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque partie signataire et deux exemplaires seront déposés à l'unité territoriale du Tarn de la DIRECCTE de Midi-Pyrénées.

Fait à Albi, le 7 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9495. – ÉTABLISSEMENTS PRODUCTEURS DE GRAINES  
DE SEMENCES POTAGÈRES ET FLORALES  
(Maine-et-Loire)  
(Ouvriers et employés)  
(24 septembre 1999)**

(Etendue par arrêté du 31 mars 2000,  
*Journal officiel* du 8 avril 2000)

**AVENANT N° 22 DU 8 JANVIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497104M  
IDCC : 9495

Entre :

La fédération des entreprises de semences potagères et florales d'Anjou,

D'une part, et

La CFDT Agro 49 ;

L'UD FO ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'annexe II à la convention collective est modifiée comme suit :

« ANNEXE II

**Barème des rémunérations**  
fixées en application du chapitre XI de la convention collective

(Salaires mensuels afférents à chaque coefficient hiérarchique,  
après arrondissement s'il y a lieu)

(En euros.)

NIVEAU	POINT	SALAIRE MENSUEL AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2014 (base 151,67 heures)
I	15 à 18	1 459,34
II	19 à 24	1 473,01
III	25 à 28	1 486,74

NIVEAU	POINT	SALAIRE MENSUEL AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2014 (base 151,67 heures)
IV	29 à 36	1 500,52
V	37 à 41	1 512,89
VI	42 à 44	1 559,70
VII	45 à 48	1 622,65

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale de Maine-et-Loire, DIRECCTE des Pays de la Loire (section d'inspection du travail agricole), 7, rue Bouché-Thomas, BP 23607, 49036 Angers Cedex 01.

Fait à Angers, le 8 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Gard)**  
**(Cadres)**  
**(9 décembre 1963)**

(Etendue par arrêté du 7 septembre 1964,  
*Journal officiel* du 10 octobre 1964)

**AVENANT N° 78 DU 17 JANVIER 2014**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014**

NOR : *AGRS1497102M*  
IDCC : *9302*

Entre :

La FDSEA du Gard,

D'une part, et

Le syndicat CFDT des salariés de l'agriculture ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Les valeurs du point prévues à l'article 23 de la convention collective sont fixées comme suit  
au 1<sup>er</sup> janvier 2014 :

*(En euros.)*

GROUPE	VALEUR
III	9,424
II A	7,993
II B	7,662
I	6,831

Le barème correspondant figure en annexe au présent avenant.

**Article 2**

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité territoriale du Gard de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon.

Fait à Nîmes, le 3 février 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des salaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014

(En euros.)

GROUPE - DÉFINITION	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	COMPLÉMENT de salaire obligatoire	SALAIRE ANNUEL	NOMBRE MOIS salaires
III Bayle contremaître Valeur du point : 9,424	1 <sup>re</sup> et 2 <sup>e</sup> année	185	1 743,44	4 358,60	25 279,88	14,5
	3 <sup>e</sup> année	190	1 790,56	4 476,40	25 963,12	
	5 <sup>e</sup> année	200	1 884,80	4 712,00	27 329,60	
	10 <sup>e</sup> année	210	1 979,04	4 947,60	28 696,08	
	15 <sup>e</sup> année	225	2 120,40	5 301,00	30 745,80	
	20 <sup>e</sup> année	235	2 214,64	5 536,60	32 112,28	
IIA Bayle régisseur Valeur du point : 7,993	1 <sup>re</sup> et 2 <sup>e</sup> année	215	1 718,50	6 874,00	27 496,00	16
	3 <sup>e</sup> année	230	1 838,39	7 353,56	29 414,24	
	5 <sup>e</sup> année	250	1 998,25	7 993,00	31 972,00	
	10 <sup>e</sup> année	270	2 158,11	8 632,44	34 529,76	
	15 <sup>e</sup> année	290	2 317,97	9 271,88	37 087,52	
	20 <sup>e</sup> année	300	2 397,90	9 591,60	38 366,40	
IIB Chef de culture Valeur du point : 7,662	1 <sup>re</sup> et 2 <sup>e</sup> année	240	1 838,88	11 033,28	33 099,84	18
	3 <sup>e</sup> année	260	1 992,12	11 952,72	35 858,16	
	5 <sup>e</sup> année	280	2 145,36	12 872,16	38 616,48	
	10 <sup>e</sup> année	300	2 298,60	13 791,60	41 374,80	

GROUPE - DÉFINITION	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	COMPLÉMENT de salaire obligatoire	SALAIRE ANNUEL	NOMBRE MOIS salaires
	15 <sup>e</sup> année	320	2 451,84	14 711,04	44 133,12	
	20 <sup>e</sup> année	330	2 528,46	15 170,76	45 512,28	
I Régisseur direct Valeur du point : 6,831	1 <sup>re</sup> et 2 <sup>e</sup> année	275	1 878,53	15 028,24	37 570,60	20
	3 <sup>e</sup> année	295	2 015,15	16 121,20	40 303,00	
	5 <sup>e</sup> année	315	2 151,77	17 214,16	43 035,40	
	10 <sup>e</sup> année	335	2 288,39	18 307,12	45 767,80	
	15 <sup>e</sup> année	355	2 425,01	19 400,08	48 500,20	
	20 <sup>e</sup> année	365	2 493,32	19 946,56	49 866,40	
Les cadres du groupe III ayant travaillé chaque samedi pendant 4 mois en cours d'année pourront prétendre à 1/2 mois de salaire supplémentaire	1 <sup>re</sup> et 2 <sup>e</sup> année	185	1 743,44	5 230,32	26 151,60	15
	3 <sup>e</sup> année	190	1 790,56	5 371,68	26 858,40	
	5 <sup>e</sup> année	200	1 884,80	5 654,40	28 272,00	
	10 <sup>e</sup> année	210	1 979,04	5 937,12	29 685,60	
	15 <sup>e</sup> année	225	2 120,40	6 361,20	31 806,00	
	20 <sup>e</sup> année	235	2 214,64	6 643,92	33 219,60	

**Convention collective**  
**IDCC : 9301. – EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Gard)**  
**(Ouvriers et employés)**  
**(1<sup>er</sup> avril 2003)**

(Etendue par arrêté du 15 juillet 2003,  
*Journal officiel* du 5 août 2003)

**AVENANT N° 21 DU 17 JANVIER 2014**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497101M  
IDCC : 9301

Entre :

La FDSEA du Gard,

D'une part, et

Le syndicat CFDT des salariés de l'agriculture ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Les salaires des ouvriers et employés sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (**)
I Ouvrier exécutant		115	9,53 (*)	1 445,42
II Ouvrier, employé spécialisé	1	125	9,93	1 506,08
	2	135	9,99	1 515,18
III Ouvrier, employé qualifié	1	140	10,13	1 536,42
	2	145	10,41	1 578,88
IV Ouvrier, employé hautement qualifié	1	150	10,70	1 622,87
	2	160	11,27	1 709,32
(*) Smic au 1 <sup>er</sup> janvier 2014. (**) Base : 35 heures par semaine, hors complément différentiel, soit 151,67 heures par mois.				

## **Article 2**

Le présent avenant, dont les parties demandent l'extension, sera déposé à l'unité territoriale du Gard de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon.

Fait à Nîmes, le 3 février 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8262. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES  
(Côte-d'Or, Nièvre, Yonne)  
(21 novembre 1997)**

(Etendue par arrêté du 23 mars 1998,  
*Journal officiel* du 26 mars 1998)

**AVENANT N° 52 DU 21 JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497092M  
IDCC : 8262

Entre :

La FRSEA de Bourgogne ;

La fédération entrepreneurs des territoires Bourgogne ;

La fédération CUMA de Bourgogne,

D'une part, et

L'UR CFDT de Bourgogne ;

L'UR CFTC de Bourgogne ;

L'UR CFE-CGC de Bourgogne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Grille des salaires minimaux conventionnels*

**1. Salariés non cadres**

*(En euros.)*

	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Emplois d'exécution	I	1	9,53	1 445,42
		2	9,72	1 474,23
Emplois spécialisés	II	1	9,89	1 500,02
		2	10,07	1 527,32
Emplois qualifiés	III	1	10,52	1 595,57
		2	10,80	1 638,04
Emplois hautement qualifiés	IV	1	11,16	1 692,64
		2	11,70	1 774,54

## 2. Techniciens, agents de maîtrise et cadres

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
TAM	I	1	11,90	1 804,87
		2	12,23	1 854,92
	II		13,73	2 082,43
Cadres	I		16,58	2 514,69
	II		20,61	3 125,92

### Article 2

#### *Bon d'achat alloué au tâcheron en Côte-d'Or*

La valeur du bon d'achat annuel alloué au tâcheron pour l'acquisition d'outillage et de vêtements de travail nécessaires à l'exercice de sa fonction, en Côte-d'Or, est revalorisée compte tenu du montant du salaire horaire du niveau III échelon 2, constaté au 1<sup>er</sup> novembre de l'année écoulée.

Il en résulte les modifications suivantes dans l'annexe II, section A « Travail à la tâche en viticulture. – Côte-d'Or » :

#### 1. Forfait pour tâche complète sur vigne basse en bon état avec options

##### *b) Dispositions d'embauche d'un tâcheron*

Le montant du bon d'achat est modifié comme suit :

« Le montant de ce bon sera de 99,39 € HT par hectare, valable du 1<sup>er</sup> novembre 2013 au 31 décembre 2013, dans un établissement professionnel choisi par l'employeur. »

#### 2. Contrat à tâche en vigne haute à palissage simple

##### *c) Dispositions d'embauche d'un tâcheron en vignes hautes*

Le montant du bon d'achat est modifié comme suit :

« Un bon d'achat annuel est alloué au tâcheron pour l'acquisition d'outillage et de vêtements de travail nécessaires à l'exercice de sa fonction. Le montant de ce bon sera de 32,88 € HT par hectare, valable du 1<sup>er</sup> novembre 2013 au 31 décembre 2013, dans un établissement choisi par l'employeur. »

### Article 3

#### *Entrée en vigueur*

Sous réserve des dispositions de l'article 2, le présent avenant entrera en vigueur à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

### Article 4

#### *Dépôt et extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé auprès des services de l'unité territoriale de Côte-d'Or de la DIRECCTE de Bourgogne.

Fait à Pouilly-en-Auxois, le 21 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9142. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES  
DE L'HORTICULTURE, PÉPINIÈRES, ARBORICULTURE,  
PRODUCTION DE FRUITS ET DE CHAMPIGNONS  
(Calvados)  
(17 janvier 1991)**

(Etendue par arrêté du 19 mai 1992,  
*Journal officiel* du 2 juin 1992)

**AVENANT N° 43 DU 15 JANVIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497103M  
IDCC : 9142

Entre :

Le syndicat des pépiniéristes et horticulteurs d'Ussy et du Calvados ;

Le syndicat des producteurs de fruits de Basse-Normandie ;

Le syndicat des producteurs de champignons du Calvados,

D'une part, et

L'UNSA2A ;

La CFTC-Agri ;

Le SGA CFDT du Calvados ;

L'UD FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Par référence aux articles 35 et 36 de la convention collective, l'annexe II est modifiée comme suit :

« ANNEXE II

**Salaires des ouvriers et employés au 1<sup>er</sup> janvier 2014**

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	1	9,53	1 445,42
	2	9,62	1 459,07

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
II	1	9,70	1 471,20
	2	9,91	1 503,05
III	1	10,01	1 518,22
	2	10,58	1 604,67
IV	1	10,95	1 660,79
	2	11,61	1 760,89

## Article 2

Par référence aux articles 93 et 94 de la convention collective, l'annexe III est modifiée comme suit :

### « ANNEXE III

Salaires du personnel d'encadrement au 1<sup>er</sup> janvier 2014

*(En euros.)*

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
3 <sup>e</sup> groupe	13,09	1 985,36
2 <sup>e</sup> groupe	16,18	2 454,02
1 <sup>er</sup> groupe	20,72	3 142,60

## Article 3

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et sera déposé par la partie la plus diligente à l'unité territoriale du Calvados de la DIRECCTE de Basse-Normandie.

Fait à Hérouville-Saint-Clair, le 15 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8734. – EXPLOITATIONS DE PÉPINIÈRES ET D'HORTICULTURE  
(Midi-Pyrénées)  
(5 février 1981)**

(Etendue par arrêté du 19 juin 1981,  
*Journal officiel* du 26 juillet 1981)

**AVENANT N° 96 DU 17 JANVIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MARS 2014**

NOR : AGRS1497099M  
IDCC : 8734

Entre :

La fédération régionale des producteurs de l'horticulture et des pépinières de Midi-Pyrénées ;  
Le syndicat des pépiniéristes viticulteurs de Midi-Pyrénées,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT ;  
L'union régionale des syndicats confédérés FO pour Midi-Pyrénées ;  
Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'annexe I à la convention collective est modifiée comme suit :

« Barème des rémunérations fixées en application des articles 17 et 19,  
applicable au 1<sup>er</sup> mars 2014

**1. Personnels ouvriers et administratifs**

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	1	9,53	1 445,42
	2	9,57	1 451,48
II	1	9,62	1 459,07
	2	9,68	1 468,17
III	1	9,75	1 478,78
	2	9,80	1 486,37

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
IV	1	10,00	1 516,70
	2	10,19	1 545,52

## 2. Personnel d'encadrement et assimilé

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
250	1 728
300	2 070
350	2 411
450	3 061

### Article 2

L'annexe III à la convention collective est modifiée comme suit :

« Rémunération à la tâche des ouvriers occupés  
dans les exploitations de pépinières viticoles

#### 1. Taille des pieds mères

Base de calcul : référence au salaire horaire du niveau III, échelon 1, au 1<sup>er</sup> mars 2014, soit 9,75 €.

NORME HORAIRE (en souches)	PRIX UNITAIRE (en euros)
17	0,57352

#### 2. Travaux de débouturage

Base de calcul : référence au salaire horaire du niveau I, échelon 1, au 1<sup>er</sup> mars 2014, soit 9,53 €.

FAMILLE DE VARIÉTÉS	NORME HORAIRE (en porte-greffes)	PRIX UNITAIRE (en euros)	PRIX POUR CENT UNITÉS (en euros)
Variétés difficiles : « 169-49 », « 1103 Paulsen »	125	0,07624	7,62
Variétés faciles : « S04 », « Riparia »	188	0,05069	5,07

#### 3. Coupage, débouillage, comptage des fractions

Base de calcul : référence au salaire horaire du niveau I, échelon 1, au 1<sup>er</sup> mars 2014, soit 9,53 €.

NORME HORAIRE (en porte-greffes)	PRIX UNITAIRE (en euros)	PRIX POUR CENT UNITÉS (en euros)
688	0,01385	1,39

#### 4. Coupe des greffons d'après des sarments bruts

Base de calcul : référence au salaire horaire du niveau I, échelon 1, au 1<sup>er</sup> mars 2014, soit 9,53 €.

NORME HORAIRE (en yeux)	PRIX UNITAIRE (en euros)
1 125	0,00847

#### 5. Greffage

Bases de calcul :

Système Omega : référence au salaire horaire du niveau III, échelon 1, au 1<sup>er</sup> mars 2014, soit 9,75 €.

Système Vieux : référence au salaire horaire du niveau III, échelon 2, au 1<sup>er</sup> mars 2014, soit 9,80 €.

SYSTÈME	NORME HORAIRE	PRIX UNITAIRE (en euros)	PRIX POUR CENT UNITÉS (en euros)
Omega	700	0,01393	1,39
Vieux	585	0,01675	1,68

#### 6. Dispositions communes

Pour le salarié débutant, exécutant pour la première fois l'une de ces opérations, les trois premiers jours de travail devront être rémunérés au temps.

En aucun cas, les salaires résultant de l'application des normes ci-dessus de rémunération à la tâche ne pourront être inférieurs à ceux qui résulteraient des modalités de rémunération au temps avec majoration éventuelle pour heures supplémentaires.

#### Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

#### Article 4

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque partie signataire et deux exemplaires seront déposés à l'unité territoriale de Haute-Garonne de la DIRECCTE de Midi-Pyrénées.

Fait à Toulouse, le 17 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9501. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE,  
EXPLOITATIONS DE CULTURES LÉGUMIÈRES ET MARAÎCHÈRES,  
COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE (CUMA)**

**(Manche)**

**(28 septembre 1970)**

(Etendue par arrêté du 20 mars 1972,  
*Journal officiel* du 16 avril 1972)

**AVENANT N° 85 DU 16 JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497105M

IDCC : 9501

Entre :

La FDSEA ;

La FD des CUMA ;

Le syndicat départemental de la propriété privée rurale,

D'une part et,

Le SGA CFDT de la Manche ;

L'UD CFTC ;

La FGTA FO ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Les dispositions de l'annexe III « Salaires horaires de base applicables aux coefficients hiérarchiques prévus à l'article 20 de la convention collective du 28 septembre 1970 » sont modifiées comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 :

(En euros.)

QUALIFICATION	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (salaire horaire × 151,67 heures)
Niveau I		
Emplois d'exécutant :		
– échelon 1, coefficient 110	9,53	1 445,38
– échelon 2, coefficient 120	9,73	1 475,72

QUALIFICATION	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (salaire horaire × 151,67 heures)
Niveau II		
Emplois spécialisés :		
– échelon 1, coefficient 210	9,87	1 496,95
– échelon 2, coefficient 220	10,00	1 516,67
Niveau III		
Emplois qualifiés :		
– échelon 1, coefficient 310	10,29	1 560,65
– échelon 2, coefficient 320	10,59	1 606,15
Niveau IV		
Emplois hautement qualifiés :		
– échelon 1, coefficient 410	11,07	1 678,95
– échelon 2, coefficient 420	11,55	1 751,75
Personnel d’encadrement :		
– groupe III, coefficient 500	12,80	1 941,33
– groupe II, coefficient 550	15,13	2 294,72
– groupe I, coefficient 600	17,47	2 649,62

## Article 2

Les parties signataires demandent l’extension du présent avenant.

Fait à Saint-Lô, le 16 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8542. – SECTEUR DE LA PRODUCTION AGRICOLE  
(Vienne)  
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX  
(Vienne et Deux-Sèvres)  
(23 décembre 1999)**

(Etendue par arrêté du 26 juin 2000,  
*Journal officiel* du 13 juillet 2000)

**AVENANT N° 45 DU 23 JANVIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2014**

NOR : AGRS1497095M  
IDCC : 8542

Entre :

La FNSEA de la Vienne ;

La fédération départementale des horticulteurs et pépiniéristes de la Vienne ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de travaux agricoles, forestiers et ruraux de la Vienne ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de travaux agricoles, forestiers et ruraux des Deux-Sèvres,

D'une part, et

L'UD CFDT de la Vienne ;

L'UD CFDT des Deux-Sèvres ;

L'UD FGTA FO de la Vienne ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'article 36 de la convention collective est complété par les dispositions suivantes :

« Les salaires des catégories professionnelles prévues à l'article 15 de la convention sont fixés ainsi qu'il suit à compter du 1<sup>er</sup> février 2014.

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I		9,53	1 445,42
II	1	9,79	1 484,85
	2	9,86	1 495,47

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
III	1	10,02	1 519,73
	2	10,13	1 536,42
IV	1	10,52	1 595,57
	2	11,12	1 686,57

## **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## **Article 3**

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chacune des organisations syndicales et cinq autres déposés au siège de l'unité territoriale de la Vienne de la DIRECCTE Poitou-Charentes.

Fait à Saint-Benoît, le 23 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8542. – SECTEUR DE LA PRODUCTION AGRICOLE  
(Vienne)  
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX  
(Vienne et Deux-Sèvres)  
(23 décembre 1999)**

(Etendue par arrêté du 26 juin 2000,  
*Journal officiel* du 13 juillet 2000)

**AVENANT N° 46 DU 23 JANVIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2014**

NOR : AGRS1497096M

IDCC : 8542

Entre :

La FNSEA de la Vienne ;

La fédération départementale des horticulteurs et pépiniéristes de la Vienne ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de travaux agricoles, forestiers et ruraux de la Vienne ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de travaux agricoles, forestiers et ruraux des Deux-Sèvres,

D'une part, et

L'UD CFDT de la Vienne ;

L'UD CFDT des Deux-Sèvres ;

L'UD FGTA FO de la Vienne ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'article 6 de l'annexe I est modifié comme suit au 1<sup>er</sup> février 2014 :

« Groupe 3 : 2 193 € ;

Groupe 2 : 2 686 € ;

Groupe 1 : 3 200 €. »

**Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

### **Article 3**

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chacune des organisations syndicales et cinq autres déposés au siège de l'unité territoriale de la Vienne de la DIRECCTE Poitou-Charentes.

Fait à Saint-Benoît, le 23 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165140120-000414

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---