

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2014/22 DU 21 JUIN 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	(*)

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 22.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/22

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Alimentaires (industries) : avenant n° 99 du 13 mars 2014 portant révision du régime de prévoyance.....	4
Alimentation à succursales (maison [gérants mandataires]) : avenant n° 59 du 24 février 2014 relatif aux minima garantis et aux indemnités	6
Architecture (entreprises) : accord du 27 mars 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	8
Bâtiment et travaux publics (La Réunion [ETAM, ingénieurs assimilés et cadres et ouvriers]) : Accord du 31 mars 2014 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2014.....	17
Bois de pin maritime (Gascogne) : avenant n° 10 du 14 mars 2014 relatif à la politique salariale.....	25
Caisse d'épargne : accord du 24 novembre 2005 relatif au régime de prévoyance.....	31
Caisse d'épargne : avenant n° 1 du 15 avril 2014 à l'accord du 24 novembre 2005 relatif à la prévoyance	34
Caisse d'épargne : avenant n° 2 du 15 avril 2014 relatif au régime de retraite supplémentaire	37
Caisse d'épargne : accord du 15 avril 2014 relatif aux conditions d'accès et d'utilisation de l'intranet et de la messagerie par les organisations syndicales	40
Carrières et matériaux (industries [Centre, ouvriers, ETAM]) : accord du 26 mars 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} avril 2014.....	46
Carrières et matériaux (industries [Limousin, ouvriers, ETAM]) : accord du 19 mars 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} avril 2014.....	50
Cartonnage (industries) : avenant n° 1 du 14 avril 2014 à l'accord du 28 juin 2004 relatif au régime de prévoyance.....	54
Electriques et gazières (industries) : avenant n° 1 du 8 avril 2014 à l'accord du 4 juin 2010 relatif à la mise en place d'une couverture supplémentaire maladie des agents statutaires ...	58
Experts-comptables et commissaires aux comptes (cabinets) : avenant n° 37 du 4 avril 2014 relatif aux salaires minima au 1^{er} avril 2014.....	63
Horlogerie-bijouterie (commerce de détail) : avenant « Salaires » n° 18 du 13 mars 2014..	64

Matériaux de construction (négoce [ouvriers, ETAM, cadres]) : accord du 25 février 2014 relatif aux certificats de qualification professionnelle	66
Menuiseries, charpentes : avenant n° 11 du 13 mars 2014 à l'accord du 28 juin 2002 relatif aux classifications, salaires et primes pour l'année 2014	78
Métallurgie (Belfort-Montbéliard) : avenant du 4 avril 2014 relatif à la mise à jour de la convention collective	83
Métallurgie (Haute-Marne et Meuse) : accord du 31 mars 2014 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles pour l'année 2014.....	96
Métallurgie (Haute-Marne et Meuse) : accord du 31 mars 2014 relatif aux salaires minima et à la valeur du point pour l'année 2014.....	99
Métallurgie (Haute-Savoie) : accord du 4 avril 2014 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2014	101
Métallurgie (Nièvre) : accord du 2 avril 2014 relatif aux rémunérations effectives annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2014	104
Métallurgie (Valenciennois et Cambrésis) : adhésion par lettre du 12 mai 2014 de la CFTC de la métallurgie du Valenciennois et du Cambrésis à la convention collective	107
Photographie (professions) : avenant « Salaires » du 2 avril 2014	108
Télévision (artistes-interprètes) : accord du 16 décembre 2010 relatif à la rémunération des artistes-interprètes en cas d'utilisation de leurs prestations en vidéo à la demande (VOD)..	110
Télévision (artistes-interprètes) : avenant n° 1 du 20 décembre 2013 prorogeant l'accord du 16 décembre 2010.....	113
Travail temporaire (entreprises [intérimaires cadres]) : avenant n° 2 du 14 janvier 2014 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres	114
Travail temporaire (entreprises [intérimaires non cadres]) : avenant n° 2 du 14 janvier 2014 à l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres	120
Vins de Champagne : accord du 2 avril 2014 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2014.....	126

Brochure n° 3127

Convention collective nationale

**IDCC : 1396. – INDUSTRIES DE PRODUITS
ALIMENTAIRES ÉLABORÉS**

AVENANT N° 99 DU 13 MARS 2014

PORTANT RÉVISION DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450655M

IDCC : 1396

Le présent accord vise à clarifier le régime des garanties complémentaires de prévoyance conventionnelle au regard des critères objectifs pour la définition du caractère collectif et obligatoire des garanties de prévoyance tels que précisé par le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

Article 1^{er}

Modification de l'article 40.2

Au 40.2 de l'article 40 de la convention collective, avant le 40.2.1, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Le présent régime est applicable à l'ensemble du personnel.

Toutefois, lorsqu'il est fait référence dans les dispositions de l'article 40 aux "ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise" cela s'entend par les salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. »

Après le second alinéa du 40.2.1, les dispositions allant de « Pour bénéficier de la présente garantie (...) » à « (...) pour la période d'indemnisation restant à courir » sont supprimées.

Article 2

Modification de l'article 40.3

Le 40.3 de l'article 40 de la convention collective est complété par un dernier alinéa ainsi rédigé :

« Les entreprises disposant d'un régime, dans les conditions définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, et garantissant leurs salariés relevant de l'article 36 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, au même titre que les salariés relevant des articles 4 et 4 *bis* de cette même convention, peuvent ne pas les faire cotiser dans les conditions prévues par le présent article 40.3 ainsi que par l'article 40.4, dès lors qu'ils bénéficient d'un niveau d'indemnisation au moins équivalent apprécié garantie par garantie au présent régime. En outre, le taux de contribution salariale ne devra pas excéder celui défini au présent article pour des garanties équivalentes à celles déterminées par le présent régime. »

Article 3

Modification de l'article 40.4

La dernière phrase du premier alinéa du 40.4 de l'article 40 de la convention collective est supprimée.

Article 4

Date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter de sa signature.

Article 5

Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 13 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

ADEPALE.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Brochure n° 3007

Convention collective nationale

IDCC : 1314. – **MAISONS D'ALIMENTATION À SUCCURSALES,
SUPERMARCHÉS, HYPERMARCHÉS
(Gérants mandataires)**

AVENANT N° 59 DU 24 FÉVRIER 2014

RELATIF AUX MINIMA GARANTIS ET AUX INDEMNITÉS

NOR : ASET1450657M

IDCC : 1314

Entre :

La FCD,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant, qui porte le numéro 59, modifie, à compter du 1^{er} février 2014, les articles 5, 10.2 B, 35 et 36 de l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés « Gérants mandataires non salariés » du 18 juillet 1963 modifié.

Article 2

Minima garantis

A compter du 1^{er} février 2014, les minima garantis définis à l'article 5 sont les suivants :

- gérance 1^{re} catégorie : 1 627 € par mois ;
- gérance 2^e catégorie : 2 365 € par mois.

Article 3

Garantie incapacité de travail en cas d'hospitalisation

A l'article 10.2 B « Garantie incapacité de travail », la durée minimale d'hospitalisation d'un mois dispensant de l'application de la franchise de 12 jours prévue par le deuxième alinéa du 2 B « Montant des prestations » est remplacée par la mention suivante : « au moins 15 jours ».

Article 4

Indemnités particulières

Le montant de l'indemnité figurant au 4^e alinéa de l'article 35, versée lors du mariage de cogérants mandataires non salariés ou d'un gérant ou gérante mandataire non salarié(e), est remplacé par le suivant : « 3/300 ».

La date d'entrée en application figurant au même alinéa est remplacée par la suivante : « à compter du 1^{er} février 2014 ».

Article 5

Indemnisation des représentants des gérants mandataires non salariés

Les montants en euros de l'indemnité forfaitaire figurant au premier alinéa du paragraphe *b* « Indemnisation des délégations » de l'article 36 C « Indemnisation des représentants des gérants mandataires non salariés » sont remplacés par les montants visés ci-dessous :

- gérant mandataire non salarié membre du comité gérants mandataires non salariés : « 110 € » ;
- délégué gérant mandataire non salarié : « 82,50 € » ;
- délégué syndical gérant mandataire non salarié : « 55 €, 82,50 €, 110 € » ;
- représentant syndical gérant mandataire non salarié : « 110 € ».

Il est ajouté un second alinéa au paragraphe *b* selon lequel :

« Les montants de l'indemnité forfaitaire visée ci-dessus sont applicables à compter du 1^{er} février 2014. »

Article 6

Publicité

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

Article 7

Extension

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

Fait à Paris, le 24 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale
IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 27 MARS 2014
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1450651M
IDCC : 2332

PRÉAMBULE

L'objectif de la branche est d'éviter toute discrimination fondée sur la culture, l'origine, le sexe, l'âge et la situation vis-à-vis du handicap, le présent accord s'attache spécifiquement à la poursuite de l'égalité femmes-hommes.

La branche architecture se dote, par le présent accord, des outils et moyens pour faire disparaître les inégalités constatées entre les salariés hommes et femmes, dans un délai de 3 à 5 ans selon la nature des inégalités et suivant la date de signature du présent accord. Au-delà de ces aspects obligatoires et volontaires, cet accord se veut être également un outil au service des entreprises et des salariés.

Article 1^{er}

Evolution pour une parfaite égalité

Article 1.1

Lutter contre les stéréotypes

Les stéréotypes sont des croyances partagées concernant les caractéristiques personnelles d'une personne ou d'un groupe basées sur une simplification abusive de traits de caractère réels ou supposés (exemples : « les femmes sont plus faites pour les études littéraires que scientifiques », « plus pour les tâches administratives que techniques »).

Les représentations et les stéréotypes culturels relatifs aux rôles sociétaux attribués aux femmes et aux hommes constituent un frein important à l'évolution des mentalités et contribuent aux inégalités en matière d'emploi, de fonctions exercées, de responsabilités confiées.

Les stéréotypes jouent également un rôle important en matière de « sexisme ordinaire » défini comme l'ensemble des attitudes de condescendance ou d'obstruction utilisées par les hommes dans leurs relations avec les femmes. Enfin, les stéréotypes jouent un rôle important dans les violences faites aux femmes et la négation des phénomènes de harcèlement sexuel.

Exemples de stéréotypes :

- développement de la mixité des emplois : le chantier, les postes de secrétariat, de technicien, l'aménagement intérieur (« si on a le choix, il vaut mieux un homme qu'une femme pour le chantier », « mieux vaut une femme pour tenir un secrétariat »...);

- parcours professionnel : l’encadrement, l’aptitude à commander (« on ne peut pas nommer une femme sur ce poste-là... ») ;
- rémunération : « c’est évident, les femmes sont moins payées du fait qu’elles sont moins impliquées dans l’entreprise que les hommes » ;
- équilibre des temps de vie : « la femme ne veut pas que son travail déborde sur sa vie personnelle, c’est logique, elle a des enfants en bas âge, elle n’est pas assez disponible ».

Article 1.1.1

Actions de sensibilisation

Les entreprises devront mettre en place des actions de sensibilisation initiées par la branche, notamment à destination des institutions représentatives du personnel, dans le cadre de groupes mixtes visant à des prises de conscience partagées de l’existence de stéréotypes femme-homme et de leurs impacts sur le positionnement des femmes au sein des entreprises et de la branche.

Article 1.1.2

Kit de communication

Dans le but d’élargir la sensibilisation à tous les employeurs et les salariés, un kit de communication sera réalisé au sein de la commission de suivi de l’accord (art. 7.3).

Après validation de la commission paritaire nationale de la négociation collective, la branche diffusera un kit de communication dans les 6 mois suivant la date d’extension du présent accord. L’ensemble des écrits émanant de la branche devra faire l’objet d’une vigilance particulière avant publication, pour éviter de véhiculer implicitement ou explicitement des stéréotypes : texte d’accord, publication d’emplois, journal, témoignages...

Article 1.1.3

Congé de paternité et modalités pratiques

Le faible taux d’utilisation du congé de paternité laisse à penser qu’il reste insuffisamment connu des pères et futurs pères, mais aussi qu’il subsiste des réticences ou des freins à faire valoir ce droit. Sa pleine utilisation s’inscrit dans l’évolution nécessaire du partage de la parentalité entre hommes et femmes. Il est rappelé que, conformément à l’article 3.2.1 de l’accord de branche relatif à la prévoyance, tout comme le congé de maternité, le congé de paternité est assorti du maintien intégral de la rémunération. Une information destinée aux salariés sera intégrée au kit de communication.

Article 1.1.4

Formation de l’encadrement

Les entreprises de la branche sont incitées à former et à sensibiliser leur encadrement aux questions de diversité et, en particulier, à la question de l’égalité professionnelle. Elles sont invitées à organiser des réunions de sensibilisation pour présenter, commenter et analyser le rapport de situation comparée de branche, complété le cas échéant du rapport d’entreprise, et décider des actions à mettre en place. Elles incluent cette démarche, le cas échéant, dans leur accord d’entreprise égalité professionnelle et veillent à la bonne mise en œuvre des recommandations dispensées lors de ces actions de formation/sensibilisation.

Article 2

Recrutement et mixité de l’emploi

Aucun critère discriminatoire ne doit apparaître lors de la diffusion d’offres d’emploi, quels que soient les postes à pourvoir. Lors du processus de recrutement, les entreprises doivent appliquer des critères de sélection exclusivement fondés sur les aptitudes, l’expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Face au constat de la prédominance du recours au contrat à durée déterminée pour les salariées femmes, les entreprises ne devront pas privilégier un type de contrat selon qu'il s'agit de recruter un homme ou une femme.

Article 2.1

Etat des lieux. – Promotion des femmes dans les emplois à caractère technique

Conséquence d'orientations scolaires et professionnelles aujourd'hui encore fortement marquées par les stéréotypes, au sein de la branche, les femmes sont majoritaires dans les domaines administratifs et beaucoup moins présentes dans les domaines techniques.

Pourtant, la diversité des modes de travail et de fonctionnement des hommes et des femmes est source de richesse. Le renforcement de la mixité dans les métiers de conception technique, d'économie du projet, et de suivi du chantier doit contribuer à dynamiser la performance des entreprises d'architecture.

Article 2.2

Accès aux postes à responsabilité

Afin d'augmenter le nombre de femmes exerçant des postes d'encadrement, la branche s'engage à mettre en œuvre des actions permettant d'identifier et de lever les différents obstacles, et de créer des outils pour faciliter la promotion des femmes à ces postes.

La branche se donne comme perspective d'équilibrer la proportion des femmes et des hommes dans la population « cadre » et se fixe pour objectif intermédiaire de parvenir à un taux minimal de 40 % de femmes dans l'effectif total des cadres d'ici à fin 2016, l'effort portant à la fois sur le recrutement et la mobilité interne.

Article 3

Parcours professionnels

Article 3.1

Entretien professionnel

La prise des congés liés à la parentalité est un facteur de ralentissement de l'évolution de carrière. En conséquence, il est nécessaire d'établir un bilan professionnel où seront notamment abordées les questions de parcours professionnel, de maintien et de développement des compétences.

Pour faciliter la reprise du travail des salariés après une absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour congé parental d'éducation de plus de 3 mois, les entreprises doivent effectuer systématiquement un entretien professionnel, soit dans le mois qui précède la reprise d'activité, soit au plus tard dans les 2 mois qui suivent la reprise d'activité.

Un modèle de guide d'entretien professionnel est proposé en annexe de cet accord.

Article 3.2

Accès à la formation

Article 3.2.1

Formation éloignée du domicile

Afin de concilier la parentalité et les besoins de formation professionnelle dans le cas des salariés qui suivent une formation nécessitant de s'absenter du domicile la nuit, les entreprises mettront en place une participation de 50 % a minima, sur présentation des justificatifs de frais de garde d'enfant(s) et de personne(s) à charge des salariés.

Article 3.2.2

Formation à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation de plus de 3 mois

La branche invite les entreprises à utiliser les entretiens professionnels obligatoires pour mieux préparer les départs et retours de ces congés, un besoin de formation peut être identifié et des actions de formation proposées.

Quel que soit le type de formation suivie, une prise en charge des salaires est demandée à l'organisme paritaire collecteur de la branche, sur les budgets de la branche.

Quel que soit le type de formation, une majoration de 10 % de la prise en charge des frais pédagogiques, dans la limite des frais engagés, est imputée sur les budgets de la branche.

Ces deux dispositions seront intégrées à l'accord de branche relatif à la formation professionnelle continue.

Article 4

Egalité salariale

Article 4.1

Examen des écarts

Les entreprises sont responsables, seules, de mettre en œuvre les moyens d'analyse et de correction des écarts.

L'égalité salariale entre les hommes et les femmes constitue l'un des premiers fondements de l'égalité professionnelle. La branche réaffirme sa volonté de voir s'appliquer le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent.

La branche fait une priorité de se donner les moyens d'identifier les écarts de rémunération et, le cas échéant, de corriger les écarts constatés. La réalisation de cet objectif passe par une analyse annuelle des données d'une enquête de branche, l'identification des causes ou des déséquilibres mis en évidence, puis par la mise en œuvre des moyens susceptibles d'améliorer la situation constatée.

A titre d'exemple, certains des indicateurs suivants serviront de base à cette analyse :

- la répartition des femmes et des hommes par types d'emplois, catégories professionnelles et coefficients ;
- l'ancienneté moyenne par sexe ;
- la comparaison du salaire moyen, toutes primes comprises, des femmes et des hommes, à travail égal selon les dispositions définies à l'article L. 3221-4 du code du travail ;
- le pourcentage de femmes dans les plus hautes rémunérations ;
- les éléments d'analyse de la proportion de la participation entre les femmes et les hommes aux actions de formation selon les différents types d'actions et le nombre d'heures de formation ;
- la répartition en pourcentage entre les femmes et les hommes des congés parentaux ;
- le nombre moyen de jours de congés parentaux pris par les hommes et les femmes ;
- le pourcentage de contrats à temps partiel entre les femmes et les hommes, réparti en fonction du coefficient hiérarchique.

Article 4.2

Mesures correctives

L'objectif assigné aux entreprises de la branche, en ce qui concerne les rémunérations et les classifications entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent ou un travail de valeur égale, est de supprimer les écarts constatés individuellement dans l'entreprise, dans les 3 ans suivant la date de signature du présent accord.

Article 5

Articulation entre vie professionnelle-vie personnelle

Article 5.1

Temps partiel choisi

Dans le cadre du temps partiel, les entreprises doivent mettre en avant le temps partiel choisi.

Elles sont invitées à attribuer en priorité les postes à temps partiel aux salariés, hommes ou femmes, qui en font la demande pour des considérations d'ordre familial, dans la mesure où ceux-ci ont les compétences et les qualifications requises pour le poste.

Les salariés à temps partiel ont vocation à bénéficier des promotions internes. En aucune manière, ils ne doivent être lésés dans le déroulement de leur carrière.

Une analyse contradictoire sera faite de la charge effective de travail des salariés travaillant à temps partiel afin de fixer des objectifs en rapport avec le temps de travail accordé.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein bénéficient d'une priorité d'accès aux emplois ressortissant à leur catégorie professionnelle.

Les entreprises doivent veiller à ce que ces principes soient respectés de manière identique à chacun des postes.

Article 5.2

Conciliation des différents temps

La vie personnelle des salariés ne concerne pas l'entreprise, pour autant l'attente de son respect par l'entreprise est légitime.

Pour cela, de bonnes pratiques doivent être retenues.

Les plannings de travail sont établis à l'avance pour permettre à chacun de s'organiser.

Hors cas particulier des réunions ne dépendant pas de l'organisation de l'entreprise, les réunions internes sont organisées dans le respect de l'horaire collectif de l'entreprise.

L'utilisation des nouvelles technologies (visioconférence, accès à distance au réseau de l'entreprise...) est recherchée afin de permettre aux salariés de travailler sans avoir obligatoirement à se déplacer.

Article 6

Négociation annuelle et plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

6.1. Champ de la négociation dans les entreprises de 8 salariés et plus

Au-delà du cas des entreprises soumises aux obligations prévues au chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie relative aux relations collectives de travail, toutes les entreprises d'architecture de 8 salariés et plus sont tenues d'organiser chaque année une négociation sur l'égalité professionnelle.

Dans les entreprises où soit aucun délégué syndical n'a été désigné, soit une carence de candidats a été constatée aux dernières élections, mais où il existe un représentant de section syndicale spécialement mandaté aux fins de cette négociation par une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, l'employeur négocie avec ce dernier conformément aux dispositions de l'article L. 2143-23 du code du travail.

Si un accord est conclu à l'issue de cette négociation, sa validité est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-14 du code du travail.

6.2. Modalités de la négociation

La réunion de négociation doit se dérouler obligatoirement courant décembre de chaque année.

L'employeur doit 15 jours auparavant fournir aux négociateurs tous les éléments nécessaires à la réunion.

La réalisation d'un état des lieux, ou le diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes, doit reposer en premier lieu sur le recueil de données sur les rémunérations, puis d'établir les causes objectives de tout écart de rémunération significatif avant d'établir un plan d'action.

Les parties à la négociation devront respecter une obligation de discrétion vis-à-vis des personnes non concernées.

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit faire l'objet d'un rapport, obligatoirement transmis dans les 15 jours à la commission paritaire nationale des accords collectifs (CPNAC) par courrier électronique avec demande d'avis de réception, et comportant :

a) L'accord ou le constat de désaccord qui, dans ce second cas, est accompagné des mesures prises unilatéralement par l'employeur sur les trois points à traiter, à savoir :

- le plan de formation ;
- l'emploi et l'évolution de carrières ;
- les mesures correctives en matière de rémunération.

b) Le document d'analyse de la situation avec les données justes et à jour, lequel sera annexé, dans les deux cas, à l'accord ou au constat de désaccord.

En cas de carence de négociation, l'entreprise doit appliquer les dispositions de l'article 6.3.

6.3. Plan pour l'égalité professionnelle dans les entreprises de moins de 8 salariés

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 8 salariés et d'au moins 2 salariés de sexe différent, ou dans lesquelles la négociation annuelle n'est pas possible, faute de représentation syndicale ou salariée, l'employeur est tenu d'élaborer et mettre en œuvre un plan pour l'égalité professionnelle, tel que défini à l'article L. 1143-1 du code du travail.

Le plan doit préciser les mesures prévues en termes :

- a) D'évolution de l'emploi entre salariés femmes et hommes dans l'entreprise ;
- b) De plan de formation entre salariés femmes et hommes dans l'entreprise ;
- c) De réduction des écarts de rémunération entre salariés femmes et hommes dans l'entreprise.

Cette obligation doit être mise en œuvre par toute entreprise, avant le terme de l'exercice civil qui suit l'année au cours de laquelle les conditions d'effectif visées au premier alinéa sont atteintes.

Le plan, ainsi que le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes sont adressés à la CPNAC, par courrier électronique avec demande d'avis de réception, dans les 2 mois qui suivent son adoption.

6.4. Mesures pour la valorisation de l'égalité professionnelle

A. – Dans les cas de défaut de l'employeur dans l'organisation de la négociation ou dans la mise en place de mesures unilatérales ou dans la mise en œuvre du plan, les salariés pourront saisir la commission paritaire régionale (CPR) dont ils dépendent.

Dans ces trois cas, la CPR fera l'analyse de la situation dans l'entreprise, la communiquera à l'employeur et recueillera ses observations. Si elle confirme le défaut de l'employeur, elle l'invitera à se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord dans un délai de 2 mois et d'en fournir à la CPR la preuve par un rapport signé conjointement par l'employeur et par les salariés ou, s'il en existe, par leurs représentants élus ou syndicaux.

B. – Si, passé le délai de 2 mois visé ci-dessus, le défaut de l'employeur persiste, l'association paritaire de gestion, définie à l'article XV.6.3.4 de la convention collective nationale, mettra à la disposition de toute partie intéressée les conclusions de la réunion de la CPR, notamment en cas d'éventuelle action contentieuse.

Dans les cas confirmés par la CPR de défaut de l'employeur, l'association paritaire de gestion appellera l'entreprise à contribuer au coût de l'intervention de la CPR à hauteur de 4 000 €.

6.5. Définitions

Définitions pour un vocabulaire commun (cf. art. L. 3221-4 du code du travail) :

- rémunération : il s'agit de toutes les sommes payées directement ou indirectement, en espèces ou en nature, au salarié en raison de son emploi. La notion de rémunération englobe ainsi le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires (primes, bonus, gratifications, avantages en nature). Les différents éléments de salaire doivent être établis selon des normes identiques pour les femmes et les hommes. Ainsi, les catégories professionnelles, les critères de classification ou de promotion doivent être communs aux femmes et aux hommes ;
- travail de valeur égale : c'est un travail qui exige des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles, de capacités. Les connaissances peuvent être validées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle. Les capacités peuvent découler de l'expérience acquise, des responsabilités ou de la charge physique ou nerveuse liée au poste de travail. L'ensemble des critères doit être pris en compte et non un seul élément.

Article 7

Actions et communication de la branche

Article 7.1

Rôle des commissions paritaires régionales

Les CPR peuvent être saisies par des salariés dans le cadre de la procédure de conciliation s'ils considèrent que les principes affirmés par cet accord ne sont pas respectés.

Chaque partie a la faculté de produire et demander à la CPR des éléments.

Article 7.2

Outils de communication de la branche

Le site de la branche sera le support de la diffusion des différents outils :

- livret d'accueil ;
- modèle de guide d'entretien.

Article 7.3

Mise en place d'une commission de suivi

Une commission nationale de suivi est instituée par le présent accord, mandatée par la CPNNC. Elle se réunit au moins une fois par an. Elle analyse annuellement les données citées à l'article 4.1.

Article 8

Dispositions finales

Article 8.1

Bilan et suivi

Il est rappelé qu'à l'occasion de la négociation annuelle dans la branche et annuelle dans les entreprises, les partenaires sociaux s'engagent à dresser un bilan de l'application des mesures et à réfléchir, le cas échéant, à de nouveaux objectifs en matière de conditions d'emploi et de travail.

Pour l'année donnée et sur 3 ans, l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes s'établira notamment en matière d'effectifs, d'embauche en CDI, de formation, de promotion, de classification, de rémunération effective, de conditions de travail.

Article 8.2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de son extension. L'ensemble de ses dispositions fera l'objet d'une révision tous les 3 ans.

Article 8.3

Force obligatoire

Les accords d'entreprise de la branche ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 8.4

Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 8.5

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative, non signataire du présent accord, pourra y adhérer par simple déclaration. Elle devra en aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires. Cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 8.6

Notification et dépôt

Le présent accord, établi en un nombre suffisant d'exemplaires, fera l'objet d'une notification à l'ensemble des organisations représentatives, par le secrétariat du paritarisme, puis sera déposé, conformément aux dispositions du code du travail en vue de son extension.

Article 8.7

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du premier jour du deuxième mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 27 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SDA.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC BTP ;

FNSCBA CGT ;

FG FO construction ;

FNCB SYNATPAU CFDT ;

Fédération BATIMAT-TP CFTC ;

FESSAD UNSA.

Convention collective départementale

IDCC : 627. – BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS
Employés, techniciens et agents de maîtrise
(La Réunion)
(12 juillet 1971)

(Etendue par arrêté du 23 août 1973,
Journal officiel du 30 septembre 1973)

Convention collective départementale

IDCC : 771. – BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS
Ingénieurs assimilés et cadres
(La Réunion)
(9 mai 1974)

(Etendue par arrêté du 4 août 1975,
Journal officiel du 15 août 1975)

Convention collective départementale

IDCC : 2389. – BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS
Ouvriers
(La Réunion)
(13 mai 2004)

(Etendue par arrêté du 13 décembre 2004,
Journal officiel du 26 décembre 2004)

ACCORD DU 31 MARS 2014

RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450643M

IDCC : 627, 771, 2389

Entre :

La FRBTP ;

La CAPEB Réunion,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT Réunion ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

à l'issue des réunions paritaires qui se sont tenues depuis le 13 mars 2014, il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Ouvriers

Les salaires horaires minimaux des différents niveaux et positions de la grille des ouvriers seront revalorisés comme suit :

- sur la grille de référence base 35 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord : 1,50 % à compter du 1^{er} avril 2014 et 0,10 % à compter du 1^{er} juin 2014 ;
- sur la grille de référence base 39 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord : 1,50 % à compter du 1^{er} avril 2014 et 0,10 % à compter du 1^{er} juin 2014.

Article 2

ETAM

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des ETAM seront revalorisés comme suit :

- 1,50 % à compter du 1^{er} avril 2014 ;
- 0,10 % à compter du 1^{er} juin 2014.

Article 3

Cadres et IAC

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des cadres et IAC seront revalorisés comme suit :

- 1,50 % à compter du 1^{er} avril 2014 ;
- 0,10 % à compter du 1^{er} juin 2014.

Article 4

Il est précisé que pour les ETAM et les cadres et IAC, il n'existe qu'une seule grille d'appointements minimaux, pour chacune des catégories, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

Article 5

Indemnité de repas ou « prime de panier »

Il est rappelé que, conformément à la convention collective des ouvriers du BTP de La Réunion, le montant de l'indemnité de repas est recalculé chaque année en fonction de la variation de l'indice INSEE du coût de la vie à La Réunion (ensemble hors tabac).

En conséquence, le montant en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2013 sera augmenté de 0,8 % à compter du 1^{er} juillet 2014, date à partir de laquelle l'indemnité de repas sera de 11,57 €.

Article 6

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, et son application à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives du BTP de La Réunion ou s'y rattachant.

Article 7

Application

Le présent accord est applicable à dater du 1^{er} avril 2014, pour l'ensemble des salariés visés aux articles 1^{er}, 2 et 3 et présents dans l'entreprise à la date de signature de l'accord.

Cet accord reste ouvert à la signature des organisations qui souhaiteraient y adhérer dans les délais réglementaires en vigueur.

Fait à Saint-Denis, le 31 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Appointements minimaux des ETAM du BTP (année 2014)

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL y compris bonus au 1 ^{er} janvier 2014	SALAIRE MENSUEL y compris bonus au 1 ^{er} avril 2014	SALAIRE MENSUEL y compris bonus au 1 ^{er} juin 2014
300	1 487,43	1 509,74	1 511,23
310	1 523,87	1 546,73	1 548,25
325	1 578,54	1 602,22	1 603,80
345	1 651,42	1 676,19	1 677,84
370	1 742,52	1 768,66	1 770,40
380	1 778,96	1 805,64	1 807,42
400	1 851,82	1 879,60	1 881,45
415	1 906,48	1 935,08	1 936,98
425	1 942,92	1 972,06	1 974,01
435	1 979,35	2 009,04	2 011,02
450	2 034,00	2 064,51	2 066,54
465	2 098,66	2 130,14	2 132,24
480	2 153,33	2 185,63	2 187,78
500	2 226,21	2 259,60	2 261,83
530	2 335,54	2 370,57	2 372,91
540	2 371,96	2 407,54	2 409,91
550	2 408,39	2 444,52	2 446,92
565	2 463,06	2 500,01	2 502,47
575	2 499,49	2 536,98	2 539,48
585	2 535,90	2 573,94	2 576,47
600	2 590,59	2 629,45	2 632,04
620	2 663,45	2 703,40	2 706,07
630	2 673,07	2 713,17	2 715,84
645	2 727,72	2 768,64	2 771,36
655	2 764,18	2 805,64	2 808,41
665	2 799,72	2 841,72	2 844,52
680	2 853,84	2 896,65	2 899,50
700	2 926,67	2 970,57	2 973,50
710	2 963,06	3 007,51	3 010,47
730	3 034,88	3 080,40	3 083,44
745	3 089,00	3 135,34	3 138,42

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL y compris bonus au 1 ^{er} janvier 2014	SALAIRE MENSUEL y compris bonus au 1 ^{er} avril 2014	SALAIRE MENSUEL y compris bonus au 1 ^{er} juin 2014
755	3 125,41	3 172,29	3 175,42
780	3 215,94	3 264,18	3 267,40
800	3 288,76	3 338,09	3 341,38
820	3 360,58	3 410,99	3 414,35
830	3 397,02	3 447,98	3 451,37
845	3 451,12	3 502,89	3 506,34
860	3 505,22	3 557,80	3 561,30
La grille s'applique à compter du 1 ^{er} avril 2014 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement à la date de signature de l'accord.			

Il n'existe qu'une seule grille quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise. Les heures effectuées au-delà de l'horaire légal de 35 heures donnent droit à des majorations pour heures supplémentaires.

A compter du 1^{er} janvier 2014, le bonus exceptionnel a été intégré au salaire mensuel brut, soumis aux charges patronales et salariales en vigueur.

ANNEXE II

Appointements minimaux des IAC du BTP (année 2014)

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEF.	SALAIRE MENSUEL y compris bonus au 1 ^{er} janvier 2014	SALAIRE MENSUEL y compris bonus au 1 ^{er} avril 2014	SALAIRE MENSUEL y compris bonus au 1 ^{er} juin 2014
Position A. – Débutants				
– moins de 24 ans	60	2 408,10	2 444,22	2 446,63
– de 24 à 26 ans	70	2 760,66	2 802,07	2 804,83
– de 26 à 28 ans	80	3 114,21	3 160,92	3 164,04
Débutants diplômés :				
– moins de 24 ans	65	2 584,85	2 623,62	2 626,21
– de 24 à 26 ans	75	2 937,42	2 981,48	2 984,42
– de 26 à 28 ans	85	3 290,95	3 340,31	3 343,61
Position B. – Ingénieurs et assimilés				
Echelon 1 :				
– catégorie I (*)	90	3 466,72	3 518,72	3 522,19
– ingénieurs diplômés (*)	90	3 466,72	3 518,72	3 522,19
– après 5 ans (*)	95	3 643,50	3 698,15	3 701,80
– catégorie II (*)	100	3 820,27	3 877,57	3 881,39
– après 5 ans (*)	103	3 925,94	3 984,83	3 988,76
Echelon 2 :				
– catégorie I	108	4 102,70	4 164,24	4 168,34
– catégorie II	120	4 526,36	4 594,26	4 598,78
Position C. – Cadres				
Echelon 1	130	4 879,89	4 953,09	4 957,97
Echelon 2	162	6 009,63	6 099,77	6 105,78
(*) La grille s'applique à compter du 1 ^{er} avril 2014 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement à la date de signature de l'accord.				

Il n'existe qu'une seule grille de salaires mensuels, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

A compter du 1^{er} janvier 2014, le bonus exceptionnel a été intégré au salaire mensuel brut, soumis aux charges patronales et salariales en vigueur.

ANNEXE III

Salaires des ouvriers du BTP (année 2014) *(Entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures)*

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEF.	TAUX HORAIRE y compris bonus au 1 ^{er} janvier 2014	TAUX HORAIRE y compris bonus au 1 ^{er} avril 2014 (*)	TAUX HORAIRE y compris bonus au 1 ^{er} juin 2014
Niveau I Ouvriers d'exécution :				
– échelon 1	102	10,16	10,31	10,32
– échelon 2	103	10,26	10,41	10,42
Niveau II Ouvriers professionnels :				
– échelon 1	105	10,42	10,58	10,59
– échelon 2	112	10,99	11,15	11,17
– échelon 3	118	11,49	11,66	11,67
– échelon 4	126	12,16	12,34	12,35
Niveau III Compagnons professionnels :				
– échelon 1	137	13,04	13,24	13,25
– échelon 2	145	13,76	13,97	13,98
Chefs d'équipe :				
– échelon 3	159	14,90	15,12	15,14
Niveau IV Maîtres ouvriers :				
– échelon 1	173	16,04	16,28	16,30
– échelon 2	187	17,18	17,44	17,45
– échelon 3	201	18,34	18,62	18,63
(*) La grille s'applique à compter du 1 ^{er} avril 2014 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement à la date de signature de l'accord.				

Pour mémoire, prime de panier (ouvriers non sédentaires, toutes zones) :

- du 1^{er} juillet 2013 au 30 juin 2014 : 11,48 € ;
- du 1^{er} juillet 2014 au 30 juin 2015 : 11,57 €.

A compter du 1^{er} janvier 2014, le bonus exceptionnel a été intégré au salaire mensuel brut, soumis aux charges patronales et salariales en vigueur.

ANNEXE IV

Salaires des ouvriers du BTP (année 2014)

(Entreprises dont l'horaire collectif est resté à 39 heures)

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEF.	TAUX HORAIRE y compris bonus au 1 ^{er} janvier 2014	TAUX HORAIRE y compris bonus au 1 ^{er} avril 2014 (*)	TAUX HORAIRE y compris bonus au 1 ^{er} juin 2014
Niveau I				
Ouvriers d'exécution :				
– échelon 1	102	9,86	10,01	10,02
– échelon 2	103	9,93	10,08	10,09
Niveau II				
Ouvriers professionnels :				
– échelon 1	105	9,99	10,14	10,15
– échelon 2	112	10,34	10,50	10,51
– échelon 3	118	10,82	10,98	10,99
– échelon 4	126	11,43	11,60	11,61
Niveau III				
Compagnons professionnels :				
– échelon 1	137	12,29	12,47	12,49
– échelon 2	145	12,94	13,13	13,15
Chefs d'équipes :				
– échelon 3	159	14,02	14,23	14,24
Niveau IV				
Maîtres ouvriers :				
– échelon 1	173	15,10	15,33	15,34
– échelon 2	187	16,21	16,45	16,47
– échelon 3	201	17,27	17,53	17,55
(*) La grille s'applique à compter du 1 ^{er} avril 2014 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement à la date de signature de l'accord.				

Pour mémoire, prime de panier (ouvriers non sédentaires, toutes zones) :

– du 1^{er} juillet 2013 au 30 juin 2014 : 11,48 € ;

– du 1^{er} juillet 2014 au 30 juin 2015 : 11,57 €.

A compter du 1^{er} janvier 2014, le bonus exceptionnel a été intégré au salaire mensuel brut, soumis aux charges patronales et salariales en vigueur.

Lorsque le salarié effectue 39 heures dans une semaine, les heures entre la 36^e et la 39^e heure donnent droit à une majoration de 25 % des taux horaires ci-dessus. Il est conseillé de faire figurer les heures supplémentaires sur une ligne distincte.

Convention collective interrégionale

**IDCC : 172. – INDUSTRIE DU BOIS DE PIN MARITIME
EN FORÊT DE GASCogne
(29 mars 1956)**

(Etendue par arrêté du 6 septembre 1956,
Journal officiel du 5 octobre 1956)

AVENANT N° 10 DU 14 MARS 2014

RELATIF À LA POLITIQUE SALARIALE

NOR : ASET1450653M

IDCC : 172

Vu l'accord du 16 juin 2000 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bois de pin maritime en forêt de Gascogne (et notamment l'article 18.3 du chapitre II « Modulation des horaires de travail ») ;

Vu l'accord du 10 avril 2002 relatif aux classifications dans l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne ;

Vu l'accord du 4 décembre 2002 relatif la politique salariale dans l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités listées à l'article 1^{er} « Champ d'application » de la convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Article 2

Prime d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,86 € à compter du 1^{er} avril 2014.

Article 3

Salaires minima conventionnels

A compter de la date d'application de cet accord, les salaires minima conventionnels mensuels applicables à l'ensemble des salariés pour 151,67 heures de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, sont repris dans les annexes :

- ouvriers : annexe I ;
- ACT : annexe II ;
- AM : annexe III ;
- cadres : annexe IV.

Article 4

Entrée en vigueur

L'accord entrera en vigueur le 1^{er} avril 2014.

Article 5

Egalité hommes-femmes

Les partenaires sociaux ont engagé les réflexions sur les modalités d'organisation du diagnostic pour pouvoir mettre en œuvre les actions relatives au respect du principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Article 6

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Les partenaires conviennent de demander l'extension du présent accord, la partie patronale engagera les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signature du présent accord.

Fait à Gradignan, le 14 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UIRPM ;

FIBA.

Syndicat de salariés :

FNCB CFDT.

ANNEXE I

Grilles de salaires minima mensuels pour 151,67 heures de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicables à compter du 1^{er} avril 2014

Ouvriers

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	SALAIRE MINIMUM
I	1	1 445,38
II	2	1 450,00
	3	1 455,00
III	4	1 463,00
	5	1 476,00
IV	6	1 518,00
	7	1 570,00
V	8	1 682,00
	9	1 777,00

ANNEXE II

Grilles de salaires minima mensuels pour 151,67 heures de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicables à compter du 1^{er} avril 2014

ACT

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	SALAIRE MINIMUM
I	1	1 445,38
II	2	1 450,00
	3	1 455,00
III	4	1 463,00
	5	1 476,00
IV	6	1 559,00
	7	1 601,00
V	8	1 703,00
	9	1 799,00

ANNEXE III

Grilles de salaires minima mensuels pour 151,67 heures de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicables à compter du 1^{er} avril 2014

Agents de maîtrise

(En euros.)

CLASSIFICATION	SALAIRE MINIMUM
AM 1	1 686
AM 2	1 744
AM 3	1 835
AM 4	1 951
AM 5	2 058

ANNEXE IV

Grilles de salaires minima mensuels pour 151,67 heures de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicables à compter du 1^{er} avril 2014

Cadres

(En euros.)

CLASSIFICATION	SALAIRE MINIMUM
C 1	2 219
C 2	2 857
C 3	3 354
C 4	3 849

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2005

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450658M

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises du réseau mentionnées à l'article 2 de la loi du 25 juin 1999 et à leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises.

Il a pour objet l'adhésion à la caisse générale de prévoyance du personnel des Caisses d'épargne (CGP) de l'ensemble des entreprises de la branche Caisse d'épargne et de leurs salariés, répondant aux conditions fixées à l'article 1^{er} du présent accord, sur la base de la convention qui sera conclue par la caisse nationale des Caisses d'épargne (CNCE) avec la CGP.

L'adhésion au régime de prévoyance est obligatoire. Elle résulte de la signature du présent accord par les organisations syndicales représentatives et par la CNCE, en application de l'article L. 512-95 du code monétaire et financier. Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail, et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Sous réserve des aménagements temporaires dérogatoires pour les entreprises devant procéder à l'adaptation de leur dispositif conventionnel au plus tard le 1^{er} juillet 2007, le présent accord remplace toute décision unilatérale ou usage antérieur ayant le même objet, ainsi que l'accord collectif national sur le règlement de la Caisse générale de prévoyance du personnel des Caisses d'épargne du 24 mars 1998 et ses différents avenants, à savoir, notamment :

- l'accord du 17 juin 1999 modifiant l'article 4 du règlement de la caisse générale de prévoyance du 24 mars 1998 ;
- l'avenant n° 1 à l'accord sur le règlement de la caisse générale de prévoyance du personnel des Caisses d'épargne du 13 octobre 2000 ;
- l'avenant n° 2 à l'accord sur le règlement de la caisse générale de prévoyance du personnel des Caisses d'épargne du 13 octobre 2000 ;
- l'avenant n° 3 à l'accord sur le règlement de la caisse générale de prévoyance du personnel des Caisses d'épargne du 13 octobre 2000 ;
- l'avenant n° 4 à l'accord sur le règlement de la caisse générale de prévoyance du personnel des Caisses d'épargne du 4 décembre 2000 ;
- l'avenant n° 5 à l'accord sur le règlement de la caisse générale de prévoyance du personnel des Caisses d'épargne du 4 décembre 2000 ;
- l'avenant n° 6 à l'accord sur le règlement de la caisse générale de prévoyance du personnel des Caisses d'épargne du 16 mars 2001 ;
- l'avenant n° 7 à l'accord sur le règlement de la caisse générale de prévoyance du personnel des Caisses d'épargne du 13 décembre 2001.

CHAPITRE II

DISPOSITIF DE PRÉVOYANCE

Article 1^{er}

Participants

La qualité de participant s'entend pour tout salarié des entreprises de la branche.

Article 2

Garanties

Les garanties du régime de prévoyance sont celles décrites dans la convention souscrite par la CNCE auprès de la CGP.

Article 3

Convention CNCE-CGP

L'organisme chargé de la couverture du présent régime est la CGP.

Une convention est établie entre la CNCE et la CGP pour fixer les modalités de mise en œuvre du « contrat groupe national de prévoyance ». Elle est soumise pour approbation à l'assemblée générale de la CGP ou, à défaut, au conseil d'administration par délégation.

Le contrat fixe :

- la nature et le montant des prestations du régime de prévoyance ;
- le taux de cotisations.

Les modifications de la nature et du montant des prestations sont préalablement adoptées par l'assemblée générale de la CGP ou par le conseil d'administration par délégation et font l'objet d'un avenant au contrat.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné ci-dessus. A cet effet, elles se réuniront 6 mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 4

Cotisations

Les cotisations pour l'exercice 2006 sont les suivantes :

- « premier niveau » : 2,88 % du salaire annuel brut ;
- « second niveau » : 0,52 % du salaire annuel brut.

La participation de l'employeur est de 67 % de la cotisation.

En cas d'augmentation des cotisations due notamment à un changement de législation ou à un mauvais rapport sinistres/primes, l'obligation des entreprises sera limitée au paiement de la cotisation définie ci-dessus. Toute augmentation de cotisations fera l'objet d'une nouvelle négociation entre la CNCE et la CGP et d'un avenant au contrat. A défaut d'accord, ou dans l'attente de sa signature, les prestations seront réduites proportionnellement par la CGP, de telle sorte que le budget de cotisations défini ci-dessus suffise au financement du système de garanties.

Article 5

Fonds social

Un fonds social est alimenté par un prélèvement sur les cotisations dont le taux est déterminé chaque année par le conseil d'administration de la CGP.

Les modalités d'application et le montant des allocations sont fixés par le conseil d'administration de la CGP.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS FINALES

Article 6

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2006.

Article 7

Demande de révision et dénonciation

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément à l'article L. 132-7 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires.

Article 8

Dépôt

Le texte de l'accord sera déposé par la CNCE en cinq exemplaires auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

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

Fait à Paris, le 24 novembre 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNCEP.

Syndicat de salariés :

UNSA.

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

AVENANT N° 1 DU 15 AVRIL 2014
À L'ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2005

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450659M

Le présent accord constitue un accord de révision de l'accord collectif national du 24 novembre 2005 relatif à la prévoyance de la branche Caisse d'épargne.

Il s'inscrit dans le cadre de l'évolution des textes juridiques en matière de protection sociale complémentaire et de la nécessaire mise en conformité des dispositions contenues dans l'accord de branche susvisé avec ces nouveaux textes.

Article 1^{er}

Le mot « CNCE » est remplacé par « BPCE » pour l'ensemble des dispositions de l'accord du 24 novembre 2005 précité.

Article 2

Il est introduit au chapitre II de l'accord du 24 novembre 2005 précité un article 6 dont le contenu est le suivant :

« Article 6

Revalorisation

Les prestations sont revalorisées conformément aux dispositions prévues au règlement de la CGP. »

Article 3

Il est introduit au chapitre II de l'accord du 24 novembre 2005 précité un article 7 dont le contenu est le suivant :

« Article 7

Conséquences en cas de changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de la résiliation. Néanmoins, la résiliation ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations des prestations d'incapacité, d'invalidité ou de rente suite à un décès en cours de service à la date d'effet de la résiliation. En application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les parties au présent accord organiseront la poursuite des revalorisations sur la base des dispositions du règlement résilié par négociation avec le nouvel organisme assureur ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation ;

- la garantie décès sera maintenue aux bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail et d'invalidité. Les bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation. Néanmoins, la résiliation ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations de ces bases de calcul. Les parties au présent accord organiseront la poursuite de ces revalorisations sur la base des dispositions du règlement résilié par négociation avec le nouvel organisme assureur ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation. »

Article 4

Il est introduit au chapitre II de l'accord du 24 novembre 2005 précité un article 8 dont le contenu est le suivant :

« Article 8

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En application de la circulaire DSS 5B/2009/32 du 30 janvier 2009, les garanties du présent régime de prévoyance sont maintenues à titre obligatoire aux salariés dont le contrat de travail est suspendu pour des raisons médicales ou autres et qui donne lieu à indemnisation (maintien total ou partiel du salaire, ou indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur et versées directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un tiers) dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement de prévoyance de la CGP. »

Article 5

L'article 6 du chapitre III de l'accord du 24 novembre 2005 précité intitulé « Durée et date d'entrée en vigueur » est renuméroté et devient « Article 9. – Durée et date d'entrée en vigueur ».

Article 6

L'article 7 du chapitre III de l'accord du 24 novembre 2005 précité intitulé « Demande de révision et dénonciation » est renuméroté et devient « Article 10. – Demande de révision et dénonciation ».

Article 7

L'article 8 du chapitre III de l'accord du 24 novembre 2005 précité intitulé « Dépôt » est renuméroté et devient « Article 11. – Dépôt ».

Article 8

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet de manière rétroactive à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 9

Révision et dénonciation

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires.

Article 10

Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé par l'organe central en double exemplaire auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

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

Fait à Paris, le 15 avril 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

BPCE.

Syndicat de salariés :

UNSA.

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

AVENANT N° 2 DU 15 AVRIL 2014
RELATIF AU RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1450656M

Le présent accord constitue un accord de révision de l'accord collectif national relatif au régime de retraite supplémentaire de la branche Caisse d'épargne du 24 novembre 2005.

Il s'inscrit dans le cadre de l'évolution des textes juridiques en matière de protection sociale complémentaire et de la nécessaire mise en conformité des dispositions contenues dans l'accord de branche susvisé avec ces nouveaux textes.

Article 1^{er}

Le mot « CNCE » est remplacé par « BPCE » pour l'ensemble des dispositions de l'accord du 24 novembre 2005 précité.

Article 2

L'article 1^{er} du chapitre II de l'accord du 24 novembre 2005 précité et intitulé « Article 1^{er}. – Participants » est intégralement remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 1^{er}

Participants

Jusqu'au 30 juin 2014, la qualité de participant s'entend pour tout salarié des entreprises de la branche ayant 6 mois d'ancienneté continue. L'ancienneté continue s'apprécie sur la base du cumul des contrats dont la durée unitaire peut être inférieure à 6 mois, dès lors que ces contrats se succèdent sans interruption.

Les cotisations sont dues à compter du premier jour du septième mois ; le mois de l'embauche étant considéré comme un mois plein pour le calcul de l'ancienneté.

A compter du 1^{er} juillet 2014, la qualité de participant s'entend pour tout salarié ou assimilé des entreprises de la branche sans condition d'ancienneté.

Le régime bénéficie également, dans les mêmes conditions, aux mandataires sociaux assimilés salariés au sens de la sécurité sociale, après décision de l'organe délibérant des entreprises de leur appliquer ce régime.

Article 3

Il est introduit au chapitre II de l'accord du 24 novembre 2005 précité un article 5 dont le contenu est le suivant :

« Article 5

Clause de réversion

En application de l'article L. 912-4 du code de la sécurité sociale, toute pension de réversion est partagée au moment du décès du participant entre son conjoint survivant, c'est-à-dire son conjoint légitime et non remarié et son (ses) éventuel(s) ex-conjoint(s), séparé(s) de corps ou divorcé(s) non remarié(s), la part revenant à chacun d'eux étant calculée au prorata de la durée respective de chaque mariage par rapport à la durée totale des mariages.

La prestation est versée dans les conditions visées au règlement ou au contrat de retraite supplémentaire de la CGP. »

Article 4

Il est introduit au chapitre II de l'accord du 24 novembre 2005 précité un article 6 dont le contenu est le suivant :

« Article 6

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En application de la circulaire DSS 5B/2009/32 du 30 janvier 2009, les garanties du présent régime de retraite supplémentaire sont maintenues à titre obligatoire aux salariés dont le contrat de travail est suspendu pour des raisons médicales ou autres et qui donne lieu à indemnisation (maintien total ou partiel du salaire, ou indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur et versées directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un tiers) dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement de retraite supplémentaire de la CGP. »

Article 5

L'article 5 du chapitre III de l'accord du 24 novembre 2005 précité intitulé « Durée et date d'entrée en vigueur » est renuméroté et devient « Article 7. – Durée et date d'entrée en vigueur ».

Article 6

L'article 6 du chapitre III de l'accord du 24 novembre 2005 précité intitulé « Demande de révision et dénonciation » est renuméroté et devient « Article 8. – Demande de révision et dénonciation ».

Article 7

L'article 7 du chapitre III de l'accord du 24 novembre 2005 précité intitulé « Dépôt » est renuméroté et devient « Article 9. – Dépôt ».

Article 8

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent texte est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet de manière rétroactive à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 9

Révision et dénonciation

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément à aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indi-

quer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires.

Article 10

Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé par l'organe central en double exemplaire auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

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

Fait à Paris, le 15 avril 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

BPCE.

Syndicats de salariés :

UNSA ;

SNP FO.

Accord professionnel
CAISSE D'ÉPARGNE
(Intranet et messagerie)

ACCORD DU 15 AVRIL 2014
RELATIF AUX CONDITIONS D'ACCÈS ET D'UTILISATION
DE L'INTRANET ET DE LA MESSAGERIE PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES
NOR : ASET1450654M

Depuis 2005, les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche bénéficient par voie d'accords collectifs successifs d'un accès au portail intranet dans le prolongement des moyens mis à leur disposition par l'accord du 30 septembre 2003 relatif au droit syndical national.

Ce dispositif a été conçu dans une perspective d'enrichissement du dialogue social et de développement de l'information des salariés, qui disposent par ce biais d'un accès direct à l'information syndicale de leur choix.

Le présent accord ne se substitue pas aux dispositifs légaux, conventionnels ou usages régissant dans les entreprises de la branche la diffusion de l'information syndicale auprès des salariés.

L'évolution constante des nouvelles technologies de l'information et de la communication et le développement de l'usage d'internet exigent de mettre en cohérence périodiquement, dans le respect des dispositifs internes de sécurité, les normes conventionnelles applicables.

Cette mise en cohérence technique n'a aucun impact sur les objectifs initialement définis en 2004 puis confirmés en 2007, 2010 et 2012.

Considération prise des évolutions technologiques constatées, les signataires de l'accord collectif national du 31 mai 2012 ont convenu que, pour une durée expérimentale de 2 ans, le site internet de chaque organisation syndicale représentative soit accessible via le portail intranet.

Constatant le succès de ce dispositif, les parties signataires conviennent de le renouveler jusqu'au 31 décembre 2017 au bénéfice des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche au moment de la signature du présent accord (ci-après OSR).

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord prévoit les conditions de mise à disposition, de fonctionnement et d'utilisation de sites d'affichage électronique sur le portail intranet au bénéfice des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Ces conditions ont été définies sur la base de principes communs fixés en commission paritaire nationale tenant compte des contraintes techniques applicables au portail intranet et des règles encadrant l'utilisation de l'outil informatique.

Le présent accord organise également les conditions d'utilisation de la messagerie électronique par chaque OSR.

Article 2

Conditions d'accès

Chaque OSR peut demander l'ouverture d'un accès à son site syndical sur le portail et le bénéfice de la messagerie associée.

Il est autorisé un seul accès au site de chaque OSR.

Pour les OSR éventuellement non signataires de l'accord, la demande d'ouverture d'un accès à son site emporte adhésion aux conditions de mise à disposition, de fonctionnement et d'utilisation visant le site et la messagerie.

La demande d'ouverture d'un accès est formulée par écrit auprès de BPCE. Elle précise le nom du directeur de la publication et d'une seconde personne, responsable de l'OSR, ayant en charge la publication, chargées de contrôler et de valider l'information avant sa mise en ligne.

Article 3

Principes communs et application

Les principes communs régissant l'installation et la gestion des accès aux sites syndicaux sur le portail intranet sont les suivants :

- assurer une bonne visibilité et une bonne accessibilité de l'information ;
- éviter le risque de confusion sur l'origine de cette information ;
- assurer la sécurité et la performance de l'outil ;
- respecter les libertés fondamentales.

Ces principes sont applicables à la mise à disposition d'une adresse électronique pour chaque OSR.

3.1. Assurer une bonne visibilité et une bonne accessibilité de l'information

Chaque lien vers le site syndical est publié sur le portail intranet sous la forme d'une « rubrique nationale ».

A la date du présent accord, le chemin d'accès est le suivant :

ONGLET	FAMILLE	RUBRIQUE
Mon espace CE	Organisations syndicales	Intitulé de chaque OSR par ordre alphabétique

En cliquant sur l'intitulé de l'OSR, le salarié a accès au site internet de l'OSR de son choix.

3.2. Eviter le risque de confusion sur l'origine de cette information

Les OSR sont clairement identifiées par leur sigle syndical.

L'information du salarié sur les nouvelles publications syndicales n'est possible qu'une fois le salarié connecté sur le site syndical.

Les logos Caisse d'épargne et BPCE ne peuvent être utilisés ou modifiés sauf accord préalable de BPCE conformément aux dispositions du code de la propriété intellectuelle, notamment sur la protection de la marque.

3.3. Assurer la sécurité et la performance de l'outil

Le support informatique constitue un outil de travail pour l'ensemble de ses utilisateurs ; sa fiabilité et sa sécurité doivent être garanties.

En ce sens, les OSR s'engagent à respecter les contraintes techniques, règles de sécurité et de procédure définies pour la gestion du site syndical et pour l'utilisation de la messagerie. Il en est de même pour celles visant l'entretien du poste informatique.

Les règles techniques fixées par BPCE pour l'entretien et la sécurité des systèmes d'information de ses salariés doivent être respectées. Elles sont portées à la connaissance des OSR par BPCE, ainsi que leurs éventuelles modifications.

La taille maximum des fichiers joints à un message individuel doit être inférieure ou égale à 4 Mo. Aucun fichier ne peut être joint à un message envoyé à la liste de diffusion mentionnée à l'article 4 du présent accord ; seul un lien vers une page ou un document du site de l'OSR peut être inséré au message envoyé à la liste de diffusion.

Hormis le cas prévu à l'article 4 du présent accord, le site et la messagerie ne peuvent être utilisés pour envoyer des messages collectifs à l'adresse électronique des salariés, ni servir de support à un forum de discussion ou de « chat », afin de ne pas interférer avec l'activité professionnelle des salariés.

Ne sont également pas autorisées les pratiques de messagerie suivantes :

- transmission/téléchargement de vidéo, d'images animées, de bande son ;
- spam (diffusion d'un document en grand nombre) ;
- applets java, active X, moteurs de recherche ou cookies (programmes informatiques associés au message) ;
- principe de la chaîne (diffusion collective démultipliée par le biais du receveur d'information).

Les OSR sont informées que :

- en fonction de la politique de filtrage internet de l'entreprise, les contenus publiés dans les sites internet font l'objet d'un filtrage susceptible d'aboutir à l'interdiction d'accès depuis le SI de l'entreprise (vidéos, musiques, jeux...) ;
- et de même, les politiques de filtrage de contenu web en place dans les entreprises peuvent bloquer l'accès à des contenus non souhaités (vidéos, musiques, jeux...) d'un site internet externe auquel le site internet renvoie.

Ces deux situations sont susceptibles de s'appliquer aux sites des OSR visés par le présent texte.

3.4. Respecter les libertés fondamentales

Le site est un espace d'expression pour l'OSR. Il constitue exclusivement un lieu de consultation d'informations syndicales pour les salariés. La mise en place à l'intérieur du site syndical d'espaces réservés à un nombre limité d'utilisateurs est interdite, une telle restriction d'accès serait contraire à l'objectif de libre accès des salariés à l'information syndicale visé par le présent accord, hors espace réservé aux adhérents/élus.

Chaque OSR fixe librement le contenu des pages web de son site sous réserve que les informations qu'elle diffuse aux salariés aient un caractère exclusivement syndical en application de l'article L. 2142-5 du code du travail. Ces informations ne doivent comporter aucune mention injurieuse ou diffamatoire. Les parties signataires s'engagent à ce que les informations interviennent dans le respect de la réglementation sur la presse et de la législation garantissant la protection de la vie privée et du droit à l'image.

Le contenu des informations est placé sous l'entière responsabilité de l'OSR émettrice.

Article 4

Dispositions complémentaires applicables à la messagerie

L'adresse électronique constitue l'adresse de l'OSR pour tout ce qui concerne les échanges avec BPCE. Elle peut être utilisée par l'OSR pour communiquer avec ses sections locales.

Tout salarié peut souhaiter interroger l'OSR de son choix. Il peut accéder à la messagerie de cette OSR à partir du site syndical. La réponse donnée par l'OSR ne peut être qu'individuelle.

Tout salarié peut souhaiter être inscrit sur la liste de diffusion de l'OSR de son choix afin d'être informé sur sa messagerie professionnelle de l'intégration d'une nouvelle information syndicale. Sa volonté de demander cette inscription doit être claire et non équivoque. En ce sens, le salarié souscrit à son initiative et par écrit auprès de l'OSR une inscription sur la liste des destinataires de cette OSR. Le salarié peut indiquer par écrit à tout moment à l'OSR qu'il souhaite supprimer son inscription. Sa demande prend effet dans un délai maximum de 72 heures.

Le message d'information envoyé par l'OSR dans les conditions fixées par le présent accord aux salariés qui ont souscrit une inscription identifie clairement l'OSR émettrice de l'information.

Les postes de travail seront configurés par BPCE afin que les OSR puissent utiliser une boîte aux lettres électronique d'un fournisseur de leur choix en HTTP via internet.

Article 5

Moyens matériels

Dans le cadre du présent accord, BPCE met à disposition dans le local syndical national de chaque OSR, tel que prévu par l'accord collectif national du 30 septembre 2003, le matériel informatique et les logiciels nécessaires à la publication de l'information. Ils demeurent la propriété de BPCE, qui en assure l'entretien courant, mais sont placés sous la responsabilité de l'OSR.

Ce matériel et les logiciels sont identiques pour chaque OSR. Les logiciels installés sur le poste sont, à la date de conclusion du présent accord :

- Windows 7 ;
- Office 2010 ;
- Adobe Acrobat Reader ;
- 7zip ;
- PDF Creator ;
- Flash Player ;
- clé USB chiffrée.

Les logiciels mis à disposition seront mis à jour en fonction des évolutions techniques des postes de travail validées par la DSI BPCE.

Le matériel et les logiciels ne peuvent être déplacés hors du lieu du local syndical national.

Toute détérioration ou disparition de matériel imputable à l'OSR fera l'objet d'un remplacement à l'identique à la charge de l'OSR.

Les matériels sont raccordés au SI BPCE et bénéficient des mêmes services :

- un support accessible par téléphone ou par mail ;
- un accès au copieur multifonctions pour copie, fax, scan to mail et impression sécurisée par badge ;
- un accès à un répertoire réseau personnel ;
- un accès à un répertoire réseau partagé.

L'ajout d'autre matériel ou logiciel devra être préalablement validé par écrit par BPCE. Dans cette hypothèse, cet ajout de matériel ou de logiciel s'effectue alors sous la responsabilité de l'OSR (acquisition, maintenance...). Leur installation devra être réalisée par le support informatique BPCE.

Enfin, les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à étudier avec attention les demandes d'accès à distance à la messagerie professionnelle qui pourraient leur être soumises par leurs salariés ayant la qualité de RSN.

Article 6

Indisponibilité du site

6.1. Pour des raisons techniques

La garantie de fonctionnement des liens vers les sites sur l'intranet peut conduire à des mesures immédiates provisoires de sauvegarde qui s'appliquent à tous les sites et donc aussi aux sites des OSR.

En conséquence, la survenance de problèmes techniques impose par mesure de sécurité l'indisponibilité du lien vers le site de l'OSR afin de permettre la résolution du problème et d'assurer la sauvegarde des données. Cette indisponibilité est temporaire et vise exclusivement au rétablissement du bon fonctionnement du support informatique. Un message informant l'OSR de l'indisponibilité du lien vers son site pour raison technique est envoyé dans les plus brefs délais à l'adresse électronique mentionnée à l'article 4. Le lien vers le site de l'OSR est rouvert dès que les conditions de son fonctionnement le permettent.

6.2. Manquements aux obligations

Dans l'hypothèse où l'utilisation de la rubrique ou de la messagerie se révèle non conforme aux règles du présent accord, il est procédé à la fermeture temporaire de l'accès au site pour une durée de 1 mois. En cas de récurrence, il est procédé à la fermeture définitive de l'accès au site. En conséquence de cette fermeture, l'OSR ne bénéficie plus des conditions d'utilisation de la messagerie posées par le présent accord et, notamment, de la possibilité d'utiliser la messagerie professionnelle des salariés comme vecteur d'informations syndicales, que ce soit à titre individuel ou par l'usage de la liste de diffusion (telle que prévue par l'article 4).

Article 7

Durée et mise en œuvre

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée à compter du 1^{er} juin 2014 jusqu'au 31 décembre 2017, date à laquelle il cesse de produire effet.

En aucun cas, il ne pourra, à l'échéance, produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L. 2222-4 du code du travail.

Le présent accord donnera lieu à un bilan entre ses signataires au cours du trimestre précédant son échéance.

Les signataires du présent accord peuvent en demander la révision conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Article 8

Dépôt

Le texte de l'accord sera déposé par BPCE conformément aux dispositions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 15 avril 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

BPCE.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

SNE CFE-CGC ;

SNP FO ;

UNSA.

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 26 MARS 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2014
(CENTRE)

NOR : ASET1450640M

IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Centre,

D'une part, et

La FG FO ;

L'URCB CFDT,

D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955, à l'exception des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Cher, Eure-et-Loir, Indre, Indre-et-Loire, Loir-et-Cher, Loiret.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE
I	1	1 455
	2	1 473
II	1	1 476
	2	1 498
	3	1 543
III	1	1 550
	2	1 573
	3	1 621
IV	1	1 629
	2	1 655
	3	1 715
V	1	1 720
	2	1 774
	3	1 897
VI	1	1 929
	2	2 004
	3	2 165
VII	1	2 208
	2	2 342
	3	2 551

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non compris les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} avril 2014.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Ormes, le 26 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION ET ENTRANT DANS LE CHAMP DE L'ACCORD

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et de matériaux de construction et relevant exclusivement des classes et groupes suivants :

Dans la classe 14 Minéraux divers :

Le groupe 14.02 Matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

Dans la classe 15 Matériaux de construction :

Le groupe 15.01 Sables et graviers d'alluvions.

Le groupe 15.02 Matériaux concassés de roches et de laitier.

Le groupe 15.03 Pierres de construction.

Le groupe 15.05 Plâtres et produits en plâtre.

Le groupe 15.07 Béton prêt à l'emploi.

Le groupe 15.09 Matériaux de construction divers.

Dans la classe 87 Services divers (marchands) :

Le groupe 87.05 Pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Les activités relevant du groupe 15.08 Produits en béton ne sont pas couvertes par le présent accord.

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX
IDCC : 87. – **Ouvriers**
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**
IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 19 MARS 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2014
(LIMOUSIN)

NOR : ASET1450631M
IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Limousin,

D'une part, et

La FG FO ;

La CFDT ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Corrèze, Creuse et Haute-Vienne.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés.

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE	TAUX DE REVALORISATION en %
I	1	1 446	2,48
	2	1 462	2,10
II	1	1 469	2,10
	2	1 492	2,10
	3	1 537	2,10
III	1	1 544	2,10
	2	1 566	2,10
	3	1 614	2,10
IV	1	1 622	2,10
	2	1 649	2,10
	3	1 708	2,10
V	1	1 713	2,10
	2	1 766	2,10
	3	1 889	2,10
VI	1	1 922	2,10
	2	1 996	2,10
	3	2 156	2,10
VII	1	2 199	2,10
	2	2 333	2,10
	3	2 541	2,10

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non compris les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} avril 2014.

Les partenaires sociaux présents conviennent de se revoir au cours d'une réunion prévue le 30 septembre 2014.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Limoges, le 19 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION ET ENTRANT DANS LE CHAMP DU PRÉSENT ACCORD

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction et relevant exclusivement des classes et groupes suivants :

Dans la classe 14 Minéraux divers :

Le groupe 14.02 Matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

Dans la classe 15 Matériaux de construction :

Le groupe 15.01 Sables et graviers d'alluvions.

Le groupe 15.02 Matériaux concassés de roches et de laitier.

Le groupe 15.03 Pierres de construction.

Le groupe 15.05 Plâtres et produits en plâtre.

Le groupe 15.07 Béton prêt à l'emploi.

Le groupe 15.09 Matériaux de construction divers.

Dans la classe 87 Services divers (marchands) :

Le groupe 87.05 Pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Les activités relevant du groupe 15.08 Produits en béton ne sont pas couvertes par le présent accord.

Brochure n° 3135

Convention collective nationale

IDCC : 489. – INDUSTRIES DU CARTONNAGE

AVENANT N° 1 DU 14 AVRIL 2014

À L'ACCORD DU 28 JUIN 2004

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450636M

IDCC : 489

PRÉAMBULE

Considérant la volonté des partenaires sociaux de mettre à jour le régime de prévoyance de l'ensemble des salariés cadres et non cadres mis en place par l'avenant n° 130 du 28 juin 2004 étendu le 28 octobre 2004 (*Journal officiel* du 25 novembre 2004), modifié en dernier lieu par l'avenant de révision n° 1 du 13 janvier 2011 étendu le 7 novembre 2011 (*Journal officiel* du 25 novembre 2011) ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux de mettre en conformité le régime de prévoyance avec le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012, complété par la circulaire DSS n° 2013-344 du 25 septembre 2013, et relatif aux catégories objectives ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux de mettre en conformité le régime de prévoyance avec le nouveau dispositif de portabilité des droits tel qu'issue de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 ;

Eu égard aux obligations légales de provisionnement, impacté par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 sur le report de l'âge légal de la retraite, et à la situation déficitaire du régime de prévoyance confirmée par les pièces comptables présentées et analysées par la commission paritaire de surveillance dudit régime de prévoyance,

en responsabilité, les parties, au vu de ces évolutions législatives et réglementaires décident de modifier et de mettre à jour les termes de l'avenant de révision n° 1 du 13 janvier 2011 comme suit.

Article 1^{er}

Bénéficiaires des garanties

Il est ajouté un 2^e alinéa à l'article 1.2 « Bénéficiaires des garanties », rédigé comme suit :

« La catégorie de personnel "salariés non cadres" vise le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

La catégorie de personnel "salariés cadres" vise le personnel relevant des articles 4, 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. »

Article 2

Portabilité

Les dispositions de l'article 1.12 « Portabilité » sont modifiées comme suit :

« Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à une prise en charge par le régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés cadres et non cadres bénéficient du maintien des garanties prévues au présent régime.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité selon la catégorie de personnel à laquelle appartenait le bénéficiaire de la portabilité durant son activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Toute révision du présent régime entraînant une modification des garanties, à la hausse comme à la baisse, sera répercutée sur le niveau de couverture des anciens salariés bénéficiaires de la portabilité, selon les mêmes modalités que pour les salariés en activité.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Garantie incapacité temporaire de travail

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

Les prestations sont versées jusqu'au 1 095^e jour d'incapacité ou jusqu'à la mise en invalidité et au plus tard à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois, le cas échéant, arrondis au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.

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

Païement des prestations

L'entreprise adhérente adresse à son centre de gestion les demandes de prestations accompagnées des pièces justificatives. Devront en outre être produites le justificatif d'ouverture de droit au régime obligatoire d'assurance chômage et le justificatif de versement de l'allocation chômage.

Les prestations seront versées directement au participant, ou au(x) bénéficiaire(s) en cas de décès.

Financement de la portabilité. – Application du dispositif

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale).

Il est assuré à tout salarié ayant quitté l'entreprise dans les conditions définies par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et dont le texte de loi a été codifié à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Les nouvelles dispositions relatives au maintien des garanties prévoyance ainsi que son financement s'appliquent aux salariés dont le contrat de travail est rompu à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours seront maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions auprès du nouvel organisme assureur. »

Article 3

Cotisations

Les dispositions de l'article 1.15 « Cotisations », 2^e paragraphe « Taux et répartition », sont modifiées comme suit :

« Taux et répartition

CATÉGORIE NON CADRE	TAUX DE COTISATION (TA*/TB**)
Décès toutes causes + double effet + invalidité absolue et définitive (3 ^e catégorie)	0,21 %
Rente éducation OCIRP	0,03 %
Incapacité temporaire de travail	0,54 %
Invalidité	0,30 %
Taux global	1,08 %
* Tranche A (TA) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale. ** Tranche B (TB) : partie du salaire brut comprise entre 1 fois et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.	

La cotisation globale de 1,08 % sur les tranches A et B est financée à 50 % par les employeurs et à 50 % par les salariés, soit 0,54 % à la charge du salarié et 0,54 % à la charge de l'employeur ; la participation salariale est affectée au financement de la garantie incapacité temporaire de travail.

CATÉGORIE CADRE	TAUX DE COTISATION (TA*)
Décès toutes causes + double effet + invalidité absolue et définitive (3 ^e catégorie)	0,54 %
Rente éducation OCIRP	0,22 %
Incapacité temporaire de travail	1,17 %
Invalidité	0,49 %
Taux global	2,42 %
(*) Tranche A (TA) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.	

La cotisation globale de 2,42 % sur la tranche A est financée à hauteur de 1,50 % TA (dont 0,76 % affecté à la couverture décès) par les employeurs et 0,92 % TA par les salariés cadres.

Les taux de cotisation non cadre et cadre visés ci-dessus sont maintenus jusqu'au 1^{er} juillet 2017 inclus, à périmètre de garanties constantes, sous réserve que pendant cette période des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du présent régime. »

Article 4

Date d'application

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} juillet 2014.

Article 5

Formalités administratives

Les dispositions de l'article 3 « Formalités administratives » sont modifiées comme suit :

« 3. Formalités administratives

3.1. Dépôt légal

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

3.2. Extension

L'extension sera demandée dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale. »

Fait à Paris, le 14 avril 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFC.

Syndicats de salariés :

FG FO ;

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FFSCEGA CFTC.

Brochure n° 3368

Accords professionnels
INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES
(IEG)

AVENANT N° 1 DU 8 AVRIL 2014
À L'ACCORD DU 4 JUIN 2010 RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE COUVERTURE
SUPPLÉMENTAIRE MALADIE DES AGENTS STATUTAIRES

NOR : ASET1450630M

Entre :
L'UFE ;
L'UNEMIG,

D'une part, et

La CGT ;
La CFDT ;
La CGT-FO ;
La CFTC ;
La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Un accord a été signé le 4 juin 2010 afin de mettre en place, au 1^{er} janvier 2011, une couverture supplémentaire maladie (ci-après « CSM ») obligatoire pour les agents statutaires des industries électriques et gazières.

Compte tenu de la baisse des taux de cotisation du régime complémentaire CAMIEG, les employeurs de la branche des IEG se sont engagés à revoir la répartition des cotisations salariales et patronales finançant la CSM.

Par ailleurs, d'autres mesures légales et réglementaires relatives aux régimes complémentaires de remboursement de frais de santé, notamment la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, justifient d'apporter certains ajustements à la CSM.

L'ensemble de ces actualités a conduit les partenaires sociaux à négocier le présent avenant à l'accord du 4 juin 2010 (ci-après désigné « l'accord »).

Lorsque les prochaines évolutions réglementaires prévues (notamment relatives au dispositif du contrat responsable) seront effectives, les parties se réuniront à nouveau pour apprécier leur impact sur les régimes complémentaires de remboursement de frais de santé et convenir des adaptations à apporter en conséquence à la CSM.

Article 2

Dispositions modifiées

Il est inséré un second paragraphe à l'article 2 dont les dispositions sont les suivantes :

« Le présent accord s'applique en France métropolitaine, dans les départements d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon. »

L'article 3.2 relatif à la « Définition des ayants droit » est remplacé par le paragraphe suivant :

« Sont couverts à titre obligatoire les enfants et le conjoint ayants droit du régime spécial d'assurance maladie des industries électriques et gazières, tels que définis aux 1° et 2° du VI de l'article 1^{er} de l'arrêté du 30 mars 2007 modifié par l'arrêté du 23 novembre 2010, relatif au régime spécial d'assurance maladie et maternité des industries électriques et gazières. »

Le deuxième paragraphe de l'article 3.4 est remplacé par le paragraphe suivant :

« Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, en cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation chômage, l'ancien agent statutaire bénéficie, sans contrepartie de paiement des cotisations, dans le respect des conditions fixées par la loi, du maintien des garanties prévues par le présent accord, pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, cette durée ne pouvant excéder 12 mois. »

Le troisième paragraphe de l'article 3.4 est remplacé par le paragraphe suivant :

« En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite ci-après "loi Evin", les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, ainsi que les ayants droit garantis au titre d'un agent décédé, disposeront d'un délai de 6 mois, à compter de la rupture de leur contrat de travail (ou du décès de l'agent) ou, pour les agents statutaires bénéficiaires de l'indemnisation chômage, du terme du délai de maintien des garanties tel que visé au paragraphe précédent, pour demander à bénéficier, à titre individuel et facultatif, des garanties prévues par le présent accord (adhésion au régime d'accueil "loi Evin"), sans participation financière de l'employeur.

En aucun cas, l'employeur ne pourra être appelé à participer au financement des garanties souscrites par les bénéficiaires du régime d'accueil mis en place au titre de l'article 4 de la loi Evin. »

Le deuxième paragraphe de l'article 4.1 est remplacé par le paragraphe suivant :

« La couverture mise en place ainsi que le contrat d'assurance collectif "frais de santé" souscrit pour sa mise en œuvre par les groupements d'employeurs sont conformes aux prescriptions des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2, L. 242-1, alinéas 6 et 8, du code de la sécurité sociale et des articles 83.1 *quater* et 1001 du code général des impôts, afin que les contributions finançant la CSM bénéficient du régime fiscal et social de faveur institué par ces dispositions. »

Le cinquième paragraphe de l'article 5 est modifié comme suit :

« Le coût de la cotisation totale est réparti entre l'employeur (65 %) et le salarié (35 %).

Le tableau sur les taux de cotisation hors taxes est supprimé.

Les taux de cotisation toutes taxes comprises sont modifiés comme suit :

EN % DE LA RÉMUNÉRATION PRINCIPALE dans la limite du plafond de la sécurité sociale	COTISATION Isolé	COTISATION Famille
Cotisation patronale	0,498 %	0,880 %
Cotisation salariale	0,268 %	0,474 %
Cotisation totale	0,766 %	1,354 %

Le reste des dispositions de l'article 5 demeurent inchangées.

L'annexe I de l'accord intitulée « Prestations remboursées au titre de la couverture supplémentaire maladie » est modifiée comme suit :

- la ligne « forfait journalier : 18 € » est remplacée par les termes « forfait journalier prévu à l'article L. 174-4 du code de la sécurité sociale : 100 % des frais réels » ;
- après la ligne « Chambre particulière, en médecine ou chirurgie (30 jours par hospitalisation, renouvelable une fois sur prescription médicale) : 2,1 % du PMSS par jour », est insérée une nouvelle ligne intitulée : « Chambre particulière ambulatoire (hospitalisation de jour) : 1,12 % du PMSS par jour ».

L'annexe I modifiée est jointe au présent avenant.

Article 3

Dispositions finales

Article 3.1

Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} mai 2014, date à laquelle il se substitue aux dispositions de l'accord qu'il vient modifier. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3.2

Notification. – Dépôt. – Publicité

A l'issue de la procédure de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant sera notifié aux fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

A l'issue d'un délai de 15 jours suivant cette notification, le présent avenant fera l'objet, à l'initiative des groupements d'employeurs des industries électriques et gazières, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Article 3.3

Procédure d'extension

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 8 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I MODIFIÉE

Prestations remboursées au titre de la couverture supplémentaire maladie

FRAIS DE SANTÉ	REMBOURSEMENT
Appareillage	
Orthopédie et prothèse médicale	100 % de la BR
Prothèse auditive unilatérale	12 % du PMSS
Prothèses auditives bilatérales (par paire)	24 % du PMSS
Forfait annuel pour piles et entretien des prothèses auditives	1,4 % du PMSS
Véhicule pour personne handicapée accepté par la sécurité sociale	90 % du PMSS
Hospitalisation	
Frais de séjour et honoraires, frais de salle d'opération, dans la limite de 5 300 € en établissement non conventionné	100 % de la BR
Forfait journalier prévu par l'article L. 174-4 du code de la sécurité sociale	100 % des frais réels ⁽¹⁾
Frais d'accompagnant (d'un enfant de moins de 16 ans)	1 % du PMSS par jour
Chambre particulière, en médecine ou chirurgie (30 jours par hospitalisation, renouvelable une fois sur prescription médicale)	2,1 % du PMSS par jour
Chambre particulière ambulatoire (hospitalisation de jour)	1,12 % du PMSS par jour
Chambre particulière maternité (8 jours maximum)	2,1 % du PMSS par jour
Autres prestations	
Cures thermales acceptées par la sécurité sociale (forfait pour 21 jours)	8 % du PMSS
Prévention :	
– vaccins	1,75 % du PMSS
– pilule contraceptive de 3 ^e ou 4 ^e génération (forfait annuel)	1,75 % du PMSS
– ostéodensitométrie	2,8 % du PMSS
– détartrage annuel des dents	70 % de la BR
– scellement des sillons sur molaires avant 14 ans	70 % de la BR
– pack prévention annuel incluant :	
– psychomotricien, diététicien, ergothérapeute, podologue, amniocentèse	
– bilan du langage oral ou écrit avant 14 ans par orthophoniste	
– dépistage des troubles de l'audition par orthophoniste	
– bracelet GSM sur prescription médicale pour Alzheimer	
– substituts nicotiniques, test Hemocult II®, tensiomètre prescrits par un médecin	3,85 % du PMSS
BR : base de remboursement de la sécurité sociale (variable selon les actes). PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale (à titre indicatif, le plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2014 est de 3 129 €). (1) Dans la limite du montant fixé par arrêté.	

NB. – Les remboursements de frais de santé effectués au titre de la couverture supplémentaire maladie s'ajoutent à ceux prévus par le régime spécial de sécurité sociale des IEG (prestations de base et complémentaires). Le cumul des remboursements (régime spécial et couverture supplémentaire maladie) ne peut excéder le montant des frais réels. Des aides exceptionnelles pourront être attribuées en complément par le fonds social.

Brochure n° 3020

Convention collective nationale
IDCC : 787. – PERSONNEL DES CABINETS
D'EXPERTS-COMPTABLES
ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES

AVENANT N° 37 DU 4 AVRIL 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

AU 1^{ER} AVRIL 2014

NOR : ASET1450639M

IDCC : 787

Entre :

L'IFEC ;

L'ECF,

D'une part, et

La FEC FO ;

La F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément à l'article 5.1.1 et notamment le 5.1.1.3, les parties, dans le cadre de l'examen annuel des salaires, conviennent de différentes mesures contribuant à l'augmentation des salaires minima.

La valeur de base demeure appliquée aux 164 premiers points et la valeur hiérarchique s'appliquera au-delà.

La valeur de base et la valeur hiérarchique sont fixées comme suit à compter du 1^{er} avril 2014 :

– valeur de base : 104,28 € brut ;

– valeur hiérarchique : 64,79 € brut.

Pour les salariés soumis à l'indice 40 de la grille générale des emplois figurant en annexe B de la convention collective, la rémunération annuelle minimale est portée à 40 400 € brut à compter du 1^{er} avril 2014.

Les syndicats signataires mandatent le secrétariat de la commission paritaire nationale pour demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 4 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3240

Convention collective nationale

**IDCC : 1487. – HORLOGERIE-BIJOUTERIE
(Commerce de détail)**

AVENANT « SALAIRES » N° 18 DU 13 MARS 2014

NOR : ASET1450638M

IDCC : 1487

La présente annexe s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Article 1^{er}

Barème des salaires minima sur la base de 35 heures

1. Ouvriers. – Employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT mensuel
I		140	1 448
II	1	155	1 455
	2	170	1 458
III	1	180	1 463
	2	190	1 466
IV	1	215	1 480
	2	225	1 490
V	1	240	1 520
	2	255	1 571

2. Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT mensuel
VI	1	285	1 660
	2	305	1 755

3. Cadres

(En euros.)

ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT mensuel
Cadre 1		
I	320	2 250
II	340	2 370
III	360	3 130
IV	400	3 186
Cadre 2		
I	430	3 297
II	480	3 600

Article 2

Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Après examen du rapport de branche et des données portant sur la situation des hommes et des femmes par coefficient, les parties conviennent de rappeler aux entreprises qu'il leur appartient de corriger progressivement les écarts de rémunération éventuellement constatés entre les femmes et les hommes.

Article 3

Date d'application

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son extension.

Fait à Paris, le 13 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Syndicat Saint-Eloi ;
Fédération nationale HBJO.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
FS CFDT ;
CSFV CFTC.

Brochure n° 3154

Conventions collectives nationales
NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

IDCC : 398. – **Ouvriers**

IDCC : 533. – **ETAM**

IDCC : 652. – **Cadres**

ACCORD DU 25 FÉVRIER 2014

RELATIF AUX CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1450625M

IDCC : 398, 533, 652

Vu l'accord-cadre du 13 mars 2002 portant création des CQP dans la branche du négoce des matériaux de construction ;

Vu l'accord de branche du 18 juin 2003 portant création des CQP de magasinier, de chauffeur-livreur et de vendeur-conseil ;

Vu l'accord de branche du 15 mars 2006 portant création des CQP d'ATC, de manager d'équipe et de chef d'agence ;

Vu l'avenant n° 3 du 10 septembre 2003 relatif à la classification des CQP de magasinier, de chauffeur-livreur et de vendeur-conseil ;

Vu l'avenant n° 4 en date du 15 mars 2006 relatif à la classification des CQP d'ATC, de manager d'équipe et de chef d'agence ;

Vu l'accord de branche du 17 octobre 2007 portant sur le tutorat ;

Vu l'accord-cadre du 21 avril 2010 relatif à l'accès aux certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche du négoce des matériaux de construction par la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

Vu l'accord de branche du 27 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu l'accord de branche du 27 octobre 2004 portant prorogation de la CPNEFP ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels ;

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

le présent accord annule et remplace :

- les dispositions de l'accord-cadre du 13 mars 2002 portant sur les certificats de qualification professionnelle et son avenant n° 1 en date du 22 février 2011 ;

- les articles 2 « Approbation des cahiers des charges » des accords de branche du 18 juin 2003 portant création des CQP de magasinier, de chauffeur-livreur et de vendeur-conseil et du 15 mars 2006 portant création des CQP d'ATC, de manager d'équipe et de chef d'agence.

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux et la FNBM confirment leur volonté de promouvoir la formation professionnelle comme moyen de développement de l'emploi et de l'évolution professionnelle des salariés du négoce des matériaux de construction, concourant à la meilleure compétitivité des entreprises de la branche.

Ils affirment leur volonté d'en faire une priorité d'action.

Ils reconnaissent le rôle particulièrement important joué par les certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche du négoce des matériaux de construction dans les dispositifs réglementaires en vigueur et à venir.

Ils estiment que les CQP apportent une réponse pertinente aux besoins des entreprises et de leurs salariés puisqu'ils contribuent à baliser le parcours qualifiant des salariés :

- d'une part, en favorisant l'insertion sociale et professionnelle des jeunes nouvellement recrutés ;
- d'autre part, en permettant de valoriser le savoir-faire et les aptitudes professionnelles nécessaires à l'exercice d'un emploi, ou en résultant ;
- de plus, en reconnaissant ces savoir-faire et aptitudes par l'accès à un niveau reconnu dans la grille de classification ;
- enfin, en permettant une meilleure adaptation professionnelle, pour le maintien de leur emploi et le développement de leur carrière.

Les signataires conviennent qu'il revient à la branche du négoce des matériaux de construction d'assumer directement l'élaboration et la validation paritaire des CQP dans le respect des dispositions du présent accord.

A ce jour, il existe six CQP dans la branche du négoce des matériaux de construction (accord de branche du 18 juin 2003 portant création des CQP de magasinier, de chauffeur-livreur et de vendeur-conseil, accord de branche du 15 mars 2006 portant création des CQP d'ATC, de manager d'équipe et de chef d'agence).

Les partenaires sociaux et la FNBM incitent les entreprises à élaborer, sur ces bases, des plans de formation pluriannuels, qui prennent en compte les objectifs, priorités et outils du présent accord.

CHAPITRE I^{ER}

NATURE ET OBJET DES CQP

Article 1^{er}

Définition du CQP

Le CQP est une certification professionnelle attestant, dans les conditions définies ci-après, de la maîtrise par un individu de compétences liées à une qualification identifiée par la branche du négoce des matériaux de construction.

Les CQP sont créés par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, ci-après dénommée « CPNEFP » du négoce des matériaux de construction, seule instance légalement habilitée à représenter la profession dans ce domaine, et sont délivrés sous sa responsabilité exclusive.

Article 2

Conditions d'obtention d'un CQP

La reconnaissance de la qualification professionnelle peut s'obtenir :

- soit au moyen d'actions d'évaluation à l'issue d'un parcours de formation ;
- soit au moyen d'actions d'évaluation dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le contenu et les modalités de ces actions d'évaluation sont définis et approuvés par la CPNEFP.

Le CQP n'est accessible qu'aux personnes qui répondent aux conditions fixées à l'article 3 du présent accord.

Article 3

Personnes pouvant obtenir un CQP

Peuvent s'inscrire en vue de l'obtention d'un CQP par la voie de la formation :

1. Les jeunes et demandeurs d'emploi titulaires d'un contrat de professionnalisation au sein d'une entreprise appliquant la convention collective nationale du négoce de matériaux de construction, dans les conditions visées aux articles L. 1242-3, L. 1253-1, L. 6314-1, L. 6331-1 à L. 6331-14, L. 6325-1 à L. 6325-24, L. 6332-14 à L. 6332-17, D. 6325-1 à D. 6325-28 du code du travail ;
2. Les salariés en activité dans une entreprise de la branche du négoce des matériaux de construction :
 - soit dans le cadre du plan de formation professionnelle ;
 - soit dans le cadre de la période de professionnalisation ;
 - soit dans le cadre du compte personnel de formation ;
3. Les salariés relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle, notamment dans le cadre du congé individuel de formation (CIF).

Peuvent s'inscrire en vue de l'obtention d'un CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience :

1. Les salariés en activité dans une entreprise appliquant la convention collective nationale du négoce de matériaux de construction et disposant d'une expérience d'au moins 3 années dans les domaines précisés par la CPNEFP pour chaque CQP ;
2. Les demandeurs d'emploi visant un emploi dans le négoce des matériaux de construction et disposant d'une expérience d'au moins 3 années dans les domaines décrits par la CPNEFP pour chaque CQP.

Pour ce public, la démarche d'évaluation des compétences devra être conduite en collaboration avec une entreprise de la branche du négoce des matériaux de construction.

CHAPITRE II

INSTITUTION DES CQP

Article 4

Création d'un CQP

Article 4.1

Délibération de la CPNEFP

La décision de créer tout CQP est prise par la CPNEFP de la branche du négoce des matériaux de construction.

Cette décision prend forme par une délibération à laquelle un référentiel de certification ainsi que des outils supports au CQP sont annexés.

Toute création de CQP fait l'objet d'un accord de branche et d'une inscription au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP).

Article 4.2

Classification

Pour chaque CQP créé, un avenant ou un accord de branche vient préciser le niveau et le coefficient de classification rattachés à l'obtention du CQP.

Article 4.3

Rapport d'opportunité

Les membres de la CPNEFP (organisations syndicales représentatives de la branche et représentants de la FNBM) sont seules habilités à proposer la création d'un CQP pour un des métiers du négoce des matériaux de construction.

Toute demande émanant des partenaires sociaux est portée de plein droit à l'ordre du jour de la CPNEFP.

Cette demande est examinée en fonction des critères suivants :

- le domaine de qualification visé et les besoins en recrutement, professionnalisation, mobilité professionnelle existants ;
- le profil professionnel et les perspectives d'emploi ;
- l'articulation avec les autres certifications professionnelles similaires ;
- la nature des compétences à certifier et leur adéquation avec les besoins de la branche.

Après en avoir délibéré, la CPNEFP donne ou non son aval à la demande, dont l'approbation conduit à l'adoption du référentiel et des outils CQP.

Article 4.4

Outils CQP

Pour chaque CQP créé, des « Outils CQP » seront établis, comportant obligatoirement :

- la définition du métier visé par le CQP ;
- les conditions d'accès au CQP par la validation des acquis de l'expérience ;
- le référentiel d'activités et de compétences correspondant au métier visé par le CQP, ce référentiel étant nécessairement composé d'unités de compétences indépendantes ;
- le ou les modules de formation correspondant à chaque compétence ;
- les critères d'évaluation pour l'obtention du CQP ;
- les modalités et grilles d'évaluation pour un accès au CQP par la voie de la formation ;
- les modalités et grilles d'évaluation pour un accès au CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience ;
- l'organisation de l'alternance et du tutorat pour la préparation des CQP par la voie de la formation ;
- les pièces à fournir pour la délivrance des CQP pour chacune des voies d'accès (formation ou validation des acquis de l'expérience).

Article 5

Suivi des CQP

Le dispositif des CQP institué par le présent accord doit pouvoir être adapté de manière souple et rapide à l'évolution des besoins en compétences et en qualification de la profession, tout en conser-

vant une stabilité suffisante dans le temps pour permettre aux entreprises et aux salariés concernés de programmer leurs décisions.

Un bilan de la mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle du négoce des matériaux de construction sera effectué chaque année par la CPNEFP.

Il lui appartient également de piloter et valider tous travaux de révision des référentiels CQP qu'elle jugera utiles.

CHAPITRE III

ORGANISATION DES FORMATIONS CONDUISANT À UN CQP

Le secrétariat de la CPNEFP est confié à la FNBM qui prend en charge la gestion administrative du dispositif des CQP dont l'organisation des jurys paritaires et la mise en œuvre des procédures d'habilitation-reconduction.

Article 6

Agrément des organismes de formation

Tout organisme désirant mettre en œuvre une formation conduisant à un CQP et participer aux évaluations correspondantes doit préalablement déposer une demande d'habilitation auprès du secrétariat de la CPNEFP de la branche du négoce des matériaux de construction, assuré par la FNBM, suivant une procédure définie par ladite CPNEFP.

L'habilitation est attribuée pour une durée de 1 an et peut être reconduite, chaque année civile, suite à une demande de renouvellement auprès de la CPNEFP.

Son interruption peut avoir lieu à tout moment à la suite de la décision prise par la CPNEFP et au vu d'un audit technique rapporté à la CPNEFP.

Un recours de l'organisme de formation est possible auprès de la CPNEFP.

Article 7

Organisation des formations

Tout organisme de formation agréé organisant une action de formation conduisant à un CQP doit :

- déclarer tout démarrage de cycle de formation ;
- s'engager à se conformer à la démarche décrite par la CPNEFP et à utiliser les outils CQP ;
- veiller à ce que tout candidat relève de la convention collective nationale du négoce des matériaux de construction ;
- déclarer accepter les modalités d'évaluation finale ;
- produire en fin de cycle les documents nécessaires à l'examen par le jury paritaire.

Ces formalités sont visées dans la lettre d'engagement signée chaque année par tout organisme de formation habilité.

Article 8

Construction des parcours de formation

Les CQP de la branche étant modulaires, les parcours de formation des candidats sont organisés en fonction de leurs besoins pour chaque unité de compétences composant le référentiel de compétences du CQP visé.

A chaque unité de compétences, correspondent un ou plusieurs modules de formation, à combiner en fonction des acquis et des besoins des candidats.

Une durée indicative de formation est fixée pour chaque module.

Pour chaque CQP, un volume horaire maximum est défini comme suit :

- CQP d’ATC : 286 heures ;
- CQP de chauffeur-livreur : 378 heures ;
- CQP de chef d’agence : 521 heures ;
- CQP de magasinier : 294 heures (caces compris) ;
- CQP de manager : 403 heures ;
- CQP de vendeur conseil : 588 heures.

CHAPITRE IV

PARCOURS DES CANDIDATS ET ORGANISATION DES ÉVALUATIONS POUR UN ACCÈS AUX CQP PAR LA VOIE DE LA FORMATION

Article 9

Evaluations en entreprise

La préparation des CQP par la voie de la formation s’effectue en alternance, les temps de formation alternant avec des temps de mise en œuvre des compétences en entreprise, au cours desquels les candidats mettent progressivement en œuvre les compétences correspondant au CQP qu’ils visent avec l’appui d’un tuteur.

L’exercice de la fonction tutorale s’effectue conformément aux dispositions de l’accord national du 17 octobre 2007 portant sur la fonction tutorale dans le négoce des matériaux de construction, à savoir, notamment :

- une désignation du tuteur respectant les conditions et compétences requises pour l’exercice d’une telle fonction et le nombre maximum de salariés en formation pouvant être suivis simultanément par le même tuteur ;
- un respect de la « charte de la fonction tutorale » en vigueur au sein de la branche ;
- une obligation de formation du tuteur par un organisme de formation habilité par la branche ;
- une reconnaissance des salariés exerçant la fonction de tuteur (le tuteur doit être positionné au moins à l’échelon C du niveau de qualification correspondant à la formation CQP visée).

Des évaluations formelles doivent être réalisées par le tuteur et, lorsque c’est possible, le responsable hiérarchique du candidat, à l’issue de chaque période en entreprise, à l’appui d’une grille d’évaluation fournie par la CPNEFP et transmise à la commission de bilan final à l’issue de la dernière période en entreprise.

A l’issue du parcours, le tuteur et, lorsque c’est possible, le responsable hiérarchique du candidat formulent à l’attention du jury paritaire une proposition de validation pour chacune des unités de compétences composant le référentiel.

Article 10

Evaluations finales

Les organismes de formation agréés par la CPNEFP du négoce des matériaux de construction pour mettre en œuvre des formations conduisant aux CQP de la branche réalisent pour chaque unité de compétences du référentiel CQP une ou plusieurs évaluations selon les modalités décrites par la CPNEFP.

Ces évaluations peuvent être réalisées à n’importe quelle période du parcours de formation, en centre ou en agence.

Les résultats sont formalisés, par écrit, dans le livret d'évaluations finales, qui sera transmis à la commission de bilan final.

Article 11

Commission de bilan final

La commission de bilan final se compose d'au moins trois personnes :

- un représentant l'organisme de formation agréé ayant formé le candidat au CQP ;
- un représentant de l'entreprise d'accueil/ou enseigne du candidat ;
- un tuteur.

La commission de bilan final a pour mission de synthétiser les résultats obtenus par chaque candidat lors des différents types d'évaluations (évaluations en entreprise et évaluations finales) et de formuler des propositions à l'attention du jury paritaire chargé de délivrer les CQP.

Les CQP étant désormais modulaires, l'avis de la commission de bilan final peut être positif sur certaines compétences et négatif sur d'autres.

La commission de bilan final intervient à la fin du parcours du candidat.

Elle dispose donc des résultats des évaluations réalisées en entreprise et des évaluations finales et formule des propositions de validation à l'attention du jury paritaire pour chacune des unités de compétences composant le référentiel du CQP.

Elle transmet ensuite au jury paritaire chargé de la validation l'ensemble des pièces composant le dossier du candidat.

En cas de désaccord entre les représentants de l'entreprise et les représentants de l'organisme de formation agréé sur l'attribution d'une ou de plusieurs compétences lors de la commission de bilan final, le jury paritaire procède aux arbitrages nécessaires en analysant le contenu des pièces composant le dossier du candidat.

CHAPITRE V

PARCOURS DES CANDIDATS ET ORGANISATION DES ÉVALUATIONS POUR L'ACCÈS AUX CQP PAR LA VOIE DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

Article 12

Agrément des évaluateurs VAE

Toute personne désirant intervenir dans l'évaluation d'un candidat dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience conduisant à un CQP doit préalablement se faire agréer par la CPNEFP par l'intermédiaire de la FNBM suivant une procédure définie.

Les agréments sont délivrés à titre personnel, à l'issue de la participation des évaluateurs à une formation délivrée par la CPNEFP.

Les agréments ont une durée de 1 an.

Ils sont reconduits, chaque année, sur demande, et après examen par la CPNEFP de leur dossier de renouvellement.

Leur interruption peut avoir lieu à tout moment à la suite de la demande d'une des parties signataires auprès de la CPNEFP ou après un audit technique rapporté à la CPNEFP.

Un recours de l'évaluateur est possible auprès de la CPNEFP.

Article 13

Demande de VAE

Le parcours d'un candidat à la validation des acquis de l'expérience est le suivant :

- entretien d'accueil et d'orientation réalisé par l'entreprise au sein de laquelle le candidat exerce ses activités professionnelles à la date de la demande ;
- renseignement du dossier de demande de VAE, si le candidat présente l'expérience requise, en durée et en nature ;
- examen de la recevabilité de la demande de démarche VAE par la CPNEFP du négoce des matériaux de construction, dont le secrétariat est assuré par la FNBM.

En cas de recevabilité signifiée par écrit au candidat et à son entreprise :

- renseignement par le candidat d'un dossier professionnel ;
- évaluation du candidat selon les modalités décrites dans le livret d'évaluation des compétences en entreprise. Cette évaluation est réalisée en entreprise en présence d'un évaluateur agréé par la CPNEFP ;
- transmission par l'entreprise du livret d'évaluation des compétences renseigné et du dossier professionnel à la CPNEFP ;
- validation sur dossier par la CPNEFP sur proposition du jury de certification désigné par elle.

Chacune des étapes de ce parcours est formalisée par un outil support conçu par la CPNEFP et mis à la disposition des acteurs du CQP : candidat, employeur, évaluateur, jury paritaire.

L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury paritaire.

Article 14

Évaluation des candidats à la VAE

Organisée en entreprise le plus souvent en situation professionnelle réelle, l'évaluation des compétences des candidats a pour objet de recueillir les preuves que le candidat maîtrise les compétences requises pour l'obtention du CQP.

Cette évaluation doit garantir le même niveau d'exigence qu'un accès au CQP par la voie de la formation. Elle vise à placer le candidat dans des situations les plus proches possibles de sa pratique professionnelle. Le livret d'évaluation en entreprise, élaboré et validé par la CPNEFP, constitue le support obligatoire de cette évaluation.

Il décrit l'ensemble des éléments nécessaires pour organiser et restituer les résultats de cette évaluation, à savoir :

- la présentation des modalités d'organisation des évaluations ;
- les critères d'évaluation à utiliser ;
- les grilles à renseigner.

L'évaluation des compétences en entreprise est réalisée par deux évaluateurs :

- un évaluateur désigné parmi les professionnels de l'entreprise et connaissant le métier visé par le CQP ;
- un évaluateur agréé par la CPNEFP pour réaliser les évaluations dans le cadre de la démarche de validation des acquis de l'expérience, connaissant le métier visé par le CQP et ses conditions d'exercice au sein de la branche du négoce des matériaux de construction.

A l'issue des évaluations, l'évaluateur agréé transmet à la CPNEFP l'ensemble des documents VAE renseignés.

Article 15

Obtention du CQP

Rôle et composition du jury paritaire national de validation

L'obtention définitive du CQP est prononcée par la CPNEFP de la branche du négoce des matériaux de construction, sur proposition du jury paritaire de validation.

Le jury paritaire est chargé de statuer sur l'obtention de chaque unité de compétences du CQP pour chaque candidat sur la base des documents transmis par les organismes de formation habilités et d'un tableau récapitulatif élaboré par le secrétariat de la FNBM.

Le jury paritaire national se prononce à la majorité de ses membres.

Il est constitué de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative, d'autant de représentants patronaux.

Il est précisé que tout organisme de formation présentant au minimum 10 dossiers doit déléguer un représentant, et ce afin de répondre aux questions posées par le jury.

Décisions du jury paritaire

Le jury se prononce pour chaque candidat compétence par compétence et peut donc prononcer soit une validation totale, conduisant à l'obtention du CQP, soit une validation partielle, conduisant à la délivrance d'une attestation remise au candidat.

Pour que le CQP soit délivré, il est nécessaire que la totalité des compétences soient acquises.

Dans le cadre d'une validation partielle, le candidat dispose de 5 années à compter de la date de décision rendue par la CPNEFP lors du premier examen du dossier du candidat pour compléter son parcours :

- soit en suivant une formation sur les unités manquantes, au sein d'un organisme de formation agréé par la CPNEFP pour la préparation du CQP visé ;
- soit en complétant son expérience professionnelle en entreprise afin de développer les compétences qui lui manquent.

Il doit représenter son dossier soit par un accès par la formation, soit par un accès par la VAE, pour les seules unités de compétences qu'il n'a pas validées. Dans ce cas, le candidat bénéficie uniquement pour les compétences manquantes, d'une évaluation réalisée dans les mêmes conditions que celle des autres candidats, en fonction de la voie d'accès choisie (VAE ou formation).

Pour les candidats ayant déjà obtenu une validation partielle, les évaluateurs et le jury se prononcent uniquement sur les unités de compétences qui n'ont pas été validées lors du premier passage du dossier du candidat devant le jury.

Passé le délai de 5 ans, le candidat ayant obtenu une validation partielle perd le bénéfice des unités de compétences obtenues.

Impartialité du jury

La composition du jury doit garantir son impartialité en excluant par avance toute personne en relation familiale ou professionnelle directe avec des candidats.

Si lors d'un déroulement d'un jury un membre découvre que ses liens avec l'un des candidats sont susceptibles de mettre en cause son impartialité, il doit se retirer du jury.

Souveraineté du jury

Le jury est souverain dans sa décision. Il délibère souverainement sur le fondement de l'ensemble des résultats obtenus par le candidat. Il n'a pas à justifier ses décisions.

Recours des candidats

En cas d'échec, tout candidat à l'obtention d'un CQP pourra saisir le jury paritaire de validation des CQP. Le jury paritaire de validation est l'organe compétent pour entendre les parties en présence et faire appel si nécessaire à un expert externe.

La saisine du salarié doit intervenir dans un délai de 3 mois au maximum à compter de la notification de la décision rendue par la CPNEFP.

Elle doit être obligatoirement écrite et motivée. Le jury paritaire national de validation prendra une décision définitive sur le litige dont il est saisi et en informe les parties concernées.

Duplicata

Si l'original d'un CQP a été détruit, perdu ou volé, un duplicata pourra être délivré sur demande écrite adressée à la CPNEFP, accompagnée d'une pièce justificative (déclaration de sinistre, récépissé de plainte, déclaration sur l'honneur...).

Une nouvelle délibération n'est pas nécessaire pour corriger les erreurs matérielles commises dans la transcription des résultats. Le jury paritaire national devra en être informé.

Article 16

Examen par le jury paritaire des dossiers des candidats pour un accès par la formation

Les résultats des évaluations sont consignés sur le document établi par la commission de bilan final, qui formule une proposition de validation à l'attention du jury paritaire.

Tous les éléments composant le dossier du candidat sont remis au jury paritaire, qui vérifie la conformité des dossiers et procède aux arbitrages qui s'avèreraient nécessaires.

Article 17

Examen par le jury paritaire des dossiers des candidats pour un accès par la validation des acquis de l'expérience

Les résultats des évaluations sont consignés sur un document récapitulatif établi par le secrétariat de la CPNEFP.

Pour chaque unité de compétences composant le CQP :

- si l'avis de l'évaluateur en entreprise et l'avis de l'évaluateur agréé par la CPNEFP sont positifs, la compétence doit être considérée comme acquise ;
- si l'avis de l'évaluateur en entreprise et l'avis de l'évaluateur agréé par la CPNEFP sont négatifs, la compétence doit être considérée comme non acquise ;
- si l'avis de l'évaluateur en entreprise et l'avis de l'évaluateur agréé par la CPNEFP sont divergents, le jury paritaire examine le dossier du candidat en revenant plus précisément sur le détail du dossier professionnel et sur le livret d'évaluation en entreprise, afin de formuler une proposition quant à l'obtention ou la non-obtention de la compétence.

La fiche « Décision du jury » est remplie au cours du jury paritaire. Elle est signée, après passage en CPNEFP, par le président de la CPNEFP.

Article 18

Passerelles entre CQP

La définition des CQP du négoce des matériaux de construction par unités de compétences capitalisables permet de faciliter le passage d'un métier de la branche à un autre. Certaines compétences sont donc communes à plusieurs CQP.

Une fois un CQP obtenu dans sa totalité, son titulaire conserve le bénéfice de ses unités de compétences – et donc de son CQP – indéfiniment.

Il lui reste donc à obtenir, s'il souhaite accéder à un autre CQP, uniquement les unités manquantes, soit dans le cadre d'un accès par la formation, soit dans le cadre d'un accès par la validation des acquis de l'expérience, dans les mêmes conditions que les autres candidats.

Article 19

Gestion du dispositif CQP

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par la fédération du négoce de bois et des matériaux de construction (FNBM), 215 *bis*, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris, qui gère et coordonne l'ensemble des activités concourant à l'organisation du dispositif des CQP de la branche, soit :

- information des entreprises sur l'accès aux CQP par la formation et par la VAE ;
- information et formation des organismes souhaitant obtenir l'agrément d'une ou plusieurs personnes pour réaliser la formation des candidats et l'évaluation de leurs compétences, dans le cadre de l'accès aux CQP par la voie de la formation ou pour réaliser les évaluations dans le cadre de l'accès aux CQP par la validation des acquis de l'expérience ;
- diffusion des outils CQP ;
- information et formation des membres du jury paritaire ;
- instruction des demandes d'ouverture de session de formation et/ou dossiers de recevabilité VAE, selon les critères fixés par la CPNEFP ;
- préparation des jurys paritaires et édition des certificats ;
- transmission des décisions de la CPNEFP aux entreprises et/ou organismes de formation ;
- suivi du bilan du dispositif des CQP.

Article 20

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à compter de sa signature.

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre des articles L. 2231-6 et suivants du code du travail, à déposer le texte pour extension.

Article 21

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

Article 22

Révision. – Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Article 23

Force obligatoire

Les accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce des matériaux de construction ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, en tout ou partie, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Fait à Paris, le 25 février 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNBM.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FG FO ;

FNCB CFDT ;

SICMA CFE-CGC.

Convention collective nationale

**IDCC : 83. – MENUISERIES, CHARPENTES
ET CONSTRUCTIONS INDUSTRIALISÉES
ET PORTES PLANES
(31 mars 1955)**

AVENANT N° 11 DU 13 MARS 2014
À L'ACCORD DU 28 JUIN 2002
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS, SALAIRES ET PRIMES POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450635M

Entre :

La FIBC ;

L'UFME,

D'une part, et

La FNCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16.23Z (anciennement 20.3Z) en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
- éléments d'agencement intérieur en bois ;
- menuiseries industrialisées ;
- portes planes et blocs portes.

TITRE II

MONTANTS DE LA RAG ET DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ

Article 1^{er}

Rémunération annuelle garantie

Conformément aux dispositions des articles 7 et 10 de l'accord du 28 juin 2002, le barème de la rémunération annuelle garantie applicable en 2014 est le suivant :

1.1. Classification d'emplois ouvriers et employés

(En euros.)

EMPLOI	COEFFICIENT hiérarchique	RAG ⁽¹⁾
N1 E unique	100	17 346
N2 E1	115	17 382
N2 E2	120	17 413
N2 E3	125	17 465
N3 E1	135	17 486
N3 E2	140	17 526
N3 E3	150	17 707
N4 E1	160	17 810
N4 E2	170	18 046
N4 E3	180	18 329
N5 E unique	190	20 660

(1) Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année.

1.2. Classification d'emplois techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

EMPLOI	COEFFICIENT hiérarchique	RAG ⁽¹⁾
N5 E1	185	19 271
N5 E2	190	20 660
N5 E3	210	22 570
N6 E1	230	24 713
N6 E2	265	28 480
N6 E3	300	32 242
N7 E unique	310	33 286

(1) Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année.

1.3. Classification d'emplois cadres

(En euros.)

EMPLOI	COEFFICIENT hiérarchique	RAG ⁽¹⁾
N7 E1	305	32 781
N7 E2	310	33 286
N8 E1	345	37 007
N8 E2	375	39 677
N8 E3	420	45 008
N8 E4	480	51 801

(1) Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année.

Article 2

Prime d'ancienneté

Elle figure en annexe I du présent accord. Cette grille entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la signature de l'accord.

Article 3

Egalité salariale hommes-femmes

Les parties signataires conviennent que la présente négociation vise également à continuer de définir les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

A cette fin, au sens des articles L. 3221-2, L. 3221-3, L. 3221-4 et L. 3221-5 du code du travail, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération, entre les femmes et les hommes est en train d'être établi sur la base du rapport prévu à l'article D. 2241-7 du code du travail.

Il a par ailleurs été engagé par l'observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles, une étude quantitative qui porte sur l'actualisation de ce constat, son approfondissement et son évolution, pour identifier les actions à mettre en œuvre pour l'avenir, notamment dans les domaines suivants :

- le positionnement des femmes et des hommes en matière d'emploi et de qualification ;
- la part des hommes et des femmes en contrat de travail à temps plein, en contrat de travail à temps partiel et en contrat d'intérim ;
- la formation professionnelle réalisée par les hommes et les femmes.

Article 4

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.

Article 5

Clause de sauvegarde

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 6

Clause de dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

Article 7

Adhésion

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions du code du travail, en le notifiant par courrier recommandé avec avis de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la loi.

Fait à Paris, le 13 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté applicable au premier jour du mois qui suit la signature de l'accord

(Base 151,67 heures)

A. – Grille ouvriers et employés

(En euros.)

EMPLOI	COEFFICIENT hiérarchique	ANCIENNETÉ 3 ans	ANCIENNETÉ 6 ans	ANCIENNETÉ 9 ans	ANCIENNETÉ 12 ans	ANCIENNETÉ 15 ans
N1 E unique	100	36,44	72,89	109,33	145,79	182,23
N2 E1	115	37,40	74,80	112,20	149,57	186,98
N2 E2	120	37,72	75,42	113,14	150,86	188,57
N2 E3	125	38,03	76,07	114,08	152,11	190,15
N3 E1	135	38,66	77,31	115,98	154,66	193,30
N3 E2	140	38,97	77,96	116,94	155,91	194,88
N3 E3	150	39,62	79,22	118,82	158,43	198,06
N4 E1	160	40,24	80,48	120,74	160,97	201,22
N4 E2	170	40,87	81,75	122,63	163,50	204,37
N4 E3	180	41,51	83,02	124,52	166,03	207,53
N5 E unique	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51

B. – Grille techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

EMPLOI	COEFFICIENT hiérarchique	ANCIENNETÉ 3 ans	ANCIENNETÉ 6 ans	ANCIENNETÉ 9 ans	ANCIENNETÉ 12 ans	ANCIENNETÉ 15 ans
N5 E1	185	45,07	90,16	135,23	180,33	225,40
N5 E2	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51
N5 E3	210	51,17	102,34	153,51	204,69	255,87
N6 E1	230	56,06	112,09	168,14	224,19	280,23
N6 E2	265	64,58	129,16	193,71	258,30	322,88
N6 E3	300	73,10	146,21	219,31	292,41	365,52
N7 E unique	310	75,54	151,08	226,63	302,16	377,70

Brochure n° 3362

Convention collective
IDCC : 2755. – INDUSTRIE MÉTALLURGIQUES
(Belfort-Montbéliard)

AVENANT DU 4 AVRIL 2014
RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1450649M
IDCC : 2755

Entre :

L'UIMM de Belfort-Montbéliard,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard du 25 juillet 2008.

Article 1^{er}

L'article 19 de la convention collective est remplacé par l'article suivant :

« Article 19

Période des congés

La période des congés s'étend au moins du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Elle peut être étendue dans les entreprises ou les établissements par accord collectif ou par décision de l'employeur, après consultation des délégués du personnel.

Dans le cas où le congé s'accompagne de la fermeture totale ou partielle de l'établissement, les dates d'arrêt et de reprise du travail seront déterminées après avis du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Elles seront portées à la connaissance du personnel le plus tôt possible et au maximum au moins 2 mois avant la fermeture.

En cas de fermeture de l'établissement, l'employeur s'efforcera d'occuper les salariés qui bénéficient d'un congé inférieur à la période d'arrêt de l'établissement.

Lorsque les congés seront pris par roulement, les dates seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et des délégués du personnel.

La date du congé de chaque salarié sera arrêtée, sauf accord particulier et individuel, au plus tard, 1 mois avant la date prévue pour le début de ce congé. L'ordre de départ devra en particulier tenir compte de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services chez l'employeur. Si les conjoints sont salariés de la même entreprise, l'employeur permettra une prise commune du congé principal d'au moins 2 semaines.

Dans les cas exceptionnels, à la demande de l'employeur et après accord du salarié, la modification des dates de congés moins de 1 mois avant la date initialement prévue ouvre droit au remboursement sur justification des frais qui auront été la conséquence directe de cette modification.

Si un salarié se trouve par suite de maladie ou d'accident dans l'impossibilité de prendre son congé à la date fixée, il aura la faculté de le prendre dans une période s'étendant jusqu'au 31 décembre. Néanmoins, s'il se trouve dans l'impossibilité de prendre son congé dans ces conditions et pour les raisons indiquées ci-dessus la prise des congés acquis sera reportée. »

Article 2

L'article 31 de la convention collective est remplacé par l'article suivant :

« Article 31

Commission paritaire d'interprétation

Il est institué une commission paritaire d'interprétation. Toute difficulté d'interprétation des dispositions de la présente convention collective pourra être soumise à la commission paritaire d'interprétation.

31.1. Organisation de la commission

La commission paritaire d'interprétation est composée comme suit :

- pour la partie salariés, un titulaire et un suppléant par organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la convention collective, désignés par leurs organisations respectives ;
- pour la partie employeurs, un ou plusieurs titulaires et suppléants, sans que le nombre total de titulaires et de suppléants puisse excéder le nombre total de titulaires et de suppléants représentant la partie salariés.

Les membres de la commission sont désignés par leurs organisations respectives.

Seuls les titulaires siègent aux réunions de la commission. Le suppléant siège en cas d'absence du titulaire.

Les représentants des organisations – de salariés ou d'employeurs – signataires de la présente convention collective siègent avec voix délibérative. Chaque membre de la commission paritaire d'interprétation bénéficie d'une voix.

Les représentants des organisations syndicales non signataires de la présente convention collective siègent avec voix consultative.

31.2. Fonctionnement de la commission

Le secrétariat et le fonctionnement de la commission paritaire d'interprétation sont assurés par la chambre syndicale patronale.

La commission se réunit à la demande de la partie la plus diligente, sur convocation de la chambre syndicale patronale.

Sur la demande conjointe d'au moins un titulaire de la partie salariés et d'au moins un titulaire de la partie employeurs, la commission peut décider d'entendre la ou les parties ayant sollicité l'interprétation d'une disposition de la présente convention.

La commission doit émettre son avis dans un délai maximum de 2 mois à compter de sa saisine.

Si l'unanimité entre les titulaires ayant voix délibérative n'a pu être obtenue, un procès-verbal, signé par ceux-ci, est dressé, qui expose leurs points de vue respectifs.

Lorsque la commission a émis un avis à l'unanimité des représentants des signataires de la présente convention collective, un procès-verbal, signé par ceux-ci, est dressé et a, rétroactivement, la même valeur que les clauses de la présente convention collective. A ce titre, cet avis unanime est soumis aux règles de notification et de publicité prévues par la loi pour l'entrée en vigueur des conventions et accords collectifs de branche. »

Article 3

L'article 32 de la convention collective est remplacé par l'article suivant :

« Article 32

Conciliation

Il est dans l'intention des parties signataires de rechercher et faciliter, dans la mesure de leurs moyens, le règlement des différends collectifs, nés de l'application de la présente convention, pouvant se présenter dans les entreprises.

A cet effet, les différends qui n'auraient pu être résolus sur le plan des entreprises pourront être soumis à la commission paritaire de conciliation prévue ci-après, qui siégera, selon le cas, soit à Belfort, soit à Montbéliard.

32.1. Composition de la commission paritaire de conciliation

Elle comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et un nombre égal de représentants employeurs.

Ces représentants seront choisis par chaque organisation. Chaque membre de la commission paritaire de conciliation bénéficie d'une voix délibérative.

32.2. Fonctionnement de la commission paritaire de conciliation

Elle devra se réunir et faire connaître ses conclusions dans un délai au maximum de 8 jours à dater du jour où sa convocation aura été demandée, à la requête de la partie la plus diligente. Cette demande de convocation sera faite par lettre recommandée adressée au président de la chambre syndicale patronale, lettre qui devra indiquer de façon précise et détaillée l'objet du différend. La commission entendra les parties en cause (employeur et salariés) et s'efforcera de trouver un règlement au différend qui les oppose.

32.3. Décisions de la commission paritaire de conciliation

Lorsqu'un accord majoritaire est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ et s'applique à toutes les parties en cause. Si les parties n'ont pu être mises d'accord, ou en cas de refus d'application de l'une des parties, le procès-verbal de non-conciliation sera dressé en précisant les points sur lesquels le différend persiste.

Ces procès-verbaux seront signés par un représentant de chaque délégation et signifiés sans délai aux parties.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête vaut renonciation à sa demande. »

Article 4

L'article 39 de la convention collective est remplacé par l'article suivant.

« Article 39
Période d'essai

39.1. Objet de la période d'essai

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

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

39.2. Existence de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

39.3. Durée de la période d'essai

Les signataires rappellent qu'aucun lien n'existe – ni ne doit être établi – entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisées les élections professionnelles.

La durée de la période d'essai est librement fixée de gré à gré par les parties au contrat de travail, sous les réserves suivantes :

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :
 - 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
 - 3 mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou plusieurs missions de travail temporaire, la durée

de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

39.4. Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, d'un commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- 3 mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 4 mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 5 mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, lorsque le salarié a été embauché à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée du renouvellement éventuel de celle-ci, sans que cela ait pour effet de réduire la durée totale de la période d'essai convenue, renouvellement compris, de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

39.5. Cessation de la période d'essai

En application de l'article L. 1221-25 du code du travail, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- 48 heures au cours du premier mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins 1 semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance de 1 mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

b) Cessation à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures pour une présence d'au moins 8 jours. »

Article 5

L'article 42 de la convention collective est remplacé par l'article suivant :

« Article 42

Indemnité de restauration sur le lieu de travail dite "indemnité de panier"

Lorsque le salarié est contraint de prendre une restauration sur son lieu effectif de travail en raison de ses conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail résultant du travail posté ou continu, il lui est versé une indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration générées par cette situation. Cette indemnité est due pour chaque poste complet effectué d'au moins 5 heures consécutives.

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

Les montants minima de ces indemnités de restauration sur le lieu de travail sont fixés par voie d'avenant annexé à la présente convention.

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

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

Article 6

L'article 46 de la convention collective est remplacé par l'article suivant :

« Article 46

Prime d'ancienneté

Il est attribué une prime d'ancienneté aux mensuels comptant 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise, celle-ci s'ajoutant à la rémunération de base.

Cette prime est calculée en appliquant à la rémunération minimale hiérarchique du coefficient dans lequel est classé l'intéressé les taux suivants :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 % après 4 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 5 % après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 7 % après 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 8 % après 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 10 % après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 11 % après 11 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 13 % après 13 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 14 % après 14 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail. Il supporte de ce fait, notamment, les majorations pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur le bulletin de paie.

Dans le cadre d'un accord de réduction du temps de travail conclu avant l'entrée en vigueur de la présente convention, pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de la prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la valeur du point en vigueur, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base ou au salaire d'embauche. Dans ces cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande. »

Article 7

L'article 48 de la convention collective est remplacé par l'article suivant :

« Article 48

Rappel en cours de congés

Le salarié rappelé par son employeur et l'acceptant, au cours de son congé payé pour les besoins du service aura droit, en plus des jours dont il n'a pu bénéficier :

- à un congé supplémentaire de 2 jours ouvrés par rappel ;
- au remboursement sur justification des frais supplémentaires qui auront été la conséquence directe de son rappel. »

Article 8

L'article 50 de la convention collective est remplacé par l'article suivant.

« Article 50

Congés pour événements familiaux

Les salariés auront droit, sur justification, à :

- un congé exceptionnel d’une durée de 4 jours pour le mariage de l’intéressé ;
- des congés exceptionnels d’une durée de 3 jours pour les événements familiaux suivants :
 - décès du conjoint ;
 - décès du partenaire lié par un Pacs ou du concubin administrativement déclaré ;
 - décès d’un enfant ;
 - naissance ou adoption ;
- des congés exceptionnels d’une durée de 2 jours pour les événements familiaux suivants :
 - décès du père, de la mère ;
 - décès des frères, sœurs, petits-enfants ;
- des congés exceptionnels d’une durée de 1 journée pour les événements familiaux suivants :
 - mariage d’un enfant ;
 - décès des grands-parents ;
 - décès des beaux-parents.

Ces durées sont augmentées de 1 journée si l’événement se déroule au-delà de 500 km.

Par beaux-parents, il faut entendre : beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre et belle-fille.

Par beaux-parents, on entend parents du conjoint marié.

Ces congés devront être pris au cours d’une période maximale de 15 jours avant ou après l’événement. »

Article 9

L’article 52 de la convention collective est remplacé par l’article suivant :

« Article 52

Maladie

Justification de l’arrêt du travail par suite de maladie

Après 1 an d’ancienneté, en cas d’absence au travail justifiée par l’incapacité de travail résultant de maladie ou d’accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s’il y a lieu, l’intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition :

- d’avoir informé son employeur dès que possible et par tout moyen de son impossibilité de prendre son poste de travail ;
- de faire parvenir un justificatif dans un délai de 48 heures, sauf circonstances exceptionnelles de cette incapacité ;
- d’être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d’être soigné dans l’un des pays membres de l’Union européenne.

Indemnisation de la maladie

Les appointements mensuels continueront à être payés dans les conditions suivantes :

- ancienneté inférieure à 5 ans ;
 - 2 mois à plein traitement ;
 - 2 mois à demi-traitement ;
- ancienneté d’au moins 5 et de moins de 10 ans d’ancienneté ;
 - 3 mois à plein traitement ;

- 3 mois à demi-traitement ;
- ancienneté d’au moins 10 et de moins de 15 ans d’ancienneté ;
 - 4 mois à plein traitement ;
 - 4 mois à demi-traitement ;
- ancienneté d’au moins 15 et de moins de 20 ans d’ancienneté ;
 - 5 mois à plein traitement ;
 - 5 mois à demi-traitement ;
- ancienneté d’au moins 20 et de moins de 30 ans d’ancienneté ;
 - 6 mois à plein traitement ;
 - 6 mois à demi-traitement ;
- à partir de 30 ans d’ancienneté et au-delà ;
 - 6 mois à plein traitement ;
 - 4 mois à 75 % ;
 - 2 mois à demi-traitement.

Les garanties ci-dessus accordées s’entendent déduction faite des allocations que l’intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale ou des caisses complémentaires mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements patronaux. Sans préjudice de dispositions plus favorables résultant d’un accord d’entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l’intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu’elles sont définies ci-dessus, perçues à l’occasion de la maladie ou de l’accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu’il aurait effectivement perçue, s’il avait continué de travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l’horaire collectif de travail (art. L. 3171-1 et L. 3171-2 du code du travail), pendant son absence, dans l’établissement ou partie d’établissement.

La présence prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s’apprécie au premier jour de l’absence. Toutefois, si un travailleur qui n’a pas l’ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu’il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d’indemnisation restant à courir.

Si plusieurs congés de maladie, donnant lieu à indemnisation au titre du présent article, sont accordés au cours d’une année civile, la durée d’indemnisation ne peut excéder, au total, celle des périodes ci-dessus fixées. L’indemnisation, calculée conformément aux dispositions ci-dessus, interviendra aux dates habituelles de la paie. Les dispositions du présent article s’appliquent également en cas de déplacement de service au sens des conventions collectives.

Les absences motivées par l’incapacité de travail résultant de maladie ou d’accident, y compris les accidents du travail et les maladies professionnelles, et justifiées dès que possible par certificat médical et contre-visite s’il y a lieu, ne constituent pas, en elles-mêmes, une rupture du contrat de travail.

Toutefois, sous réserve des dispositions législatives en vigueur relatives à la protection des salariés victimes d’un accident du travail ou d’une maladie professionnelle, l’employeur sera fondé à rompre le contrat de travail lorsque les absences du salarié, du fait de leur fréquence ou du fait de leur durée prolongée, désorganisent l’entreprise et nécessitent le remplacement effectif et définitif de l’intéressé.

La rupture fondée sur les absences fréquentes ou sur l’absence prolongée sera précédée du respect de la procédure légale de licenciement.

La rupture en raison de l'absence prolongée ne pourra pas intervenir tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités complémentaires de maladie à plein traitement prévues par la présente convention collective.

En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'absence prolongée du salarié, l'intéressé bénéficiera, pendant un délai de 1 an à compter de la date de la rupture, d'une priorité de réemploi sur un poste équivalent et disponible, à condition qu'il en fasse la demande et sous réserve d'y être reconnu apte par le médecin du travail.

Sous réserve des dispositions législatives en vigueur relatives à la protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les dispositions du présent article ne font pas obstacle au droit de l'employeur de procéder au licenciement du salarié, pendant un arrêt de travail, pour un motif réel et sérieux étranger à l'absence de l'intéressé.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle et ne sont pas applicables à la rupture du contrat de travail en raison de l'incapacité physique du salarié déclarée par le médecin du travail. »

Article 10

L'article 53 de la convention collective est remplacé par l'article suivant :

« Article 53

Régime de prévoyance complémentaire

Il sera mis en place dans les entreprises, en faveur des salariés ayant plus de 1 an d'ancienneté qui ne bénéficiaient pas de la cotisation prévue à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, un régime de prévoyance comportant prioritairement une garantie décès.

Cette garantie décès devra inclure le versement d'un capital en cas de décès et, en anticipation, en cas d'invalidité 3^e catégorie reconnue par la sécurité sociale. Cette garantie pourra inclure le versement d'une rente éducation aux enfants à charge.

L'employeur consacrera à ce régime, pour chaque salarié visé au premier alinéa ci-dessus, au minimum un taux de cotisation égal, pour une année complète de travail, à 0,25 % du montant de la rémunération minimale annuelle garantie du mensuel classé au coefficient 190. Cette cotisation sera calculée sur la base de la RMAG en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle sera réduite *pro rata temporis*, pour les salariés soumis à un horaire de travail effectif inférieur à la durée légale du travail, ainsi que pour ceux dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année.

Cette cotisation s'imputera sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance quel qu'il soit, y compris un régime couvrant les frais de soins de santé, existant dans l'entreprise. »

Article 11

L'article 55 de la convention collective est remplacé par l'article suivant :

« Article 55

Indemnité de licenciement

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, 1 année d'ancienneté au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont fixées comme suit.

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 < 2 ans	0,4
≥ 2 < 3 ans	0,6
≥ 3 < 4 ans	0,8
≥ 4 < 5 ans	1,0
≥ 5 < 6 ans	1,2
≥ 6 < 7 ans	1,4
≥ 7 < 8 ans	1,6
≥ 8 < 9 ans	1,8
≥ 9 < 10 ans	2,0
≥ 10 < 11 ans	2,2
≥ 11 < 12 ans	2,7
≥ 12 < 13 ans	3,0
≥ 13 < 14 ans	3,4
≥ 14 < 15 ans	3,7
≥ 15 < 16 ans	4,0
≥ 16 < 17 ans	4,4
≥ 17 < 18 ans	4,7
≥ 18 < 19 ans	5,0
≥ 19 < 20 ans	5,4
≥ 20 < 21 ans	5,7
≥ 21 < 22 ans	6,0
≥ 22 < 23 ans	6,4
≥ 23 < 24 ans	6,7
≥ 24 < 25 ans	7,0
≥ 25 < 26 ans	7,4
≥ 26 < 27 ans	7,7
≥ 27 < 28 ans	8,0
≥ 28 < 29 ans	8,4
≥ 29 < 30 ans	8,7
≥ 30 < 31 ans	9,0
≥ 31 < 32 ans	9,4
≥ 32 < 33 ans	9,7
≥ 33 < 34 ans	10,0
≥ 34 < 35 ans	10,4
≥ 35 < 36 ans	10,7
≥ 36 < 37 ans	11,0

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 37 < 38 ans	11,4
≥ 38 < 39 ans	11,7
≥ 39 < 40 ans	12,0
≥ 40 < 41 ans	12,4
≥ 41 < 42 ans	12,7
≥ 42 < 43 ans	13,0
≥ 43 < 44 ans	13,4
≥ 44 < 45 ans	13,7
≥ 45 < 46 ans	14,0
≥ 46 < 47 ans	14,4
≥ 47 < 48 ans	14,7
≥ 48 < 49 ans	15,0
≥ 49 < 50 ans	15,4
≥ 50 < 51 ans	15,7
≥ 51 < 52 ans	16,0
≥ 52 < 53 ans	16,4
≥ 53 < 54 ans	16,7
≥ 54 < 55 ans	17,0

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 38, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à 1 an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 38, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;

- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté.

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des 12 mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée.

Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ont entendu que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique quel que soit le motif – économique ou personnel – du licenciement. En conséquence, la majoration de 20 % prévue par l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur la sécurité de l'emploi n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. »

Article 12

Application

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 13

Dépôt

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

En même temps que son dépôt il fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

Fait à Exincourt, le 4 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

**IDCC : 1315. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Haute-Marne et Meuse)
(1^{er} octobre 1984)**

(Etendue par arrêté du 27 juin 1985,
Journal officiel du 5 juillet 1985)

ACCORD DU 31 MARS 2014

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES ANNUELLES
POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : ASET1450644M
IDCC : 1315

Entre :

La CIMC,

D'une part, et

La CFDT Haute-Marne et Meuse ;

La CFE-CGC Haute-Marne et Meuse ;

La CFTC Haute-Marne et Meuse ;

La CGT Haute-Marne et Meuse ;

La CGT-FO Haute-Marne et Meuse,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les rémunérations effectives garanties annuelles fixées à l'article 2 du présent accord s'appliquent aux ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise occupant les fonctions définies par l'accord national sur la classification du 21 juillet 1975 modifié et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du 15 décembre 1975 modifiée, indépendamment du barème de rémunérations minimales hiérarchiques résultant des articles 208 et 208 *bis* de l'avenant « Mensuels » de la convention collective qui sert à la fois de garantie mensuelle de rémunération et de base de calcul pour les primes d'ancienneté.

Les rémunérations effectives garanties annuelles ne serviront pas de base de calcul aux primes d'ancienneté.

Ce barème fixe pour chaque coefficient de la classification la rémunération annuelle en dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré.

Bénéficient de la rémunération effective garantie annuelle les salariés relevant de l'avenant « Mensuels ».

La rémunération effective garantie ne s'appliquera pas aux travailleurs à domicile.

Modalités d'application du barème des rémunérations effectives garanties annuelles

Pour l'application des garanties de rémunérations effectives annuelles contenues dans le barème, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts du salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes supportant les cotisations en vertu de la législation sur la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de Haute-Marne et Meuse ;
- des majorations prévues par les articles 214, 215 et 221 de l'avenant « Mensuels » précité pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- des sommes correspondant à l'intéressement des salariés ou à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise ;
- des sommes qui constituant un remboursement de frais ne supportent pas de cotisations sociales ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Les barèmes ci-dessous fixant les garanties annuelles de rémunération correspondant à une durée mensuelle de travail effectif de 151,66 heures, ces valeurs, en cas de durée de travail effectif différente, seront adaptées proportionnellement à la durée de travail effectivement pratiqué.

De même, le montant de la garantie visée ci-dessus sera adapté *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année :

- d'un changement de coefficient ;
- d'une entrée ou d'un départ de l'entreprise ;
- d'une suspension du contrat de travail.

Le barème des rémunérations effectives garanties annuelles subit les abattements prévus pour les rémunérations par les dispositions législatives et conventionnelles, et les abattements prévus pour les jeunes salariés au-dessous de 18 ans.

S'agissant de rémunérations annuelles minimales, la vérification interviendra pour chaque salarié en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail. S'il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant de la rémunération effective garantie annuelle applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en vertu du présent texte.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires.

Dans le cadre de révision de la convention collective dont les travaux sont en cours, il est prévu d'exclure les primes conditionnées uniquement à l'assiduité du salarié de l'assiette de vérification des rémunérations effectives garanties annuelles. Cette modification n'entrera en vigueur que si la procédure de révision conventionnelle aboutit à la signature d'un avenant de révision portant sur ce point.

Il est convenu que, si au cours de l'année 2014, la rémunération effective garantie annuelle du coefficient 140 devenait inférieure au Smic, les parties se réuniraient à nouveau pour négocier sur les rémunérations effectives garanties annuelles. A défaut d'initiative de la partie patronale dans les 3 mois, la négociation s'engagerait dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative.

Article 2

Le barème des rémunérations effectives garanties est fixé sur la base de 151,66 heures mensuelles pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Le calcul des rémunérations effectives garanties applicables à partir de l'année 2014 se fera sur les bases suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION effective garantie annuelle
I	1	140	17 394
	2	145	17 480
	3	155	17 530
II	1	170	17 738
	2	180	17 758
	3	190	17 991
III	1	215	18 264
	2	225	18 577
	3	240	19 588
IV	1	255	20 205
	2	270	21 028
	3	285	21 993
V	1	305	24 163
	2	335	26 304
	3	365	28 182
	3	395	30 540

Article 3

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente notifiera à l'ensemble des organisations représentatives le texte de cet avenant.

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Saint-Dizier, le 31 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

**IDCC : 1315. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Haute-Marne et Meuse)
(1^{er} octobre 1984)**

(Etendue par arrêté du 27 juin 1985,
Journal officiel du 5 juillet 1985)

ACCORD DU 31 MARS 2014

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT
POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : ASET1450647M

IDCC : 1315

Entre :

La CIMC,

D'une part, et

La CFDT Haute-Marne et Meuse ;

La CFE-CGC Haute-Marne et Meuse ;

La CFTC Haute-Marne et Meuse ;

La CGT Haute-Marne et Meuse ;

La CGT-FO Haute-Marne et Meuse,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les rémunérations minimales hiérarchiques fixées à l'article 2 du présent accord s'appliquent aux ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise occupant les fonctions définies par l'accord national sur la classification du 21 juillet 1975 modifié et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du 15 décembre 1975 modifiée.

Article 2

La valeur du point servant à la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques est fixée, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base de 151,66 heures, à 5,10 € au 1^{er} avril 2014.

La valeur du point étant fixée pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base de 151,66 heures, les RMH devront être adaptées à l'horaire de travail effectif, et de ce fait subir des majorations ou minorations en cas d'horaires différents.

Article 3

En application des articles 4 et 5 de l'accord national du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers, une majoration de 5 % sera ajoutée aux barèmes calculés sur la valeur du point au 1^{er} avril 2014.

Pour la garantie complémentaire des agents de maîtrise d'atelier, cette majoration est portée à 7 %.

Article 4

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente notifiera à l'ensemble des organisations représentatives le texte de cet avenant.

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Saint-Dizier, le 31 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 836. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Haute-Savoie)
(16 février 1976)**

(Etendue par arrêté du 24 août 1979,
Journal officiel du 6 janvier 1980)

ACCORD DU 4 AVRIL 2014

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

NOR : ASET1450642M
IDCC : 836

Entre :

La CMS Haute-Savoie,

D'une part, et

La FM CFE-CGC ;

La FCM FO ;

La CFTC métallurgie ;

La CFDT métallurgie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations annuelles garanties (REGA)

Le présent accord institue à partir de l'année 2014, en conformité avec l'article 9 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective de la métallurgie de Haute-Savoie du 16 février 1976 modifiée, le barème des rémunérations annuelles garanties (REGA) qui constitue la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte, de l'un ou de l'autre sexe, travaillant normalement, ayant au moins 1 an de présence continue dans l'entreprise à la date du 31 décembre 2014, sous réserve des articles 23 et 23 *bis* des dispositions générales de la convention collective.

Ce barème, établi sur la base de l'horaire légal de travail de 35 heures (soit 151,67 heures par mois), varie en fonction de l'horaire de travail effectif et supporte en conséquence les majorations pour heures supplémentaires.

Ce barème est annexé au présent accord.

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

La valeur du point qui détermine les rémunérations minimales hiérarchiques, base de calcul de la prime d'ancienneté, est portée à 4,74 € à compter du 1^{er} juin 2014 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (soit 151,67 heures par mois).

Les rémunérations minimales hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui résultent de la valeur du point doivent être adaptées à l'horaire de travail effectif de chaque salarié, conformément aux articles 9 et 12 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de Haute-Savoie.

Article 3

Prime de panier

L'indemnité de panier prévue à l'article 21 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques de Haute-Savoie est fixée à 7,44 € à compter du 1^{er} juin 2014.

Elle suit l'évolution de la rémunération annuelle garantie (REGA) du niveau II, échelon 3 de la filière « ouvriers ».

Article 4

Dépôt

Le présent accord, annexé à la convention collective du 16 février 1976, est établi en vertu des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail. Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 5

Extension

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Annecy, le 4 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Rémunérations annuelles garanties (REGA) pour l'année 2014

Horaire légal de travail : 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ATAM (*)	OUVRIER	AGENT de maîtrise
V	3	395	30 362		31 409
	3	365	28 068		29 036
	2	335	25 766		26 653
	1	305	23 524		24 336
IV	3	285	22 214	22 326	22 980
	2	270	21 158	21 306	
	1	255	20 256	20 418	20 955
III	3	240	19 393	19 587	20 062
	2	225	18 778		
	1	215	18 318	18 574	18 950
II	3	190	17 784	17 925	
	2	180	17 663		
	1	170	17 544	17 544	
I	3	155	17 463	17 463	
	2	145	17 439	17 439	
	1	140	17 429	17 429	
(*) Administratif, technicien et agent de maîtrise (hors atelier).					

Convention collective départementale

**IDCC : 1159. – MÉTALLURGIE
(Nièvre)**

(10 décembre 1981)

(Etendue par arrêté du 26 mai 1982,
Journal officiel du 20 juin 1982)

ACCORD DU 2 AVRIL 2014

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

NOR : ASET1450633M

IDCC : 1159

Entre :

L'UIMM de la Nièvre,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La CFTC métallurgie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations effectives annuelles garanties

Dispositions générales

Date d'application :

Les REAG figurant dans le tableau ci-après sont applicables à compter du 1^{er} mai 2014.

Définition et modalités d'application :

Les rémunérations effectives annuelles garanties sont applicables à l'ensemble des salariés visés à l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.

Elles constituent le salaire brut annuel au-dessous duquel les salariés ne peuvent être rémunérés, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes âgés de moins de 18 ans (art. 18 des dispositions générales de la présente convention collective). En aucun cas ces valeurs annuelles ne pourront servir de base pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Les valeurs des tableaux figurant en annexe sont établies pour un horaire de travail effectif correspondant à la durée légale applicable à l'entreprise. Elles sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié et supporteront donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Ces valeurs annuelles seront applicables *pro rata temporis* en cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année, ou en cas de survenance pour le salarié, pendant l'année, d'une suspension du contrat de travail ou d'un changement de classification ou de catégorie.

Assiette et date de comparaison :

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par les salariés avec les présents barèmes, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts des salaires.

A l'exception :

- des primes d'ancienneté ;
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais ;
- de l'indemnité de panier de nuit prévue par la présente convention collective ;
- des sommes perçues dans le cadre des dispositions légales d'intéressement et de participation ;
- des sommes versées à titre de régularisation au titre des REAG de l'année précédente.

Cette comparaison est effectuée pour l'année considérée.

Entreprises soumises à une durée légale du travail de 35 heures (base 151,67 heures)

Ces valeurs annuelles de REAG, base 151,67 heures, sont établies pour la durée annuelle correspondant à un horaire de travail hebdomadaire de 35 heures.

Elles sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié. Elles supporteront, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Barème des rémunérations effectives annuelles garanties au 1^{er} mai 2014

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	OUVRIER	ADMINISTRATIF, technicien et agent de maîtrise	AGENT DE MAÎTRISE d'atelier
I	1	140	17 369	17 369	
	2	145	17 407	17 407	
	3	155	17 482	17 482	
II	1	170	17 669	17 669	
	2	180		17 735	
	3	190	17 946	17 946	
III	1	215	18 338	18 338	18 338
	2	225		18 750	
	3	240	19 575	19 575	19 575
IV	1	255	20 471	20 471	20 471
	2	270	21 480	21 480	
	3	285	22 665	22 665	22 665

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	OUVRIER	ADMINISTRATIF, technicien et agent de maîtrise	AGENT DE MAÎTRISE d'atelier
V	1	305		24 147	24 147
	2	335		26 130	26 130
	3	365		28 256	28 256
		395		30 310	30 310

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques

Dispositions générales

Les rémunérations minimales hiérarchiques servent de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Elles sont déterminées à partir d'une valeur de point.

A compter de la paie de mai 2014, la valeur du point durée légale 35 heures (base 151,67 heures) est de 4,41 €.

En conséquence, des barèmes distincts de RMH sont établis en fonction de la durée légale du travail applicable à l'entreprise. Le barème de RMH est établi en fonction de la durée légale du travail applicable à l'entreprise et comprend les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Il incombe donc à chaque entreprise d'adapter le barème qui lui est applicable en fonction de l'horaire de travail effectif de ses salariés.

Par application de l'accord national du 30 janvier 1980, les RMH sont majorées de :

- 5 % pour les ouvriers ;
- 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Article 3

Prime de panier nuit

Les parties décident de passer la valeur de la prime de panier de nuit (prévue à l'article 18.II de la présente convention) de 6,85 € à 6,95 € à compter du 1^{er} mai 2014.

Article 4

Formalités de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et sera déposé dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'union des industries et métiers de la métallurgie de la Nièvre.

Fait à Nevers, le 2 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 1592. – INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE
(Valenciennois et Cambrésis)
(13 juillet 1990)**

(Bulletin officiel n° 1990-17 bis)
(Etendue par arrêté du 10 juillet 1991,
Journal officiel du 23 juillet 1991)

**ADHÉSION PAR LETTRE DU 12 MAI 2014
DE LA CFTC MÉTALLURGIE
À LA CONVENTION COLLECTIVE**

NOR : ASET1450634M
IDCC : 1592

Lille, le 12 mai 2014.

*Le syndicat départemental CFTC de la métallurgie du Nord, 174, boulevard de l'Usine,
59000 Lille, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-
Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur le directeur,

Veillez trouver ci-joint notre courrier d'adhésion à la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990 et de ses avenants.

Nous vous joignons également une copie des lettres de notification de notre adhésion à l'ensemble des organisations syndicales signataires en date du 29 avril 2014 et du 12 mai 2014.

Vous remerciant par avance, je vous prie d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président.

Convention collective nationale
IDCC : 3168. – PROFESSIONS DE LA PHOTOGRAPHIE
(13 février 2013)

AVENANT « SALAIRES » DU 2 AVRIL 2014

NOR : ASET1450652M
IDCC : 3168

Le présent avenant a pour objet de fixer la rémunération mensuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié employé sur la base de la durée légale ne pourra être rémunéré dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des professions de la photographie.

Article 1^{er}

Salaires minima mensuels

Les salaires minima conventionnels issus de la nouvelle grille de classification du 2 avril 2014 sont les suivants :

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM
Employés	150	1 452
	155	1 460
	165	1 470
	175	1 488
	185	1 513
	195	1 602
	205	1 639
Maîtrise	210	1 725
	220	1 803
	230	1 886
	250	2 055
	270	2 153
Cadres	275	2 257
	320	2 674
	350	2 834
	370	3 040
	410	3 391
	450	3 705

NB. – La base est la durée légale du travail, soit 151,67 heures.

Article 2

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le premier jour du mois civil suivant la date de signature du présent avenant.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche non adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel*.

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les organisations syndicales représentatives des salariés du droit d'opposition.

Fait à Paris, le 2 avril 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CFP.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA spectacle.

Brochure n° 3278

Convention collective nationale
IDCC : 1734. – ARTISTES-INTERPRÈTES
(Engagés pour des émissions de télévision)

ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2010
RELATIF À LA RÉMUNÉRATION DES ARTISTES-INTERPRÈTES
EN CAS D'UTILISATION DE LEURS PRESTATIONS EN VIDÉO À LA DEMANDE (VOD)

NOR : ASET1450628M
IDCC : 1734

Par accord particulier du 11 septembre 2007, les partenaires sociaux ont réglé les conditions dans lesquelles les artistes-interprètes sont rémunérés au titre de l'exploitation par vidéo à la demande des émissions relevant de l'objet et du champ d'application de la convention collective du 30 décembre 1992. Les partenaires sociaux souhaitent renouveler l'accord précité aux conditions suivantes.

Article 1^{er}

Définition

Pour les besoins du présent accord, la vidéo à la demande se définit comme un service permettant la mise à disposition (telle que la visualisation ou le téléchargement) d'une ou de plusieurs émissions concernées à l'initiative individuelle du consommateur de l'endroit et au moment qu'il choisit, sur tous récepteurs fixes (tels que téléviseurs, écrans d'ordinateurs, consoles de jeux) ou tous récepteurs mobiles (tels que téléphones, agendas électroniques), par tous moyens tels que le câble, le satellite, l'internet ou tout autre réseau ou moyen de communication électronique, et ce quelles que soient les normes utilisées.

Article 2

Rémunération des artistes-interprètes

a) La vidéo à la demande donne lieu, au profit de l'ensemble des artistes-interprètes dont la prestation est ainsi réutilisée, au versement d'une rémunération complémentaire égale à 6 % de la recette nette producteur telle que définie ci-après.

Il est convenu que cette rémunération complémentaire sera due par le producteur de l'émission donnée et que cette rémunération aura la nature de salaire.

La répartition de cette rémunération complémentaire entre les artistes s'opérera selon un pourcentage, défini à l'article 1^{er} de l'annexe I de la convention collective du 30 décembre 1992, qui résulte du rapport existant entre la part de recettes réservée à l'ensemble des artistes-interprètes et la masse salariale des artistes-interprètes dans l'émission faisant l'objet de la mise à disposition définie à l'article 1^{er}.

b) Par recette nette producteur, on entend, dans le cas particulier de la VOD, le montant des sommes versées par l'opérateur au producteur au titre d'un programme concerné, après déduction, si cette opération est à la charge du producteur, de la numérisation du programme lorsqu'elle est faite spécifiquement pour cet opérateur, la déduction ne pouvant excéder 30 % dudit montant.

c) Les parties s'engagent à examiner, à la survenance du terme de cet accord, une autre assiette possible pour la rémunération des artistes, telle que les recettes brutes part producteur.

d) La gestion de ces reversements sera, sauf accords particuliers tels que prévus à l'article 6 du présent accord, confiée à l'ADAMI.

e) Par exception à l'alinéa a :

- lorsque, pour la réalisation de l'émission concernée, l'employeur n'a engagé aucun artiste-interprète apparaissant à l'image, chaque artiste-interprète, disant un texte hors champ, dont la prestation est réutilisée, percevra un salaire complémentaire égal à 1 % de la recette nette producteur ;
- lorsque, pour l'émission concernée, la durée totale des prestations d'un ou plusieurs artistes-interprètes n'excède pas 1/10 de la durée totale de l'émission, chaque artiste-interprète dont la prestation est réutilisée percevra un salaire complémentaire égal à 1 % de la recette nette producteur.

Ces deux dispositions spécifiques ne peuvent avoir pour effet de porter la part de recette réservée à l'ensemble des artistes-interprètes à des niveaux supérieurs à ceux prévus dans le cadre général ci-dessus.

Article 3

VOD dite « du lendemain » et VOD dite « preview »

Les artistes-interprètes autorisent la possibilité d'une mise à disposition en VOD dite « du lendemain » de leur prestation pendant les 7 jours suivant leur diffusion hertzienne ou rediffusion hertzienne, étant précisé que cette mise à disposition est rémunérée dans le salaire journalier initial ou dans le salaire complémentaire de l'artiste, tels que visés dans la convention collective du 30 décembre 1992 et ses annexes.

De même, les artistes-interprètes autorisent la possibilité d'une mise à disposition en VOD dite « preview » de leur prestation pendant une durée de 3 jours, à l'intérieur d'une période de 7 jours précédant leur première diffusion ou une seule rediffusion hertzienne, selon les modalités précisées ci-dessous, étant précisé que cette mise à disposition est rémunérée dans le salaire journalier initial ou dans le salaire complémentaire de l'artiste, tels que visés dans la convention collective du 30 décembre 1992 et ses annexes. Les modalités arrêtées dans ce cadre sont les suivantes :

Lorsque le programme comporte :

- entre 1 à 4 épisodes par saison : l'autorisation des artistes ne concerne qu'un seul épisode ;
- entre 5 et 13 épisodes par saison : l'autorisation des artistes ne concerne que deux épisodes ;
- entre 14 et 26 épisodes par saison : l'autorisation des artistes ne concerne que trois épisodes ;
- plus de 27 épisodes par saison : l'autorisation des artistes ne concerne que quatre épisodes.

Lorsque le programme est une série quotidienne (définie comme la diffusion de 5 épisodes minimum pendant 1 semaine) : l'autorisation des artistes ne concerne que 4 épisodes maximum par mois, sans excéder en tout état de cause 12 épisodes par an.

Il est précisé que le choix des épisodes exploités en « preview » est à la discrétion de l'entreprise de communication audiovisuelle.

Article 4

Champ d'application

Par application de l'article 1.5 de la convention collective du 30 décembre 1992 précitée, le présent accord s'applique aux émissions produites et/ou exploitées antérieurement et/ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de ce texte, sans préjudice d'accords individuels plus favorables ou d'accords particuliers tels que prévus à l'article 6 du présent accord.

Article 5

Durée

Le présent accord prend effet au 1^{er} décembre 2010. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et 1 mois et expirera le 31 décembre 2013.

Une première réunion pour faire le point sur l'évolution du marché VOD se tiendra au plus tard au cours du mois de juin 2013. Passé le 1^{er} juin 2013, les partenaires sociaux se rencontreront pour discuter des conditions de reconduction de l'accord compte tenu de son échéance prévue le 31 décembre 2013, étant précisé que si le dispositif de VOD dite « du lendemain » et/ou de « pre-view » devait être reconduit, les organisations syndicales indiquent d'ores et déjà qu'elles demanderont qu'une négociation s'engage sur les modalités de rémunération des artistes-interprètes.

Article 6

Accords particuliers

Les règles de rémunération des artistes-interprètes pour l'exploitation de leurs prestations sous forme de vidéo à la demande peuvent faire l'objet d'accords particuliers conclus entre entreprises de communication audiovisuelle ou l'INA et les organisations syndicales, étant précisé que lesdits accords particuliers d'ores et déjà conclus prévaudront également sur le présent accord.

Fait à Paris, le 16 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SEPP ;

SPI ;

USPA ;

STP.

Syndicats de salariés :

SFA CGT ;

SNAPAC CFDT ;

USNA CFTC ;

SIA UNSA.

Brochure n° 3278

Convention collective nationale
IDCC : 1734. – ARTISTES-INTERPRÈTES
(Engagés pour des émissions de télévision)

AVENANT N° 1 DU 20 DÉCEMBRE 2013
PROROGÉANT L'ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2010

NOR : ASET1450629M
IDCC : 1734

Entre :
L'USPA ;
Le SPI ;
Le STP ;
Arte France ;
L'INA ;
France TV,

D'une part, et

Le SIA UNSA ;
Le SFA CGT ;
L'USNA CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Prorogation de l'accord

L'accord sur les rémunérations des artistes-interprètes en cas d'utilisation de leurs prestations en vidéo à la demande (VOD) du 16 décembre 2010 est prorogé, à partir du 1^{er} janvier 2014, jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord et au plus tard le 30 juin 2014.

Article 2

Dispositions finales

Les autres dispositions de l'accord restent inchangées.

Fait à Paris, le 20 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

AVENANT N° 2 DU 14 JANVIER 2014
À L'ACCORD DU 10 JUILLET 2009
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES INTÉRIMAIRES CADRES
NOR : ASET1450648M

Il est tout d'abord rappelé que l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires cadres, ci-après appelé « l'accord », est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010. Cet accord prévoit la cessation des effets de certaines dispositions, dites expérimentales, au 30 juin 2011. Par avenant audit accord, signé par les partenaires sociaux le 23 juin 2011, ces dispositions ont été reconduites pour poursuivre à nouveau leur expérimentation pendant 18 mois. Suite à cette expérimentation et au vu de l'analyse de l'impact technique de ces dispositions, les parties signataires ont décidé de pérenniser l'ensemble de ces dispositions. En conséquence, il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Révision des articles 1.1.1 et 2.1.5

L'application de certaines dispositions mentionnées aux articles 1.1.1, alinéa *b* (relatif à la prise en compte de périodes d'intermission entre deux missions d'intérim), et 2.1.5, alinéa 3 (sur la durée maximale cumulée d'indemnisation en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail), de l'accord était prévue pour une durée expérimentale de 18 mois, soit jusqu'au 30 juin 2011.

Ces dispositions ont été prorogées par avenant du 23 juin 2011 pour une nouvelle période de 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Par le présent avenant, l'application de ces dispositions est pérennisée. En conséquence, les articles 1.1.1 et 2.1.5 sont rédigés comme suit :

« Article 1.1.1

Bénéficiaires

Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire, dans la limite de 88 jours, les salariés doivent :

Survenance de l'arrêt de travail

- a)* Soit être en mission dans une entreprise à la date de l'arrêt de travail ;
- b)* Soit, lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant une période d'intermission pouvant être qualifiée de repos hebdomadaire, être

dans une période d'intermission de 2 jours consécutifs, ou de 4 jours consécutifs pour les organisations relevant de l'article L. 3132-16 du code du travail. Pendant cette période, les partenaires sociaux considèrent que l'arrêt de travail est réputé être intervenu pendant le contrat de mission. »

Le reste de l'article est inchangé.

« Article 2.1.5

Cumul des périodes indemnisées

Pour le calcul de la durée d'indemnisation, il est tenu compte des indemnités complémentaires déjà perçues par l'intéressé au cours des 12 mois, de date à date, précédant l'arrêt de travail, de telle sorte que si plusieurs absences ont été indemnisées tant par l'entreprise de travail temporaire que par l'organisme assureur, au cours de ces 12 mois, le nombre total de jours indemnisés ne dépasse pas 150 jours.

Le décompte des 150 jours ne tient compte que des jours ayant donné lieu au versement d'une indemnité complémentaire par l'organisme assureur ou l'entreprise au titre d'un arrêt de travail pour maladie, accident de trajet, accident du travail ou maladie professionnelle. »

Article 2

Révision de l'article 4.0.7

L'article 4.0.7 de l'accord instaure l'application, à effet rétroactif au 1^{er} juillet 2009, des dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et de son avenant n° 3 signé le 18 mai 2009. L'ANI prévoit, sous certaines conditions, le principe d'un maintien de la couverture prévoyance (et santé) au profit des salariés quittant l'entreprise dans laquelle ils étaient employés.

Les signataires de l'accord du 10 juillet 2009 sont convenus que le financement du maintien de ces garanties serait assuré par un système de mutualisation des cotisations pour une période expérimentale de 2 ans, soit jusqu'au 30 juin 2011.

Ce système de financement a été prorogé par avenant du 23 juin 2011 pour une nouvelle période de 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Par le présent avenant, ce système de financement de ces garanties par mutualisation des cotisations est pérennisé.

En conséquence, l'article 4.0.7 est rédigé comme suit :

« Article 4.0.7

Portabilité des droits

L'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et son avenant n° 3 signé le 18 mai 2009 prévoient le principe d'un maintien de la couverture santé et prévoyance au profit des salariés quittant l'entreprise dans laquelle ils étaient employés, dans les conditions ci-dessous :

“Pour garantir le maintien de l'accès à certains avantages liés au contrat de travail, en cas de rupture de celui-ci [non consécutive à une faute lourde] ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, un mécanisme de portabilité est (...) mis en place pour éviter une rupture de tout ou partie de leur bénéfice entre le moment où il est mis fin au contrat de travail du salarié et celui où il reprend un autre emploi et acquiert de nouveaux droits.

A cet effet, il est convenu que les intéressés garderont le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage et pour des durées égales à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.

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

Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les proportions et dans les conditions applicables aux salariés de l'entreprise ou par un système de mutualisation défini par accord collectif. (...).

Il résulte des modalités de financement des garanties ci-dessus que :

- le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties ;
- s'il entend y renoncer, cette renonciation, qui est définitive, concerne l'ensemble des garanties et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail ;
- le non-paiement par l'ancien salarié de sa quote-part de financement de ces garanties, à la date d'échéance des cotisations, libère l'ancien employeur de toute obligation et entraîne la perte des garanties pour la période restant à courir ;
- le dispositif de portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties précitées, l'ancien salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

L'ancien salarié doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance prévues par l'article 14 ci-dessus.

La notice d'information, prévue par les textes en vigueur, fournie par l'organisme assureur, et remise au salarié par l'employeur, mentionnera les conditions d'application de la portabilité."

Le financement du maintien des garanties définies ci-dessus est assuré par un système de mutualisation des cotisations telles que définies au 5.0.3.

Les modalités de la gestion opérationnelle de la portabilité sont définies dans la convention d'assurance.

Pour l'appréciation des garanties prévues dans le présent contrat, les droits à couverture complémentaire sont appréciés à la date de cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties prévoyance, l'ancien salarié devra justifier de ses droits auprès de l'organisme assureur, et notamment fournir :

- la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- les décomptes des allocations chômage ;
- les décomptes d'indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- toute pièce nécessaire à l'étude du dossier et à sa prise en charge par l'assureur désigné (justificatif d'ancienneté, justificatif de la durée de contrat chez le dernier employeur...).

En tout état de cause, les droits au maintien de garanties issus de la portabilité ne peuvent pas être supérieurs à ceux accordés aux salariés en mission.

La notice d'information fournie par l'organisme assureur mentionnera les conditions d'application de la portabilité des droits.

L'organisme assureur établira un suivi technique de la charge de la portabilité sur le régime. »

Article 3

Révision de l'article 5.0.4

L'article 5.0.4 de l'accord instaure la mise en place d'un fonds de solidarité professionnelle pour une période expérimentale de 18 mois, soit jusqu'au 30 juin 2011. Le règlement intérieur du fonds est annexé à l'accord.

Le dispositif a été prorogé de 18 mois par avenant du 23 juin 2011, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Par le présent avenant, le dispositif du fonds de solidarité professionnelle est pérennisé.

Le budget alloué au fonds de solidarité professionnelle pourra faire l'objet d'une révision par les signataires dans le cadre du comité paritaire de suivi.

En conséquence, l'article 5.0.4 est rédigé comme suit :

« Article 5.0.4

Mise en place d'un fonds de solidarité professionnelle

Les parties signataires du présent accord décident de la création d'un fonds de solidarité professionnelle afin d'apporter une aide financière ayant un caractère de secours aux salariés victimes d'une maladie grave et redoutée, déclarée dans les conditions fixées dans le règlement intérieur annexé au présent accord, au cours des 15 jours suivant la fin de la mission.

La création de ce fonds fera l'objet d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement, approuvé par les parties signataires du présent accord et annexé au présent accord. »

Article 4

Abrogation de l'article 5.0.5

L'article 5.0.5 est abrogé.

Article 5

Révision de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »

L'annexe à l'accord « Prévoyance » du 10 juillet 2009 est rédigée comme suit :

« ANNEXE

Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle

Le présent règlement intérieur est institué en application des dispositions de l'article 5.0.4 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres et de l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres.

1. Objet

Un fonds de solidarité professionnelle est créé au bénéfice des intérimaires cadres et non-cadres en appui des régimes existants, afin de leur verser une aide financière temporaire ayant un caractère de secours en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission.

2. Bénéficiaires

Le fonds de solidarité professionnelle est commun aux deux régimes des intérimaires cadres et non cadres.

3. Financement

Le fonds de solidarité professionnelle sera financé par les excédents en réserve des régimes, à raison d'une quote-part équivalente à l'indemnisation relative aux salariés cadres et celle relative aux intérimaires non cadres à déterminer par le comité paritaire de suivi visé à l'article 5.0.6 du présent

accord. Pour mémoire, le budget pour la période expérimentale était de l'ordre de 525 K€. Les signataires pourront réviser le budget dédié à cette mesure dans le cadre du comité paritaire de suivi.

4. Conditions d'attribution

Les parties signataires conviennent que l'examen des demandes d'aide financière au titre du fonds de solidarité sera effectué par l'organisme assureur.

Pour bénéficier de cette aide, les intérimaires doivent justifier des conditions suivantes :

- justifier d'un certificat médical constatant le diagnostic de l'une des maladies redoutées, dont la liste figure à l'article ci-après, au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission ;
- justifier de 450 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, dont 150 heures dans l'ETT ;
- ou bien de 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail ;
- bénéficier à ce titre d'indemnités journalières versées par la sécurité sociale ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'Union européenne.

L'intéressé doit également communiquer tout élément de sa situation personnelle, économique et financière de nature à permettre de justifier que sa situation est particulièrement digne d'intérêt : livret de famille, avis d'imposition, descriptif des charges du foyer, et tout autre élément qu'il jugera utile.

L'organisme assureur statue après examen de ces documents, en fonction des différentes demandes qui lui sont adressées et du montant atteint par le fonds de solidarité professionnelle.

5. Liste des maladies redoutées prises en charge par le fonds de solidarité professionnelle :

- les cancers ;
- l'infarctus du myocarde ;
- l'accident vasculaire cérébral ;
- la chirurgie coronarienne (pontage coronarien multiple) ;
- les brûlures graves (3^e degré couvrant au moins 20 % du corps) ;
- les greffes d'organes vitaux (cœur, foie, poumons, reins, pancréas et moelle osseuse) ;
- la maladie de Parkinson ;
- la sclérose en plaques ;
- les maladies neuro-dégénératives déclarées (maladie d'Alzheimer) ;
- les maladies orphelines.

6. Indemnisation

Le montant de l'aide financière versée dans les conditions prévues par le fonds de solidarité professionnelle est égal à celui des prestations prévues par les accords du 10 juillet 2009 relatifs aux régimes de prévoyance des intérimaires cadres et non cadres en cas de maladie ou accident sans lien avec le travail (arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours et arrêts de travail supérieurs à 95 jours).

L'aide financière a le caractère d'une allocation de secours temporaire. Elle est versée pendant la durée décidée par l'organisme assureur à qui est déléguée l'instruction des dossiers, dans la limite du fonds de solidarité professionnelle.

En conséquence, lorsqu'elle est versée de manière périodique :

- en cas d'insuffisance du fonds, l'organisme assureur pourra, après accord du comité paritaire de suivi, réduire, suspendre ou interrompre le montant des aides financières déjà attribuées, pour assister de nouveaux allocataires ;

- en cas d'épuisement du fonds, il ne sera plus ouvert de nouveau dossier d'attribution d'aide financière et il sera mis un terme au versement des aides déjà attribuées.

7. Fonctionnement du fonds de solidarité professionnelle

Un bilan d'activité technique et financier du fonds de solidarité sera établi chaque année à l'occasion du comité paritaire de suivi tel que défini aux articles 5.0.6 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres et de l'accord du 10 juillet relatif au régime de prévoyance des salariés cadres. Il présentera notamment les circonstances et le nombre des allocations attribuées et les modalités de leur versement. »

Article 6

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1^{er} janvier 2013. L'avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues au code du travail.

Fait à Paris, le 14 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

PRISME.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

AVENANT N° 2 DU 14 JANVIER 2014
À L'ACCORD DU 10 JUILLET 2009
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES INTÉRIMAIRES NON CADRES
NOR : ASET1450650M

Il est tout d'abord rappelé que l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires non cadres, ci-après appelé « l'accord », est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010. Cet accord prévoit la cessation des effets de certaines dispositions, dites expérimentales, au 30 juin 2011. Par avenant audit accord, signé par les partenaires sociaux le 23 juin 2011, ces dispositions ont été reconduites pour poursuivre à nouveau leur expérimentation pendant 18 mois. Suite à cette expérimentation et au vu de l'analyse de l'impact technique de ces dispositions, les parties signataires ont décidé de pérenniser l'ensemble de ces dispositions. En conséquence, il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Révision des articles 1.1.1 et 2.1.5

L'application de certaines dispositions mentionnées aux articles 1.1.1, alinéa *b* (relatif à la prise en compte de périodes d'intermission entre deux missions d'intérim), et 2.1.5, alinéa 3 (sur la durée maximale cumulée d'indemnisation en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail), de l'accord était prévue pour une durée expérimentale de 18 mois, soit jusqu'au 30 juin 2011.

Ces dispositions ont été prorogées par avenant du 23 juin 2011 pour une nouvelle période de 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Par le présent avenant, l'application de ces dispositions est pérennisée. En conséquence, les articles 1.1.1 et 2.1.5 sont rédigés comme suit :

« Article 1.1.1

Bénéficiaires

Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire, dans la limite de 88 jours, les salariés doivent :

Survenance de l'arrêt de travail

- a)* Soit être en mission dans une entreprise à la date de l'arrêt de travail ;
- b)* Soit, lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant une période d'intermission pouvant être qualifiée de repos hebdomadaire, être

dans une période d'intermission de 2 jours consécutifs, ou de 4 jours consécutifs pour les organisations relevant de l'article L. 3132-16 du code du travail. Pendant cette période, les partenaires sociaux considèrent que l'arrêt de travail est réputé être intervenu pendant le contrat de mission. »

Le reste de l'article est inchangé.

« Article 2.1.5

Cumul des périodes indemnisées

Pour le calcul de la durée d'indemnisation, il est tenu compte des indemnités complémentaires déjà perçues par l'intéressé au cours des 12 mois, de date à date, précédant l'arrêt de travail, de telle sorte que si plusieurs absences ont été indemnisées tant par l'entreprise de travail temporaire que par l'organisme assureur, au cours de ces 12 mois, le nombre total de jours indemnisés ne dépasse pas 150 jours.

Le décompte des 150 jours ne tient compte que des jours ayant donné lieu au versement d'une indemnité complémentaire par l'organisme assureur ou l'entreprise au titre d'un arrêt de travail pour maladie, accident de trajet, accident du travail ou maladie professionnelle. »

Article 2

Révision de l'article 4.0.7

L'article 4.0.7 de l'accord instaure l'application, à effet rétroactif au 1^{er} juillet 2009, des dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et de son avenant n° 3 signé le 18 mai 2009. L'ANI prévoit, sous certaines conditions, le principe d'un maintien de la couverture prévoyance (et santé) au profit des salariés quittant l'entreprise dans laquelle ils étaient employés.

Les signataires de l'accord du 10 juillet 2009 sont convenus que le financement du maintien de ces garanties serait assuré par un système de mutualisation des cotisations pour une période expérimentale de 2 ans, soit jusqu'au 30 juin 2011.

Ce système de financement a été prorogé par avenant du 23 juin 2011 pour une nouvelle période de 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Par le présent avenant, ce système de financement de ces garanties par mutualisation des cotisations est pérennisé.

En conséquence, l'article 4.0.7 est rédigé comme suit :

« Article 4.0.7

Portabilité des droits

L'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et son avenant n° 3 signé le 18 mai 2009 prévoient le principe d'un maintien de la couverture santé et prévoyance au profit des salariés quittant l'entreprise dans laquelle ils étaient employés, dans les conditions ci-dessous :

“Pour garantir le maintien de l'accès à certains avantages liés au contrat de travail, en cas de rupture de celui-ci [non consécutive à une faute lourde] ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, un mécanisme de portabilité est (...) mis en place pour éviter une rupture de tout ou partie de leur bénéfice entre le moment où il est mis fin au contrat de travail du salarié et celui où il reprend un autre emploi et acquiert de nouveaux droits.

A cet effet, il est convenu que les intéressés garderont le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage et pour des durées égales à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.

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

Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les proportions et dans les conditions applicables aux salariés de l'entreprise ou par un système de mutualisation défini par accord collectif. (...)

Il résulte des modalités de financement des garanties ci-dessus que :

- le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties ;
- s'il entend y renoncer, cette renonciation, qui est définitive, concerne l'ensemble des garanties et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail ;
- le non-paiement par l'ancien salarié de sa quote-part de financement de ces garanties, à la date d'échéance des cotisations, libère l'ancien employeur de toute obligation et entraîne la perte des garanties pour la période restant à courir ;
- le dispositif de portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties précitées, l'ancien salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

L'ancien salarié doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance prévues par l'article 14 ci-dessus.

La notice d'information, prévue par les textes en vigueur, fournie par l'organisme assureur, et remise au salarié par l'employeur, mentionnera les conditions d'application de la portabilité."

Le financement du maintien des garanties définies ci-dessus est assuré par un système de mutualisation des cotisations telles que définies au 5.0.3.

Les modalités de la gestion opérationnelle de la portabilité sont définies dans la convention d'assurance.

Pour l'appréciation des garanties prévues dans le présent contrat, les droits à couverture complémentaire sont appréciés à la date de cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties prévoyance, l'ancien salarié devra justifier de ses droits auprès de l'organisme assureur, et notamment fournir :

- la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- les décomptes des allocations chômage ;
- les décomptes d'indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- toute pièce nécessaire à l'étude du dossier et à sa prise en charge par l'assureur désigné (justificatif d'ancienneté, justificatif de la durée de contrat chez le dernier employeur...).

En tout état de cause, les droits au maintien de garanties issus de la portabilité ne peuvent pas être supérieurs à ceux accordés aux salariés en mission.

La notice d'information fournie par l'organisme assureur mentionnera les conditions d'application de la portabilité des droits.

L'organisme assureur établira un suivi technique de la charge de la portabilité sur le régime. »

Article 3

Révision de l'article 5.0.4

L'article 5.0.4 de l'accord instaure la mise en place d'un fonds de solidarité professionnelle pour une période expérimentale de 18 mois, soit jusqu'au 30 juin 2011. Le règlement intérieur du fonds est annexé à l'accord.

Le dispositif a été prorogé de 18 mois par avenant du 23 juin 2011, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Par le présent avenant, le dispositif du fonds de solidarité professionnelle est pérennisé.

Le budget alloué au fonds de solidarité professionnelle pourra faire l'objet d'une révision par les signataires dans le cadre du comité paritaire de suivi.

En conséquence, l'article 5.0.4 est rédigé comme suit :

« Article 5.0.4

Mise en place d'un fonds de solidarité professionnelle

Les parties signataires du présent accord décident de la création d'un fonds de solidarité professionnelle afin d'apporter une aide financière ayant un caractère de secours aux salariés victimes d'une maladie grave et redoutée, déclarée dans les conditions fixées dans le règlement intérieur annexé au présent accord, au cours des 15 jours suivant la fin de la mission.

La création de ce fonds fera l'objet d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement, approuvé par les parties signataires du présent accord et annexé au présent accord. »

Article 4

Abrogation de l'article 5.0.5

L'article 5.0.5 est abrogé.

Article 5

Révision de l'annexe « Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle »

L'annexe à l'accord prévoyance du 10 juillet 2009 est rédigée comme suit :

« ANNEXE

Règlement intérieur du fonds de solidarité professionnelle

Le présent règlement intérieur est institué en application des dispositions de l'article 5.0.4 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres et de l'accord du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres.

1. Objet

Un fonds de solidarité professionnelle est créé au bénéfice des intérimaires cadres et non cadres en appui des régimes existants, afin de leur verser une aide financière temporaire ayant un caractère de secours en cas de maladie grave et redoutée, sans lien avec le travail, dont la reconnaissance intervient au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission.

2. Bénéficiaires

Le fonds de solidarité professionnelle est commun aux deux régimes des intérimaires cadres et non cadres.

3. Financement

Le fonds de solidarité professionnelle sera financé par les excédents en réserve des régimes, à raison d'une quote-part équivalente à l'indemnisation relative aux salariés cadres et celle relative aux intérimaires non cadres à déterminer par le comité paritaire de suivi visé à l'article 5.0.6 du présent

accord. Pour mémoire, le budget pour la période expérimentale était de l'ordre de 525 K€. Les signataires pourront réviser le budget dédié à cette mesure dans le cadre du comité paritaire de suivi.

4. Conditions d'attribution

Les parties signataires conviennent que l'examen des demandes d'aide financière au titre du fonds de solidarité sera effectué par l'organisme assureur.

Pour bénéficier de cette aide, les intérimaires doivent justifier des conditions suivantes :

- justifier d'un certificat médical constatant le diagnostic de l'une des maladies redoutées, dont la liste figure à l'article ci-après, au cours d'une période de 15 jours suivant la fin de la mission ;
- justifier de 450 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, dont 150 heures dans l'ETT ;
- ou bien de 1 400 heures de travail dans la profession du travail temporaire au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail ;
- bénéficier à ce titre d'indemnités journalières versées par la sécurité sociale ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'Union européenne.

L'intéressé doit également communiquer tout élément de sa situation personnelle, économique et financière de nature à permettre de justifier que sa situation est particulièrement digne d'intérêt : livret de famille, avis d'imposition, descriptif des charges du foyer, et tout autre élément qu'il jugera utile.

L'organisme assureur statue après examen de ces documents, en fonction des différentes demandes qui lui sont adressées et du montant atteint par le fonds de solidarité professionnelle.

5. Liste des maladies redoutées prises en charge par le fonds de solidarité professionnelle :

- les cancers ;
- l'infarctus du myocarde ;
- l'accident vasculaire cérébral ;
- la chirurgie coronarienne (pontage coronarien multiple) ;
- les brûlures graves (3^e degré couvrant au moins 20 % du corps) ;
- les greffes d'organes vitaux (cœur, foie, poumons, reins, pancréas et moelle osseuse) ;
- la maladie de Parkinson ;
- la sclérose en plaques ;
- les maladies neuro-dégénératives déclarées (maladie d'Alzheimer) ;
- les maladies orphelines.

6. Indemnisation

Le montant de l'aide financière versée dans les conditions prévues par le fonds de solidarité professionnelle est égal à celui des prestations prévues par les accords du 10 juillet 2009 relatifs aux régimes de prévoyance des intérimaires cadres et non cadres en cas de maladie ou accident sans lien avec le travail (arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours et arrêts de travail supérieurs à 95 jours).

L'aide financière a le caractère d'une allocation de secours temporaire. Elle est versée pendant la durée décidée par l'organisme assureur à qui est déléguée l'instruction des dossiers, dans la limite du fonds de solidarité professionnelle.

En conséquence, lorsqu'elle est versée de manière périodique :

- en cas d'insuffisance du fonds, l'organisme assureur pourra, après accord du comité paritaire de suivi, réduire, suspendre ou interrompre le montant des aides financières déjà attribuées, pour assister de nouveaux allocataires ;

- en cas d'épuisement du fonds, il ne sera plus ouvert de nouveau dossier d'attribution d'aide financière et il sera mis un terme au versement des aides déjà attribuées.

7. Fonctionnement du fonds de solidarité professionnelle

Un bilan d'activité technique et financier du fonds de solidarité sera établi chaque année à l'occasion du comité paritaire de suivi tel que défini aux articles 5.0.6 de l'accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres et de l'accord du 10 juillet relatif au régime de prévoyance des salariés cadres. Il présentera notamment les circonstances et le nombre des allocations attribuées et les modalités de leur versement. »

Article 6

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1^{er} janvier 2013. L'avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues au code du travail.

Fait à Paris, le 14 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

PRISME.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Convention collective régionale
IDCC : 1384. – VINS DE CHAMPAGNE
(9 juillet 1985)

(Etendue par arrêté du 6 juin 1986,
Journal officiel du 28 juin 1986)

ACCORD DU 2 AVRIL 2014
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2014
NOR : ASET1450637M
IDCC : 1384

Entre :

L'UMC,

D'une part, et

L'ISC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. A compter du 1^{er} janvier 2014, le barème de salaires tripartite est revalorisé de + 1 % par rapport au barème applicable au 1^{er} décembre 2013.

Le barème revalorisé figure en annexe au présent accord.

Les partenaires sociaux conviennent de réexaminer le barème de salaires tripartite début 2014.

2. Sont modifiés selon les termes figurant en annexe au présent accord :

- le 2 « Contribution supplémentaire pour les vacances des enfants » de l'article A.435 ;
- le deuxième tiret « – pour les salariés quittant l'entreprise en qualité d'employé ou d'ouvrier » de l'article B.2363 ;
- les premiers alinéas de l'article C.21 jusqu'à l'alinéa débutant par : « L'employeur peut déplacer momentanément les salariés... » non inclus ;
- le dernier alinéa (avant le paragraphe « Aide aux vacances des enfants de salariés ») de l'article C.24 ;
- le paragraphe « Aide aux vacances des enfants de salariés » de l'article C.24 ;
- les *a* « Indemnité de transport » et *c* « Indemnité de repas » de l'article C.28 ;
- dans l'annexe à la convention collective intitulé « Classifications. – Activités d'élaboration du champagne », le préambule et le paragraphe « Principes généraux et méthodes » jusqu'à l'alinéa débutant par : « L'accès obligatoire des agents d'encadrement au régime de l'AGIRC... ».

Annexe à l'accord tripartite du 2 avril 2014 (modification de l'article A.435)

Le 2 « Contribution supplémentaire pour les vacances des enfants » de l'article A.435 « Budget œuvres sociales » est modifié comme suit.

« La contribution de base est complétée par une dotation supplémentaire destinée à favoriser le départ en vacances des enfants mineurs de salariés. Cette dotation est égale, pour l'année civile et par salarié, à 4,42 fois la valeur du point du coefficient 100 au 1^{er} juillet. Elle est réservée aux salariés ayant des enfants (jusqu'à l'année de leur majorité inclusivement) et ayant travaillé plus de 6 mois continus au cours de l'année de référence pour l'ouverture des droits à congés payés.

Toutefois, les employeurs qui accordent directement eux-mêmes un avantage social de même nature ou en ont confié la gestion au comité d'entreprise ne sont pas assujettis à cette contribution supplémentaire. »

Annexe à l'accord tripartite du 2 avril 2014 (modification de l'article B.2363)

Le deuxième tiret « – pour les salariés quittant l'entreprise en qualité d'employé ou d'ouvrier » de l'article B.2363 « Indemnité de départ volontaire à la retraite » est modifié comme suit :

– pour les salariés quittant l'entreprise en qualité d'employé ou d'ouvrier :

ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en mois de salaire)
Moins de 2 ans	Néant
De 2 ans à moins de 5 ans	1/2 mois
De 5 ans à moins de 10 ans	1 mois
De 10 ans à moins de 40 ans	1,5 mois + 1/10 de mois par année entière d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté
A partir de 40 ans	5 mois + 1/5 de mois par année entière d'ancienneté au-delà de 40 ans d'ancienneté
Maximum	6 mois

Annexe à l'accord tripartite du 2 avril 2014 (modification de l'article C.21)

Les premiers alinéas de l'article C.21 « Salaires. – Classifications » jusqu'à l'alinéa débutant par : « L'employeur peut déplacer momentanément les salariés... » non inclus, sont modifiés comme suit :

« La convention collective comprend une annexe qui détermine la classification des emplois avec, pour chaque emploi, le coefficient hiérarchique applicable.

Le montant des salaires minima mensuels est calculé, pour chaque coefficient de fonction, par référence à la valeur du point du coefficient 100 selon la formule : valeur du point coef. 100 + [(coef. de fonction – 100) × (valeur du point coef. 100/174)] × 152,25 heures.

Le salaire mensuel de base est exclusivement déterminé par la fonction exercée dans l'entreprise selon la classification des emplois tripartite.

Quelles que soient leur catégorie et la nature de leur contrat, le tarif horaire et le salaire de base de tous les salariés incluent, dès leur embauche, les sujétions suivantes :

- modulation ou variation possible de l'horaire hebdomadaire du travail normal sur le lieu du travail entre 0 heure, 21 ou 24 heures et 40, 42 ou 44 heures en fonction des variations du volume de travail à effectuer et dans les limites convenues pour la modulation ;
- trajets individuels ou collectifs indispensables pour se rendre sur le lieu de travail et en revenir ;
- présence durant l'horaire d'amplitude nécessairement plus importante que les 35 heures de travail effectif hebdomadaire du fait d'éventuelles pauses (sauf lorsque celles-ci sont assimilées par la loi à du temps de travail) et du fait des temps de présence sur les lieux de travail nécessaires à l'habillage et au déshabillage (sauf lorsque ceux-ci sont assimilés par la loi à du temps de travail).

La rémunération de ces trois contraintes ayant été intégrée dans le tarif horaire, elle est automatiquement prise en compte pour le calcul des heures supplémentaires, ainsi que des primes mensuelles et annuelles calculées en heures de travail.

Une prime mensuelle d'intégration au poste est attribuée en complément du salaire mensuel de base à tous les salariés, quelles que soient leur catégorie et la nature de leur contrat du fait d'une meilleure efficacité naturellement acquise après une période de présence effective au travail (connaissance des usages, modes opératoires, expérience, etc.). N'étant pas inhérente à la nature du travail réalisé, elle n'a donc aucun effet sur la rémunération horaire et n'est pas prise en compte pour le calcul de la rémunération des heures supplémentaires ni des primes calculées en heures de travail. Son montant s'élève à : 1,4 heure par semaine (soit 6,09 heures par mois) après une durée de travail de 1 à 18 mois selon l'emploi. Ces différentes durées tiennent compte notamment des délais habituels d'intégration au poste, qui varient en fonction du niveau de responsabilité :

- 1 mois pour les employés et ouvriers ;
- 2 mois pour les agents d'encadrement ;
- 18 mois pour les cadres.

Ce montant (1,4 heure par semaine, soit 6,09 heures par mois) est porté à 2,33 heures par semaine (soit 10,15 heures par mois) après 6 mois de présence dans l'entreprise pour les ouvriers, employés et agents d'encadrement, de maîtrise et 36 mois pour les cadres. Cette prime PMIP est revalorisée en corrélation avec le salaire de base.

L'application des dispositions définies à l'article A.25 s'applique à toutes les mensualités dont le montant, primes incluses, serait globalement inférieur au Smic. »

Annexe à l'accord tripartite du 2 avril 2014 (modification de l'article C.24)

1. Le dernier alinéa (avant le paragraphe « Aide aux vacances des enfants de salariés ») de l'article C.24 « Prime de vacances » est modifié comme suit :

« Son montant est égal à $68,7 \times$ valeur du point du coefficient 100 au 1^{er} juillet payable avec le salaire de juillet. »

2. Le paragraphe « Aide aux vacances des enfants de salariés » de l'article C.24 « Prime de vacances » est modifié comme suit :

« Dans les entreprises qui ne financent ni CE ni aucune activité sociale, un remboursement partiel et forfaitaire de frais sera accordé par salarié.

Son montant est égal à $4,42 \times$ valeur du point du coefficient 100 au 1^{er} juillet payable avec le salaire de juillet. »

Annexe à l'accord tripartite du 2 avril 2014 (modification de l'article C.28)

Les a « Indemnité de transport » et c « Indemnité de repas » de l'article C.28 « Indemnité de transport, de repas, heure d'amplitude et délais de route » sont modifiés comme suit :

« a) Indemnité de transport

Concerne tous les salariés à l'exclusion de ceux travaillant aux vignes dont l'employeur assume les frais de transport du lieu d'exploitation aux lieux de travail.

Une participation aux frais de transport payable mensuellement est fixée pour l'ensemble de l'année civile à un montant forfaitaire qui s'élève à $3,75 \times$ valeur du point du coefficient 100 au 1^{er} janvier. Elle est accordée à tous les membres du personnel, à l'exclusion des salariés travaillant en région parisienne et de ceux qui sont logés dans l'entreprise, et sous les réserves suivantes :

1. Une absence de 3 jours dans une semaine de travail (motif indifférent : maladie, accident, congés) entraîne une amputation de 25 % de l'indemnité.
2. Cette indemnité ne sera pas perçue pendant la période des congés annuels.

3. En cas d'implantation de la journée continue dans une maison, l'indemnité sera réduite de 50 %.

« c) Indemnité de repas

Tout salarié en déplacement devra être remboursé des frais occasionnés pendant son déplacement.

Toute modification provisoire du lieu de travail, permettant de regagner chaque soir son domicile, mais obligeant à prendre le repas du midi au dehors, sans que l'employeur fournisse la possibilité de déjeuner normalement, donnera lieu à l'attribution d'une indemnité compensatrice de 1,61 fois la valeur du point en vigueur au 1^{er} janvier de l'année en cours. »

Annexe à l'accord tripartite du 2 avril 2014

(modification de l'annexe « Classifications. – Activités d'élaboration du champagne »)

Dans l'annexe à la convention collective intitulé « Classifications. – Activités d'élaboration du champagne », le préambule et le paragraphe « Principes généraux et méthodes » jusqu'à l'alinéa débutant par « L'accès obligatoire des agents d'encadrement au régime de l'AGIRC... » non inclus sont modifiés comme suit :

« Aussi longtemps qu'elle n'aura pas été dénoncée en tout ou partie, la présente classification adapte aux fonctions particulières champenoises, à effet du 31 décembre 1980 (30 juin 1981 pour les coefficients de fonction exacts des cadres), les accords divers nationalement applicables.

Il est convenu entre les parties signataires qu'en cas de litige concernant l'application des présentes, celui-ci sera examiné par la commission de conciliation avant toute saisine de la juridiction prud'homale.

Principes généraux et méthode

Les salaires de la profession du champagne sont calculés à partir d'un salaire de base et d'une valeur de point hiérarchique.

La classification des différentes catégories de salariés est exposée ci-après et indique pour chacune d'elles :

- sa définition ;
- son coefficient hiérarchique.

Le salaire de base est calculé par rapport au taux horaire du coefficient 100. La valeur du point hiérarchique correspond à 1/174 du salaire de base. Tout salaire supérieur au coefficient 100 est calculé en ajoutant au salaire de base le produit de la valeur du point par le nombre de point au-dessus de 100 pour le coefficient considéré, selon la formule : valeur du point coefficient 100 + [(coefficient de fonction – 100) × (valeur du point coefficient 100/174)] × 152,25 heures.

Le salaire mensuel de base est exclusivement déterminé par la fonction exercée dans l'entreprise selon la classification des emplois tripartite. »

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations mensuelles garanties au 1^{er} janvier 2014

Primes annuelles à ajouter (cf. art. C.23 et C.24).

Valeur du point coefficient 100 : 8,86 €.

Employés et ouvriers

(En euros.)

COEFFICIENT hiérarchique de la fonction	SALAIRE GARANTI (taux horaire)	MENSUALITÉ : 35 HEURES + MTP + ADAPTATION		
		1 mois (152,25)	De 2 à 6 mois (158,34)	De 7 à 12 mois (162,40)
100	8,86			
120	9,88	1 503,99	1 564,14	1 604,25
130	10,39	1 581,51	1 644,77	1 686,94
140	10,90	1 659,04	1 725,40	1 769,64
150	11,41	1 736,56	1 806,02	1 852,33
160	11,92	1 814,09	1 886,65	1 935,02
170	12,42	1 891,61	1 967,27	2 017,72
175	12,68	1 930,37	2 007,59	2 059,06
180	12,93	1 969,14	2 047,90	2 100,41
190	13,44	2 046,66	2 128,53	2 183,10
195	13,70	2 085,42	2 168,84	2 224,45

Rémunérations mensuelles incluant les primes MTP + adaptation + évolution de carrière à l'ancienneté

Employés et ouvriers

(En euros.)

COEF.	1 AN à < 3 ans	3 ANS à < 6 ans	6 ANS à < 11 ans	11 ANS à < 16 ans	16 ANS à < 21 ans	21 ANS à < 26 ans	26 ANS à < 30 ans	30 ANS à < 35 ans	35 ANS à < 40 ans	40 ANS et plus
120	1 624,14	1 643,39	1 653,18	1 662,81	1 672,43	1 684,14	1 697,14	1 716,23	1 724,41	1 732,59
130	1 707,86	1 728,11	1 738,40	1 748,52	1 758,64	1 770,95	1 784,62	1 804,69	1 813,30	1 821,90
140	1 791,58	1 812,82	1 823,61	1 834,23	1 844,85	1 857,77	1 872,10	1 893,16	1 902,18	1 911,21
150	1 875,30	1 897,53	1 908,83	1 919,94	1 931,05	1 944,58	1 959,58	1 981,62	1 991,07	2 000,52
160	1 959,02	1 982,24	1 994,04	2 005,65	2 017,26	2 031,39	2 047,06	2 070,09	2 079,96	2 089,83
170	2 042,74	2 066,95	2 079,26	2 091,36	2 103,47	2 118,20	2 134,54	2 158,55	2 168,84	2 179,13
175	2 084,60	2 109,31	2 121,87	2 134,22	2 146,57	2 161,61	2 178,28	2 202,79	2 213,29	2 223,79
180	2 126,46	2 151,66	2 164,47	2 177,08	2 189,68	2 205,01	2 222,02	2 247,02	2 257,73	2 268,44
190	2 210,17	2 236,37	2 249,69	2 262,79	2 275,89	2 291,82	2 309,51	2 335,48	2 346,62	2 357,75
195	2 252,03	2 278,73	2 292,30	2 305,64	2 318,99	2 335,23	2 353,25	2 379,72	2 391,06	2 402,41

Agents d'encadrement

(En euros)

COEFFICIENT hiérarchique de la fonction	SALAIRE GARANTI (taux horaire)	MENSUALITÉ : 35 HEURES + MTP + ADAPTATION		
		< 2 mois	De 3 à 6 mois	> 6 mois
200	13,95	2 124,19	2 209,15	2 265,80
210	14,46	2 201,71	2 289,78	2 348,49
220	14,97	2 279,24	2 370,40	2 431,18
225	15,22	2 318,00	2 410,72	2 472,53
230	15,48	2 356,76	2 451,03	2 513,88
240	15,99	2 434,29	2 531,66	2 596,57
245	16,24	2 473,05	2 571,97	2 637,92
250	16,50	2 511,81	2 612,28	2 679,26
270	17,52	2 666,86	2 773,53	2 844,65
295	18,79	2 860,67	2 975,10	3 051,38
300	19,04	2 899,44	3 015,41	3 092,73
325	20,32	3 093,25	3 216,98	3 299,46

Cadres

(En euros)

POSITION	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ		
		< 18 mois	De 18 à 36 mois	> 36 mois
I a		2 511,81	2 612,28	2 679,26
I b	300 à 349	2 899,44	3 015,41	3 092,73
		93,75 %	97,50 %	100,00 %
		3 279,31	3 410,48	3 497,93
II	350 à 449	3 287,06	3 418,54	3 506,20
		93,75 %	97,50 %	100,00 %
		4 054,56	4 216,74	4 324,86
III a	450 à 599	4 062,31	4 224,80	4 333,13
		93,75 %	97,50 %	100,00 %
		5 217,43	5 426,13	5 565,26
III b	600 à 719	5 225,19	5 434,19	5 573,53
		93,75 %	97,50 %	100,00 %
		6 147,73	6 393,64	6 557,58

1. Durant les 18 premiers mois d'adaptation à la fonction, attribuer : 93,75 % du montant prévu au 37^e mois.
2. Du 19^e au 36^e mois : 97,5 % du montant prévu au 37^e mois.
Le statut cadre inclut les sujétions et les dépassements d'horaires inhérents à la fonction.

Règles générales d'application :

1. Le coefficient hiérarchique est donné par la grille unique de classification des emplois d'employés, ouvriers (caves et vignes), encadrement et cadres.
2. Salaires de cas particuliers : jeunes et contrats spéciaux, vendangeurs, etc. (cf. art. C.26 de la convention).
3. Tout salaire mensuel supérieur à celui prévu au barème ne justifie pas de majorer le coefficient hiérarchique exclusivement déterminé par l'emploi.
4. Aucun élément de salaire du code du travail (Smic) ou particulier à la maison ne peut se cumuler avec les montants de ce barème : (cf. art. A.25 de la convention).

Directeur de la publication : Yves Struillou

165140220-000614

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
