

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction  
de l'information  
légale  
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

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

BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2014/24 DU 5 JUILLET 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 .....	110

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/24

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Architecture (entreprises [Champagne-Ardenne])</b> : accord du 24 avril 2014 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2014.....	4
<b>Blanchisserie (Nord - Pas-de-Calais)</b> : avenant n° 17 du 19 février 2014 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> avril 2014.....	6
<b>Bois (industries, emballage)</b> : additif n° 21 du 25 février 2014 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> avril 2014 .....	8
<b>Bois (industries [ouvriers])</b> : avenant n° 24 du 25 février 2014 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> avril 2014.....	10
<b>Bois (industries [ETAM, cadres])</b> : avenant n° 22 du 25 février 2014 relatif aux classifications et aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> avril 2014 .....	13
<b>Bois (travail mécanique, scieries)</b> : avenant n° 18 du 25 février 2014 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> avril 2014.....	17
<b>Bois (travail mécanique, scieries)</b> : accord du 28 mars 2014 relatif aux salaires minima et aux primes au 1 <sup>er</sup> mai 2014.....	20
<b>Chaussure (détaillants [employés])</b> : avenant n° 75 du 24 mars 2014 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> mai 2014 .....	24
<b>Chaussure (détaillants [cadres])</b> : avenant n° 76 du 24 mars 2014 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> mai 2014.....	26
<b>Cordonnerie</b> : avenant du 17 mars 2014 relatif à l'article 45 de la convention.....	28
<b>Fleuristes et animaux familiers</b> : accord du 26 mars 2014 relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées .....	30
<b>Fleuristes et animaux familiers</b> : avenant n° 2 du 26 mars 2014 à l'accord national du 3 juillet 2012 relatif aux frais de santé.....	37
<b>Huissiers de justice (personnel)</b> : adhésion par lettre du 6 juin 2014 de la FESSAD UNSA à la convention, à ses annexes et à ses avenants.....	40
<b>Importation-exportation (entreprises)</b> : avenant n° 1 du 17 février 2014 à l'accord de branche relatif à l'épargne salariale .....	41
<b>Jeux, jouets (industries [personnel non cadre])</b> : avenant n° 60 du 17 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre.....	48

<b>Jeux, jouets (industries [cadres])</b> : avenant n° 61 du 17 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance du personnel cadre .....	50
<b>Jeux, jouets (industries)</b> : avenant n° 62 du 15 avril 2014 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> mai 2014.....	52
<b>Métallurgie (Ille-et-Vilaine et Morbihan)</b> : accord du 29 avril 2014 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 <sup>er</sup> mai 2014.....	54
<b>Particulier employeur (salariés)</b> : accord du 21 mars 2014 relatif à la mise en place d'une nouvelle grille de classification .....	57
<b>Particulier employeur (salariés)</b> : avenant du 21 mars 2014 relatif à la modification de l'article 20 de la convention .....	80
<b>Particulier employeur (salariés)</b> : avenant « Salaires » n° 39 du 21 mars 2014 .....	82
<b>Pharmaceutique (industrie)</b> : protocole d'accord du 9 avril 2014 relatif aux conditions de mise en concurrence du régime professionnel de prévoyance des salariés et du régime des frais de soins de santé des anciens salariés.....	85
<b>Prestataires de services (secteur tertiaire)</b> : avenant n° 11 du 20 mars 2014 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance.....	89
<b>Services de santé au travail (interentreprises)</b> : avenant du 16 avril 2014 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des collaborateurs médecins au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 ...	98
<b>Services de santé au travail (interentreprises)</b> : avenant du 16 avril 2014 à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas .....	101
<b>Services de santé au travail (interentreprises)</b> : avenant n° 1 du 16 avril 2014 à l'accord du 26 septembre 2013 relatif à la révision partielle de la convention .....	103
<b>Sucreries-distilleries (raffineries)</b> : avenant n° 7 du 2 avril 2014 relatif aux salaires, aux indemnités et frais de soins de santé.....	105

Brochure n° 3062

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

---

ACCORD DU 24 AVRIL 2014  
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014  
(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1450696M  
IDCC : 2332

---

Entre :

L'UNSFA,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La CFE-CGC BTP ;

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 7,32 € pour l'ensemble des départements de la région Champagne-Ardenne, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimal pour la durée légale du travail.

**Article 3**

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

**Article 4**

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

## **Article 5**

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

Fait à Paris, le 24 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective régionale**

**IDCC : 528. – INDUSTRIES DE LA TEINTURE, DU NETTOYAGE  
ET DE LA BLANCHISSERIE  
(Nord - Pas-de-Calais)  
(25 février 1955)**

(Etendue par arrêté du 23 avril 1971,  
*Journal officiel* du 30 mai 1971)

**AVENANT N° 17 DU 19 FÉVRIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2014**

NOR : ASET1450697M  
IDCC : 528

Entre :

L'UNIRET,

D'une part, et

L'UR HACUITEX CFDT ;

L'UR CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Barèmes des rémunérations minimales et classifications*

Les rémunérations minimales conventionnelles sont fixées au 1<sup>er</sup> avril 2014 pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des industries de la teinture, du nettoyage et de la blanchisserie du Nord et du Pas-de-Calais conformément au tableau suivant :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
110	9,53	1 445,42
120	9,54	1 446,93
130	9,55	1 448,45
140	9,57	1 451,48
160	9,80	1 486,37
180	10,08	1 528,83
200	10,41	1 578,88
230	11,22	1 701,74

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
280	12,16	1 844,30
350	13,34	2 023,28
400	14,72	2 232,58
500	16,79	2 546,54
600	18,95	2 874,15

Prime de frais de route des chauffeurs-livreurs : 6,04 €.

Cette prime est allouée aux chauffeurs-livreurs qui, du fait de l'horaire de la tournée, sont dans l'impossibilité de prendre leur repas à leur domicile ou dans l'entreprise.

## **Article 2**

### *Adhésion*

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation et tout employeur qui ne font pas partie du présent avenant pourront y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera valable à compter du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion à la direction départementale du travail et de l'emploi.

## **Article 3**

### *Dépôt*

Les formalités de dépôt seront effectuées, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

## **Article 4**

### *Extension*

Conformément aux articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du code du travail, les parties contractantes conviennent de demander au ministère du travail que les dispositions du présent accord soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3041

**Convention collective nationale**

**IDCC : 158. – TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES,  
DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS**

ADDITIF N° 21 DU 25 FÉVRIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2014  
NOR : ASET1450700M

Entre :

Le SEI ;

La FFT,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FNCB CFDT ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs), code NAPE : 4805.

**Article 2**

*Salaires minima*

La nouvelle grille de salaires minima pour 151,67 heures est ainsi déterminée :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 <sup>er</sup> avril 2014
I	AB	100	1 446
II	1 C	105	1 454
	2 D	110	1 466
III	1 E	115	1 476
	2 F	125	1 490
	3 G	135	1 516

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 <sup>er</sup> avril 2014
IV	1 H	150	1 564
	2 I	170	1 666
	3 J	200	1 835

### **Article 3**

#### *Point d'ancienneté*

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2014, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,05 €.

### **Article 4**

#### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 25 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3041

**Convention collective nationale**

**IDCC : 158. – TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES,  
DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS**

---

**AVENANT N° 24 DU 25 FÉVRIER 2014**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2014**

**NOR : ASET1450703M**

---

Entre :

La FNB ;

Le GPFFB ;

La FNSL ;

Le SNPCBCF ;

La FNIB ;

L'UNFFB ;

La FABOMU ;

L'UFFEP ;

La FNIMTMB ;

La FNMIAMB ;

Le SNIELB ;

Le SNFMF ;

Le SNAPB ;

La FIFAS ;

Le SISF ;

La FBT,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FNCB CFDT ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux activités suivantes,

ACTIVITÉ	RÉFÉRENCE NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Production de charbon de bois	–
Parquets, moulures, baguettes	4803
Panneaux de fibragglo	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Fabrication de palettes	4805

à l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

## Article 2

### *Salaires minima*

La nouvelle grille de salaires minima pour 151,67 heures est ainsi déterminée :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 <sup>er</sup> avril 2014
I	AB	100	1 446
II	1 C	105	1 454
	2 D	110	1 466
III	1 E	115	1 476
	2 F	125	1 490
	3 G	135	1 516

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 <sup>er</sup> avril 2014
IV	1 H	150	1 564
	2 I	170	1 666
	3 J	200	1 835

### **Article 3**

#### *Point d'ancienneté*

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2014, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,05 €.

### **Article 4**

#### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 25 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3041

Convention collective nationale

IDCC : 158. – **TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES,  
DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS**

---

AVENANT N° 22 DU 25 FÉVRIER 2014

RELATIF AUX CLASSIFICATIONS ET AUX SALAIRES MINIMA

AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2014

NOR : ASET1450702M

Entre :

La FNB ;

Le GPFFB ;

La FNSL ;

Le SNPCBCF ;

Le SEI ;

La FFT ;

La FNIB ;

L'UNFFB ;

La FABOMU ;

L'UFFEP ;

La FNIMTMB ;

La FNMIAMB ;

Le SNIELB ;

Le SNFMF ;

Le SNAPB ;

La FIFAS ;

Le SISP ;

La FBT,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FNCB CFDT ;

La FIBOPA CFE-CGC ;  
 La FG FO construction,  
 D'autre part,  
 il a été convenu ce qui suit :

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

#### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux activités suivantes,

ACTIVITÉ	RÉFÉRENCE NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Production de charbon de bois	—
Parquets, moulures, baguettes	4803
Bois de placage, placages tranchés et déroulés	4804
Panneaux de fibragglo	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multi-formes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402

à l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

### Article 2

#### *Salaires minima*

La nouvelle grille de salaires minima pour 151,67 heures est ainsi déterminée :

#### *Personnel administratif, commercial et technique*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 <sup>er</sup> avril 2014
ACT 1		100	1 446

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 <sup>er</sup> avril 2014
ACT 2	1	110	1 466
	2	120	1 485
ACT 3	1	135	1 516
	2	150	1 564
ACT 4		170	1 666
ACT 5	1	190	1 774
	2	210	1 887
ACT 6	1	240	2 060
	2	270	2 234
ACT 7	1	320	2 518
	2	370	2 806

*Agents de maîtrise*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 <sup>er</sup> avril 2014
AM 1		190	1 774
AM 2	1	230	2 000
	2	270	2 234
AM 3	1	320	2 518
	2	370	2 806

*Cadres*

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	APPOINTEMENTS mensuels minimaux à compter du 1 <sup>er</sup> avril 2014
C 1	280	2 289
C 2	360	2 748
C 3	420	3 091
C 4	460	3 322
C 5	480	3 436
C 6	510	3 610
C 7	550	3 840
C 8	600	4 127

### **Article 3**

#### *Point d'ancienneté*

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2014, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,05 €.

### **Article 4**

#### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 25 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3041

**Convention collective nationale**

**IDCC : 158. – TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES,  
DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS**

AVENANT N° 18 DU 25 FÉVRIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2014  
NOR : ASET1450706M

Entre :

Le CB,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FNCB CFDT ;

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'activité suivante :

Référence NAPE : 5907

Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois.

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux entreprises dont l'activité, relevant du code NAPE 5907, est le négoce du bois.

**Article 2**

*Salaires minima ouvriers*

La nouvelle grille de salaires minima pour 151,67 heures est ainsi déterminée :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 <sup>er</sup> avril 2014
I	AB	100	1 446

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 <sup>er</sup> avril 2014
II	1 C	105	1 454
	2 D	110	1 466
III	1 E	115	1 476
	2 F	125	1 490
	3 G	135	1 516
IV	1 H	150	1 564
	2 I	170	1 666
	3 J	200	1 835

### Article 3

#### *Salaires minima du personnel administratif, commercial et technique et agents de maîtrise*

La nouvelle grille de salaires minima pour 151,67 heures est ainsi déterminée :

#### *Personnel administratif, commercial et technique*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 <sup>er</sup> avril 2014
ACT 1		100	1 446
ACT 2	1	110	1 466
	2	120	1 485
ACT 3	1	135	1 516
	2	150	1 564
ACT 4		170	1 666
ACT 5	1	190	1 774
	2	210	1 887
ACT 6	1	240	2 060
	2	270	2 234
ACT 7	1	320	2 518
	2	370	2 806

#### *Agents de maîtrise*

Salaires minima pour 151,67 heures :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 <sup>er</sup> avril 2014
AM 1		190	1 774

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 <sup>er</sup> avril 2014
AM 2	1	230	2 000
	2	270	2 234
AM 3	1	320	2 518
	2	370	2 806

#### **Article 4**

##### *Salaires minima des cadres*

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

##### *Appointements mensuels minimaux*

(En euros.)

ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 <sup>er</sup> avril 2014
C 1	280	2 289
C 2	360	2 748
C 3	420	3 091
C 4	460	3 322
C 5	480	3 436
C 6	510	3 610
C 7	550	3 840
C 8	600	4 127

#### **Article 5**

##### *Point d'ancienneté*

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2014, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,05 €.

#### **Article 6**

##### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 25 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3041

Convention collective nationale

IDCC : 158. – **TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES,  
DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS**

ACCORD DU 28 MARS 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET AUX PRIMES  
AU 1<sup>ER</sup> MAI 2014  
NOR : ASET1450701M

Entre :

La FFB,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FG FO ;

La FNCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu qui suit :

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

*Champ d'application*

Les dispositions du présent accord concernent les personnels des entreprises de la branche « Brosserie » (code APE 32.91Z) :

32.91Z : Fabrication d'articles de broserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc. ; la fabrication de brosses à habits et à chaussures.

**Article 2**

*Grille des salaires minima mensuels « ouvriers et collaborateurs »  
applicable au 1<sup>er</sup> mai 2014*

Les salaires minima mensuels applicables dans l'industrie de la broserie, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, sont fixés, au 1<sup>er</sup> mai 2014, aux valeurs suivantes.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	MONTANT
I	140	1 446
	150	1 484
	160	1 491
II	175	1 511
	185	1 523
	195	1 537
III	210	1 580
	225	1 637
	240	1 732
IV	250	1 797
	270	1 934
	295	2 109
V	310	2 218
	330	2 350
	360	2 560

### Article 3

*Grille des primes mensuelles d'ancienneté « ouvriers et collaborateurs »  
applicable au 1<sup>er</sup> mai 2014*

A compter du 1<sup>er</sup> mai 2014, la prime mensuelle d'ancienneté s'établit comme suit, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, pour les ouvriers et collaborateurs :

(En euros.)

COEFFICIENT	DE 3 À 6 ANS	DE 6 À 9 ANS	DE 9 À 12 ANS	DE 12 À 15 ANS	15 ANS ET PLUS
140	33,20	66,42	99,62	132,83	166,03
150	33,43	66,86	100,29	133,73	167,16
160	33,66	67,30	100,96	134,62	168,27
175	34,00	68,01	102,01	136,01	170,01
185	34,16	68,32	102,49	136,65	170,81
195	36,07	72,15	108,22	144,29	180,37
210	38,84	77,69	116,53	155,37	194,22
225	41,62	83,22	124,85	166,45	208,06
240	44,39	88,77	133,15	177,53	221,91
250	46,26	92,52	138,79	185,04	231,31
270	49,96	99,91	149,86	199,81	249,77
295	54,57	109,14	163,71	218,29	272,85
310	57,34	114,68	172,02	229,36	286,71

COEFFICIENT	DE 3 À 6 ANS	DE 6 À 9 ANS	DE 9 À 12 ANS	DE 12 À 15 ANS	15 ANS ET PLUS
330	61,04	122,06	183,11	244,14	305,18
360	66,60	133,22	199,81	266,43	336,19

#### Article 4

##### *Grille des salaires minima mensuels « cadres » applicable au 1<sup>er</sup> mai 2014*

Pour les cadres, les appointements mensuels minima applicables dans l'industrie de la broserie sont fixés, au 1<sup>er</sup> mai 2014, aux valeurs suivantes :

(En euros.)

POSITION	APPOINTEMENTS mensuels minimaux
I a	2 410
I b	2 821
I c	3 155
II a	3 399
II b	3 555
II c	3 691
III a	3 925
III b	4 207

#### Article 5

##### *Egalité salariale hommes-femmes*

En application des dispositions des articles L. 2241-3, L. 2241-9, L. 2241-10, L. 2241-11 et L. 2241-12 du code du travail, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Cette négociation vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 6

##### *Dispositions diverses*

##### 6.1. Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législative, réglementaire ou conventionnelle ayant une incidence sur le présent accord, postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

## 6.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## 6.3. Adhésion

Toute organisation syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

## 6.4. Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales. Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter du préavis.

## Article 7

### *Force obligatoire de l'accord*

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Fait à Paris, le 28 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3008

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 733. – DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES**

AVENANT N° 75 DU 24 MARS 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> MAI 2014

NOR : ASET1450712M

IDCC : 733

Entre :

La FDCF,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La FS CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Réévaluation de la grille des salaires minima  
de la branche professionnelle « commerce de détail de la chaussure »*

Le barème des salaires minima garantis des employés, objet de l'annexe II de la convention collective nationale du 27 juin 1973, est revalorisé. Il se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2014.

**Barème des salaires minima des employés**

*(En euros.)*

CATÉGORIE	SALAIRE (avenant n° 74 du 14 septembre 2012 pour 151,67 heures)	SALAIRE (avenant n° 75 du 24 mars 2014 pour 151,67 heures)
1	1 430,22	1 459,00
2	1 442,00	1 470,00
3	1 447,00	1 475,00
4	1 457,00	1 485,00
5	1 483,00	1 512,00
6	1 514,00	1 540,00

CATÉGORIE	SALAIRE (avenant n° 74 du 14 septembre 2012 pour 151,67 heures)	SALAIRE (avenant n° 75 du 24 mars 2014 pour 151,67 heures)
7	1 550,00	1 575,00
8	1 580,00	1 610,00
9	1 610,00	1 650,00

La prime d'ancienneté se calcule sur les minima (colonne 1) à raison de 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour respectivement 3 ans, 6 ans, 9 ans, 12 ans et 15 ans de présence dans l'entreprise.

## **Article 2**

### *Date d'effet*

Le présent avenant prendra effet au 1<sup>er</sup> mai 2014.

## **Article 3**

### *Formalités*

Le présent avenant sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour être déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris ainsi qu'un exemplaire au greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent à effectuer toutes les formalités de dépôt et à demander l'extension du présent avenant auprès des services du ministère du travail, ministère compétent en la matière.

Fait à Paris, le 2 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3008

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 733. – DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES**

AVENANT N° 76 DU 24 MARS 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

AU 1<sup>ER</sup> MAI 2014

NOR : ASET1450713M

IDCC : 733

Entre :

La FDCE,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La FS CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Réévaluation de la grille des salaires minima  
de la branche professionnelle « commerce de détail de la chaussure »*

Le barème des salaires minima garantis des cadres, objet de l'annexe II de la convention collective nationale du 27 juin 1973, est revalorisé. Il se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2014.

**Barème des salaires minima des cadres**

*(En euros.)*

CATÉGORIE	SALAIRE (avenant n° 75 du 14 septembre 2012 pour 151,67 heures)	SALAIRE (avenant n° 76 du 24 mars 2014 pour 151,67 heures)
1	2 030	2 050
2	2 230	2 260
3 A	2 480	2 510
3 B	2 680	2 710
3 C	2 980	3 020

CATÉGORIE	SALAIRE (avenant n° 75 du 14 septembre 2012 pour 151,67 heures)	SALAIRE (avenant n° 76 du 24 mars 2014 pour 151,67 heures)
4	3 040	3 080
4 A	3 080	3 129
4 B	3 330	3 370
5	3 700	3 740

La prime d'ancienneté pour les cadres des catégories 1, 2, 3 est calculée sur les salaires mensuels minima (colonne 1) à raison de 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour respectivement 3 ans, 6 ans, 9 ans, 12 ans et 15 ans de présence dans l'entreprise.

## **Article 2**

### *Date d'effet*

Le présent avenant prendra effet au 1<sup>er</sup> mai 2014.

## **Article 3**

### *Formalités*

Le présent avenant sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour être déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, ainsi qu'un exemplaire au greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent à effectuer toutes les formalités de dépôt et à demander l'extension du présent avenant auprès des services du ministère du travail, ministère compétent en la matière.

Fait à Paris, le 2 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3015

Convention collective nationale  
IDCC : 1561. – **CORDONNERIE MULTISERVICE**

---

AVENANT DU 17 MARS 2014  
RELATIF À L'ARTICLE 45 DE LA CONVENTION

NOR : ASET1450694M  
IDCC : 1561

Entre :

La FFCM ;

Le SRIC,

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 :

La convention collective nationale de la cordonnerie a instauré, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1996, un régime collectif obligatoire de prévoyance complémentaire, défini à l'article 45, constitué des garanties suivantes :

- capital décès, invalidité absolue définitive ;
- rente d'éducation ;
- incapacité temporaire de travail, invalidité permanente.

Le financement du régime et le niveau des prestations sont différenciés selon que les salariés sont cadres ou non-cadres.

Prenant acte de l'évolution de la réglementation, à savoir le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et la circulaire n° DSS/SD5B/2013/344, les partenaires sociaux entendent par le présent avenant préciser la définition des catégories de personnel bénéficiaires du régime, telles que conçues dès l'instauration du régime :

- cadres : personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention AGIRC du 14 mars 1947 ;
- non-cadres : personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention AGIRC du 14 mars 1947.

En outre, les partenaires sociaux ajoutent que les mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail et assujettis au régime général en vertu de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale

peuvent bénéficier du régime de prévoyance mais qu'il leur appartient dans ce cas de respecter les conditions exigées par la réglementation en vigueur (circulaire de la direction de la sécurité sociale du 25 septembre 2013).

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles R. 2231-2 et suivants du code du travail et conviennent de demander au ministre du travail d'étendre les dispositions du présent avenant.

Fait à Paris, le 17 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE**  
**ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS**

---

ACCORD DU 26 MARS 2014  
RELATIF À L'INSERTION ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI  
DES PERSONNES HANDICAPÉES

NOR : ASET1450715M  
IDCC : 1978

---

**PRÉAMBULE**

En application des dispositions de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers ont entendu négocier des mesures incitatives favorisant l'accueil et l'intégration professionnelle des personnes handicapées et permettant leur maintien dans l'emploi.

L'application de ces mesures entre dans le cadre de l'obligation d'emploi de 6 % de leur effectif global à laquelle sont tenus les établissements ou entreprises d'au moins 20 salariés.

Quant aux établissements ou entreprises de la branche non soumis à cette obligation d'emploi, ils sont encouragés, dans la mesure de leurs possibilités, à prendre en compte les mesures définies dans le présent accord.

Les signataires du présent accord rappellent leur attachement aux principes d'égalité de traitement et de non-discrimination. A ce titre, le handicap ne saurait constituer un motif de discrimination.

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

*Champ d'application*

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifié par l'avenant n° 11 du 8 décembre 2011 étendu.

**Article 2**

*Définition de la qualité de travailleur handicapé*

Est considéré comme travailleur handicapé, selon l'article L. 5213-1 du code du travail, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites suite à l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mise en place au sein des maisons départementales des personnes handicapées, dans les conditions et selon les modalités définies par les lois et règlements en vigueur.

### Article 3

#### *Définition des objectifs du présent accord*

Le présent accord a pour objectif de concrétiser l'engagement de la branche autour des quatre axes suivants :

- l'insertion des personnes handicapées dans l'entreprise ;
- l'emploi des salariés handicapés ou devenus handicapés ;
- la formation professionnelle des travailleurs handicapés ;
- l'accompagnement des entreprises dans leur démarche d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

### Article 4

#### *Insertion des personnes handicapées dans l'entreprise ou l'établissement*

##### A. – Favoriser l'insertion par la sensibilisation, l'information et l'implication

Dans la majorité des établissements ou entreprises de la branche qui n'est soumise à aucune obligation annuelle de négocier, l'employeur met en place, en relation avec les institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans la structure considérée, les actions suivantes :

- sensibiliser les salariés de l'entreprise à une image plus juste du handicap et des personnes handicapées, par des actions de communication interne ou externe ;
- informer le personnel des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, par la diffusion ou la mise à disposition du présent accord ;
- favoriser l'accueil et l'intégration des travailleurs handicapés dans l'entreprise ou l'établissement ;
- favoriser les démarches volontaires des salariés à faire connaître leur handicap.

Afin de soutenir l'action des entreprises, les parties au présent accord s'engagent à communiquer auprès des chefs d'entreprises sur les différents acteurs pouvant les aider, y compris financièrement, dans l'insertion de personnes handicapées, notamment l'Agefiph, la médecine du travail, les réseaux d'insertion et de placement, Pôle emploi, les entreprises de travail temporaire...

Dans les entreprises de la branche où l'employeur est tenu d'engager annuellement une négociation, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées constituent l'un des thèmes de cette négociation. Elle doit se dérouler sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation de l'entreprise au regard de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Ce rapport constitue un réel diagnostic permettant de faire un état des lieux et de dégager des pistes d'action pour mettre en place une véritable politique d'insertion.

##### B. – Diversifier les modes d'insertion des personnes handicapées

Pour les établissements ou entreprises d'au moins 20 salariés soumis à l'obligation d'emploi, l'embauche directe (sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel, sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation...) doit être privilégiée, mais le recours à des contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées ou des établissements d'aide par le travail peut constituer également une solution subsidiaire.

Toutefois, il est rappelé, que le recours à ces contrats ou à ces entreprises-établissements spécialisés ne peut être pris en compte au-delà de la moitié de l'obligation légale d'emploi des salariés handicapés à laquelle sont tenues les établissements ou entreprises de 20 salariés et plus.

## Article 5

### *Emploi de personnes handicapées ou devenues handicapées*

Les établissements ou entreprises de la branche dont l'effectif est d'au moins 20 salariés et qui sont soumis à ce titre à l'obligation d'emploi de 6 % de son effectif total, conduisent, dans le cadre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, une réflexion sur les mesures et aménagements requis pour permettre à une personne handicapée d'occuper un emploi, de l'exercer et d'évoluer.

Ces mesures et aménagements sont compatibles avec les possibilités structurelles et financières de chaque entreprise.

Les établissements ou entreprises de la branche non soumis à cette obligation d'emploi sont encouragés, dans la mesure de leurs possibilités, à appliquer les mesures ci-dessous.

#### A. – Favoriser l'embauche directe

Accessibilité du poste de travail. Le chef d'entreprise procède à l'inventaire des postes et emplois susceptibles d'être tenus par des personnes handicapées. Lorsqu'il existe dans l'entreprise des institutions représentatives du personnel, celles-ci sont destinataires de cet inventaire qui est mis à jour annuellement.

L'entreprise met en place, si besoin est, des aménagements d'horaires pour les salariés handicapés, après étude en lien avec la médecine du travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail lorsqu'il existe dans l'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

L'entreprise étudie régulièrement l'ergonomie et les possibilités d'adaptation des postes de travail pour en assurer l'accès aux personnes handicapées. Il en est de même en cas d'aménagement de nouveaux locaux ou de modification des locaux, qui doivent tenir compte des règles d'accessibilité des nouveaux lieux de travail.

Recrutement et accueil. Le principe d'égalité de salaire entre tous les salariés dès lors qu'ils sont placés dans une situation de travail identique doit être respecté. En tout état de cause, les salaires pratiqués ne peuvent jamais être inférieurs aux minima légaux, réglementaires ou conventionnels, calculés en fonction de la durée de travail effectuée.

#### B. – Faciliter l'intégration

L'employeur, quel que soit l'effectif de son établissement ou de son entreprise, doit veiller à :

- sensibiliser le personnel en général sur le handicap et ses incidences, par le biais d'actions de formation et/ou d'information, en particulier à destination des personnels suivants : encadrement, représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise, tuteurs, correspondants ou encadrants chargés de l'insertion des travailleurs handicapés dans l'entreprise, salariés de l'équipe que le travailleur handicapé est amené à rejoindre ;
- lever les idées reçues et les représentations stéréotypées sur le handicap ;
- insister sur le fait que le salarié n'est pas embauché pour ses différences mais pour ses compétences ;
- désigner un accompagnateur ou un tuteur dans l'équipe ;
- organiser la présentation du salarié dès l'embauche à l'ensemble de ses collègues de travail.

L'employeur ou le responsable hiérarchique désigné doit s'assurer de la bonne intégration du salarié par des entretiens réguliers, afin de connaître ses besoins ou les éléments permettant de faciliter sa prise de poste.

## C. – Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés

### Rôle et effets de l'évaluation et de la prévention des risques

Les parties au présent accord rappellent le caractère essentiel de l'évaluation et de la prévention des risques professionnels dans les entreprises, quel que soit leur effectif, afin d'éviter des accidents et des maladies professionnelles qui peuvent conduire notamment à des situations de handicap.

En outre, le maintien dans l'emploi d'un salarié devenu handicapé, quelle que soit l'origine, professionnelle ou non, du handicap, constitue une priorité pour les entreprises, quel que soit leur effectif, en favorisant le maintien dans son poste ou un poste équivalent.

A titre préventif, les entreprises de la branche organiseront, en liaison avec les services chargés de la santé au travail, la détection précoce des salariés en difficulté.

### Adaptation des postes

En parallèle, les entreprises rechercheront les moyens pour assurer l'adaptation des postes aux capacités physiques des salariés.

Elles associent à cette réflexion le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, lorsqu'il existe ou, à défaut, les délégués du personnel.

Dans ce cadre, l'institution représentative du personnel est consultée :

- pour identifier les principaux facteurs d'incompatibilité ;
- proposer des solutions d'adaptation ;
- assurer un suivi de l'adaptation.

Les entreprises associent également à cette démarche le médecin du travail et pourront faire appel, si besoin est, à des experts externes (ergonomes, INRS, Anact, Cram...).

Quand cela peut permettre de favoriser le maintien dans le poste et dans la mesure où cela est compatible avec les modalités d'organisation du service et/ou de l'entreprise, l'employeur propose un aménagement des horaires des salariés handicapés.

En cas de difficultés particulières pour le salarié handicapé à occuper un poste, l'employeur s'efforce, en fonction des possibilités de l'entreprise, de rechercher un nouvel emploi plus compatible avec ses capacités.

## Article 6

### *Formation professionnelle des personnes handicapées*

La formation professionnelle est un outil indispensable pour l'évolution professionnelle et l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise.

#### A. – Accueil des stagiaires handicapés

Les parties au présent accord souhaitent inciter les entreprises à recourir aux stages organisés par les services de l'Etat ou de la région, l'Agefiph, Pôle emploi... qui constituent un premier moyen d'intégration dans la vie professionnelle.

Afin de faciliter l'accueil des stagiaires présentant un handicap issus de la formation professionnelle en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation), l'entreprise met en place un suivi ou un accompagnement particulier pendant toute la durée de la formation.

#### B. – Formation continue des salariés handicapés

Les formations organisées dans le cadre de son plan de formation doivent tenir compte de la situation des salariés handicapés : difficulté éventuelle de déplacement, nécessité d'un encadrant ou d'un accompagnateur spécialisé, information de l'organisme de formation pour que celui-ci s'adapte en amont...

Les personnes handicapées de faible niveau de qualification constituent un public prioritaire pour l'accès aux actions de professionnalisation.

Les entreprises s'engagent à promouvoir auprès des personnes handicapées les formations qualifiantes.

Dans la phase d'intégration d'un travailleur handicapé, l'entreprise peut définir un plan individuel de formation, après un bilan de compétences ou une analyse des besoins en formation, dont l'objet est de développer les compétences du travailleur handicapé.

En cours d'exécution du contrat, l'entreprise doit assurer par des entretiens réguliers, le suivi de la progression des parcours professionnels des travailleurs handicapés.

## **Article 7**

### *Accompagnement des entreprises*

Les entreprises de la branche sont invitées à solliciter l'expertise de l'Agefiph, pour avoir un appui dans leur politique d'emploi de personnes handicapées, notamment au travers d'une convention spécifique par laquelle cet organisme apporte des soutiens humains et financiers.

Dans cette hypothèse, les représentants élus du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise, sont tenus informés de la conclusion d'une telle convention ainsi que de son suivi.

En outre, les partenaires sociaux de la branche entendent se rapprocher de l'Agefiph afin d'obtenir son soutien pour réaliser un état des lieux de la branche sur l'emploi des personnes handicapées.

A partir de cet état des lieux, une demande sera formulée à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications en vue d'assurer un suivi dans le temps de l'évolution de l'emploi des personnes handicapées dans la branche. Il pourra également se voir confier une étude spécifique sur les bonnes pratiques des entreprises de la branche en matière d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

## **Article 8**

### *Suivi*

Le rapport annuel de la branche permet de prendre en compte les informations en matière d'emploi et d'insertion des personnes handicapées dans les entreprises de la branche, en vue de leur suivi par les membres de la commission mixte paritaire.

La branche mettra en place un dispositif d'information auprès des entreprises sur les bonnes pratiques des entreprises en matière de politique de l'emploi des personnes handicapées.

Une annexe au présent accord détaille les éléments à suivre dans le cadre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés dans les établissements ou entreprises d'au moins 20 salariés soumis à l'obligation d'emploi.

## **Article 9**

### *Durée. – Date d'effet. – Formalités*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 26 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FNFF ;  
PRODAF ;  
UNSSAC.

**Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;  
CSFV CFTC.

## ANNEXE

### ÉLÉMENTS À SUIVRE DANS LE CADRE D'UN PROGRAMME ANNUEL OU PLURIANNUEL EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN APPLICATION DU PRÉSENT ACCORD

---

*(Entreprises d'au moins 20 salariés soumises à l'obligation d'emploi)*

#### 1. Embauche des personnes handicapées

Nombre global d'embauches directes, par année.

Nature des contrats de travail (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Durée du travail (temps plein, temps partiel).

Recours aux contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestations de services (nature, durée, volume...).

#### 2. Insertion des personnes handicapées

Procédures de recrutement et d'accueil (actions de sensibilisation du personnel au handicap...).

Accessibilité et poste de travail (inventaire des postes, mesures d'aménagement envisagées...).

Suivi de l'intégration des salariés handicapés (entretien...).

#### 3. Maintien dans l'emploi des personnes devenues handicapées

Actions de détection préventive des situations pouvant conduire à un handicap (nature des mesures, acteurs associés...).

Actions d'adaptation des postes de travail à la capacité physique des salariés (nature des mesures, acteurs associés, moyens humains et financiers affectés...).

#### 4. Formation des personnes handicapées

Accueil de stagiaires handicapés (nombre global par année, durée, nature du stage, modalités d'accueil...).

Suivi des stagiaires (tutorat ou accompagnateur, entretien de fin de stage...).

Formation continue des travailleurs handicapés (nombre d'actions de formation, nature de la formation, durée, entretiens d'évaluation des besoins en formation et de parcours professionnel...).

Brochure n° 3010

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE**  
**ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS**

---

AVENANT N° 2 DU 26 MARS 2014  
À L'ACCORD NATIONAL DU 3 JUILLET 2012  
RELATIF AUX FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1450714M  
IDCC : 1978

---

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire du 26 mars 2013, ont convenu de modifier les dispositions conventionnelles afin de les mettre en conformité avec certaines dispositions de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

En conséquence, le présent avenant modifie les articles suivants de l'accord frais de santé du 3 juillet 2012 :

- l'article 7 « Maintien des garanties en application de l'article 4 de la loi Evin » ;
- l'article 8 « Rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime de l'assurance chômage. – "Portabilité" ».

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

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, les dispositions de l'article 7 de l'accord national relatif aux frais de santé dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers du 3 juillet 2012 sont annulées et remplacées comme suit :

« Article 7

*Maintien des garanties en application de l'article 4 de la loi Evin*

Au titre des dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite loi Evin, la couverture frais de santé organisée au présent accord sera maintenue à l'identique :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou d'une allocation de chômage, sans condition de durée, sous réserve qu'ils en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties (portabilité des garanties).

Les partenaires sociaux rappellent que l'organisme assureur adresse la proposition de maintien de la couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire ;

- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

Il est rappelé que l'employeur doit informer l'organisme assureur du décès afin que celui-ci adresse la proposition de maintien de la couverture aux ayants droit dans un délai de 2 mois à compter du décès.

La garantie doit pendre effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

Les tarifs applicables aux personnes visées ci-dessus ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs. »

## **Article 2**

A compter du 1<sup>er</sup> juin 2014, les dispositions de l'article 8 de l'accord national relatif aux frais de santé dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers du 3 juillet 2012 sont rédigées comme suit :

### **« Article 8**

#### *Rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime de l'assurance chômage. – Portabilité*

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de cessation du contrat de travail (sauf hypothèse de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ancien salarié conserve, selon les formes et conditions prévues par ledit article, le bénéfice de l'ensemble des garanties appliquées dans son ancienne entreprise, pour une durée égale à celle de l'indemnisation chômage, dans la limite du dernier contrat de travail, ou le cas échéant, des derniers contrats consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Toutefois, par dérogation, le présent régime garantissant la couverture du salarié, jusqu'au terme du mois civil au cours duquel son contrat de travail est rompu ou prend fin, le maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de rupture ou de fin du contrat de travail.

Il est rappelé que 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. »

## **Article 3**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent expressément que le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 26 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FNFF ;

PRODAF ;

UNSSAC.

**Syndicats de salariés :**

FEC FO ;

FGTA FO ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT.

Brochure n° 3037

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1921. – PERSONNEL DES HUISSIERS DE JUSTICE**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 6 JUIN 2014  
DE LA FESSAD UNSA À LA CONVENTION,  
À SES ANNEXES ET À SES AVENANTS

NOR : ASET1450710M  
IDCC : 1921

---

*FESSAD UNSA  
21, rue Jules-Ferry  
93177 Bagnolet Cedex*

Bagnolet, le 6 juin 2014.

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA des syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes (FESSAD UNSA), déclarée le 15 mars 1999, vous fait part de son adhésion à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (IDCC n° 1921) du 11 avril 1996, étendue par arrêté du 18 octobre 1996, ainsi qu'à ses annexes, avenants et accords particuliers.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs dans le champ desdites conventions.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

*La secrétaire générale.*

Brochure n° 3100

Convention collective nationale

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

---

AVENANT N° 1 DU 17 FÉVRIER 2014  
À L'ACCORD DE BRANCHE RELATIF À L'ÉPARGNE SALARIALE

NOR : ASET1450716M  
IDCC : 43

---

Entre :

La FICIME ;

La FFSCM ;

L'UFCC ;

Le SNCI ;

L'OSCI,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

RAPPEL

Les partenaires sociaux de la branche importation-exportation ont négocié le 22 juin 2009, au profit des entreprises relevant de ladite branche, un accord de branche comportant :

- des dispositions communes (titre I<sup>er</sup>) ;
- des dispositions relatives à la participation aux résultats de l'entreprise (titre II) ;
- des dispositions relatives au plan d'épargne interentreprises – PEI (titre III) ;
- des dispositions relatives au plan d'épargne retraite collectif interentreprises – PERCO (titre IV).

L'objet du PERCO de la branche import-export est de permettre aux collaborateurs des entreprises adhérentes de se constituer, avec l'aide de celles-ci, une épargne à long terme en vue de la retraite, dans des conditions financières et fiscales avantageuses.

Chaque participant choisit le fonds sur lequel il souhaite investir ses versements et a ensuite la possibilité de modifier librement et à tout moment l'orientation de ses placements par voie d'arbi-

trage entre les autres fonds communs de placement multi-entreprises (FCPE) proposés dans le PERCO de branche.

A côté de ce mode de gestion libre, les participants doivent désormais avoir la possibilité d'opter pour un mode de gestion pilotée.

Cette obligation légale introduite par la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 et ses décrets d'application du 7 novembre 2011 nécessite la modification du PERCO de branche afin d'offrir aux participants, à côté de la gestion libre (dont les modalités restent inchangées), un mode de gestion pilotée permettant la désensibilisation progressive de l'épargne au fur et à mesure que se rapproche la date de leur départ à la retraite.

Le présent avenant a donc pour objet de compléter l'article 3 du titre IV de l'accord de branche afin d'introduire les modalités de la gestion pilotée.

A l'occasion de cette mise en conformité, il est également procédé à l'actualisation de certaines autres dispositions de l'accord pour :

- tenir compte de diverses évolutions (modifications réglementaires, changement du teneur de compte et d'un FCPE) intervenues depuis le 22 juin 2009 ;
- apporter des précisions rédactionnelles.

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

#### *Introduction de la gestion pilotée du PERCO (titre IV)*

L'introduction de la gestion pilotée modifie en partie l'article 3 du titre IV.

Les paragraphes « Affectation des sommes » et « Règles de fonctionnement et objectifs de gestion des FCPE » sont désormais rédigés comme suit :

#### *« Affectation des sommes »*

Les sommes versées dans le PERCO sont employées à l'acquisition de parts de fonds communs de placement d'entreprises (FCPE) présentant des profils et des orientations de gestion différentes, dont un solidaire.

Pour la gestion de leurs avoirs, les participants ont le choix entre deux modes de gestion :

**Gestion libre :** le participant définit lui-même ses supports d'investissement, parmi les FCPE proposés par le PERCO, pour l'allocation de ses versements. Il gère librement son épargne et peut, à tout moment, décider de modifier l'orientation de ses placements en procédant à des arbitrages entre les FCPE.

**Gestion pilotée :** le participant confie au teneur de comptes conservateur de parts le soin d'allouer son épargne entre trois FCPE (un fonds actions, un fonds obligations, un fonds monétaire) selon une grille de répartition des placements prédéfinie permettant de désensibiliser progressivement ses avoirs en fonction de son horizon de placement (date probable de son départ à la retraite).

Le processus de désensibilisation se traduit par une réduction progressive des placements en actions et obligations au profit des placements monétaires pour que – au plus tard 2 ans avant la sortie du plan – l'épargne du participant soit investie à plus de 50 % sur le support présentant le risque financier le plus faible. Le choix entre gestion libre et gestion pilotée est exprimé par le participant lors de chaque versement effectué sur le PERCO. Ces deux modes de gestion n'étant pas exclusif l'un de l'autre, le panachage entre les deux options est possible.

Le choix du mode de gestion n'est pas définitif : le passage de la gestion libre à la gestion pilotée, et inversement, est possible à tout moment sur demande du participant.

### Option gestion libre

Dans le cadre de cette option, les versements des participants sont librement investis, selon le choix de chacun, sur les FCPE suivants :

- SOREA court terme : investissement orienté en totalité vers les supports de type monétaire, de manière à obtenir la préservation du capital et un rendement régulier. La composition cible du portefeuille est à 100 % en produits monétaires de la zone euro ;
- SOREA obligations : investissement orienté en totalité en produits de taux afin de limiter la variabilité de l'épargne en privilégiant les placements obligataires. La composition cible du portefeuille est à 100 % en produits obligataires de la zone euro ;
- SOREA ISR dynamique et solidaire : investissement recherchant la valorisation à long terme en conciliant rentabilité financière et investissement socialement responsable et solidaire. La composition cible du portefeuille est à 90 % en actions de la zone euro et à 10 % en titres émis par des entreprises solidaires agréées ;
- SOREA ISR croissance : investissement recherchant la valorisation de l'épargne tout en minimisant la prise de risque par une répartition équilibrée des placements en actions et en produits de taux socialement responsable de la zone euro. La composition cible du portefeuille est à 40 % en actions et à 60 % en produits obligataires de la zone euro.

Chaque nouveau versement est investi sur le ou les FCPE ci-dessus proposés selon le choix de répartition exprimé par le participant.

Les participants ont la possibilité, à tout moment et sans frais, de procéder à des arbitrages entre les fonds proposés pour changer l'allocation de leur épargne. Les arbitrages réalisés ne remettent pas en cause la durée d'indisponibilité des droits inscrits sur le PERCO qui demeurent bloqués jusqu'au départ à la retraite des participants.

### Option gestion pilotée

Dans le cadre de cette option, les versements des participants sont automatiquement investis selon la grille de répartition des placements jointe en annexe, sur les trois FCPE actions, obligations, monétaire, ci-dessous :

- SOREA ISR monétaire : investissement en totalité en produits monétaires, de manière à obtenir la préservation du capital et un rendement régulier ;
- SOREA ISR obligations : investissement en totalité en produits de taux socialement responsable afin de limiter la variabilité de l'épargne en privilégiant les placements obligataires et engagés dans le développement durable ;
- SOREA ISR dynamique et solidaire : investissement recherchant la valorisation à long terme en conciliant rentabilité financière et investissement solidaire.

Chaque nouveau versement effectué par le participant est investi automatiquement sur les FCPE selon la grille de répartition des placements, en fonction de son âge et de son horizon de placement correspondant à la date probable de son départ à la retraite (ou celle de réalisation d'un projet comme l'achat de la résidence principale).

Ces données individuelles permettent au teneur de comptes conservateur de parts de déterminer la durée de placement restant à courir jusqu'à la sortie du plan et d'allouer son versement sur les supports correspondants, selon la répartition prévue par la grille.

La date de départ à la retraite est indiquée par le participant lors de chaque versement. A défaut d'indication contraire l'horizon de placement retenu est la date de son 62<sup>e</sup> anniversaire :

Chaque année, afin que la répartition de la totalité des avoirs détenus par le participant soit conforme à l'allocation cible prévue par la grille de placement, il est procédé par le teneur de compte conservateur de parts à des arbitrages automatiques entre les FCPE. Ce réajustement annuel est

déclenché à date fixe, le 30 septembre de chaque année, et réalisé sur la première valeur liquidative de la part des fonds suivant cette date.

Un rééquilibrage automatique de l'épargne en compte est également effectué dans les cas suivants :

- lors d'un rachat partiel de l'épargne effectué par le participant ;
- lors d'un changement d'horizon de placement, demandé par le participant.

#### Règles de fonctionnement et objectifs de gestion des FCPE

Les fonds ci-dessus désignés sont gérés par la société Fédéris gestion d'actifs, société anonyme au capital de 5 000 000 €, dont le siège social est au 20 *bis*, rue La Fayette, Paris 9<sup>e</sup>, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 439 275 645.

L'établissement dépositaire des fonds est la BNP Paribas Securities Services, société anonyme au capital de 165 279 835 €, dont le siège social est au 3, rue d'Antin, Paris 2<sup>e</sup>, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 552 108 011.

Les règles de fonctionnement et les objectifs de gestion de l'ensemble de ces fonds sont précisés dans leurs règlements ainsi que dans les documents d'information clé pour l'investisseur. Les critères de choix de placement figurent dans les documents d'information clé pour l'investisseur et fiches de présentation des FCPE concernés, annexés au présent plan. »

### Article 2

#### *Autres actualisations*

Le présent avenant actualise certaines autres dispositions de l'accord pour intégrer les évolutions réglementaires et opérationnelles intervenues depuis la création de l'accord et apporter des précisions rédactionnelles pour une meilleure lisibilité de l'accord.

#### 2.1. Actualisations réglementaires

##### 2.1.1. Participation (titre II)

Suppression de la règle particulière d'imputation des déficits pour la détermination de la RSP (art. 1<sup>er</sup>).

Exclusion du conjoint collaborateur ou associé du bénéfice d'une répartition proportionnelle au salaire (art. 3).

Rajout de la règle *pro rata temporis* lors de la répartition proportionnelle au salaire (art. 3).

Précision sur les modalités d'information des bénéficiaires lors du versement de la prime de participation (art. 4 et 5).

Mise à jour des modalités d'affectation par défaut de la participation en l'absence de choix expressément formulé par le bénéficiaire (art. 4).

Fixation du point de départ de la date présumée d'information des bénéficiaires (art. 4).

##### 2.1.2. PEI (titre III) et/ou PERCO (titre IV)

Mise à jour des conditions de versements volontaires pour le conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise et le salarié dont le contrat de travail est suspendu (art. 2).

Mise à jour des modalités d'affectation par défaut de la participation en l'absence de choix expressément formulé par le bénéficiaire (art. 3).

Remplacement par le document d'information clé pour l'investisseur (DICI) de la notice AMF des FCPE (art. 3).

Modification de la codification de l'article du code monétaire et financier régissant les FCPE multientreprises devenu L. 214-164 (art. 3).

Introduction d'une nouvelle source d'alimentation du PERCO : 5 jours de repos non pris en l'absence de compte épargne-temps dans l'entreprise et prise en compte de la contre valeur monétaire de ces jours dans le plafond des versements annuels (art. 2).

## 2.2. Actualisations opérationnelles

### 2.2.1. Clauses communes (titre I<sup>er</sup>)

Rappel concernant le gestionnaire de l'accord du partenariat conclu par le groupe Malakoff Médéric avec BNP Paribas.

### 2.2.2 PEI (titre III) et/ou PERCO (titre IV)

Remplacement par le FCPE SOREA ISR dynamique et solidaire du fonds SOREA actions éthiques et solidaires (art. 3).

Mise à jour des coordonnées du teneur de registre et du teneur de compte conservateur de parts : missions désormais assurées respectivement par Malakoff Médéric épargne entreprise et BNP Paribas (art. 4).

Mise à jour au 1<sup>er</sup> janvier de la date de revalorisation annuelle des frais de tenue de compte (art. 8 PEI/art. 9 PERCO).

## 2.3. Actualisations rédactionnelles

### 2.3.1. Adaptations communes à la participation, au PEI et au PERCO

Nouvelle présentation des bénéficiaires n'ayant pas la qualité de salarié (art. 2 participation, art. 1<sup>er</sup> PEI et PERCO).

Le déblocage anticipé pour invalidité est complété de l'article du code de l'action sociale et des familles faisant référence à la CDAPH (commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) (art. 6 participation/art. 5 PEI et PERCO).

### 2.3.2. Adaptations communes au PEI et au PERCO

Précision apportée pour la modification des règles d'abondement (art. 2).

Précision apportée à la composition des conseils de surveillance des FCPE.

Nouvelles modalités de mise à disposition du rapport de gestion (art. 6 PEI/art. 7 PERCO).

Introduction d'un paragraphe rappelant la mise à disposition de chaque bénéficiaire d'un espace privé internet pour suivre l'évolution de son compte personnel (art. 6 du PEI/art. 7 du PERCO).

## **Article 3**

### *Prise d'effet*

Le présent avenant prend effet à la date de son dépôt à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRRECTE) du lieu de dépôt de l'accord initial.

## **Article 4**

### *Dépôt*

Le présent avenant et ses annexes sont déposés en deux exemplaires, dont une version sur support papier (envoi en recommandé avec avis de réception) et une version sur support électronique auprès de la DIRECCTE

Fait à Paris, le 17 février 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### GESTION PILOTÉE DU PERCO

#### 1. Grille de répartition des placements « Profil Prudent » retenue

*(En pourcentage.)*

PAS	ÉCHÉANCE DE LA RETRAITE	FONDS		
		SOREA ISR dynamique et solidaire	SOREA ISR obligations	SOREA ISR monétaire
999	Plus de 19 ans et demi	45	45	10
234	Plus de 18 ans et demi et jusqu'à 19 ans et demi	44	44	12
222	Plus de 17 ans et demi et jusqu'à 18 ans et demi	43	43	14
210	Plus de 16 ans et demi et jusqu'à 17 ans et demi	42	42	16
198	Plus de 15 ans et demi et jusqu'à 16 ans et demi	41	41	18
186	Plus de 14 ans et demi et jusqu'à 15 ans et demi	40	40	20
174	Plus de 13 ans et demi et jusqu'à 14 ans et demi	39	38	23
162	Plus de 12 ans et demi et jusqu'à 13 ans et demi	38	36	26
150	Plus de 11 ans et demi et jusqu'à 12 ans et demi	37	34	29
138	Plus de 10 ans et demi et jusqu'à 11 ans et demi	36	32	32
126	Plus de 9 ans et demi et jusqu'à 10 ans et demi	35	30	35
114	Plus de 8 ans et demi et jusqu'à 9 ans et demi	31	30	39
102	Plus de 7 ans et demi et jusqu'à 8 ans et demi	27	30	43
90	Plus de 6 ans et demi et jusqu'à 7 ans et demi	23	30	47
78	Plus de 5 ans et demi et jusqu'à 6 ans et demi	19	30	51
66	Plus de 4 ans et demi et jusqu'à 5 ans et demi	16	30	54
54	Plus de 3 ans et demi et jusqu'à 4 ans et demi	12	30	58
42	Plus de 2 ans et demi et jusqu'à 3 ans et demi	8	30	62
30	Plus de 1 an et demi et jusqu'à 2 ans et demi	0	30	70
18	Plus de 0 an et demi et jusqu'à 1 an et demi	0	0	100
6	Moins de 6 mois	0	0	100

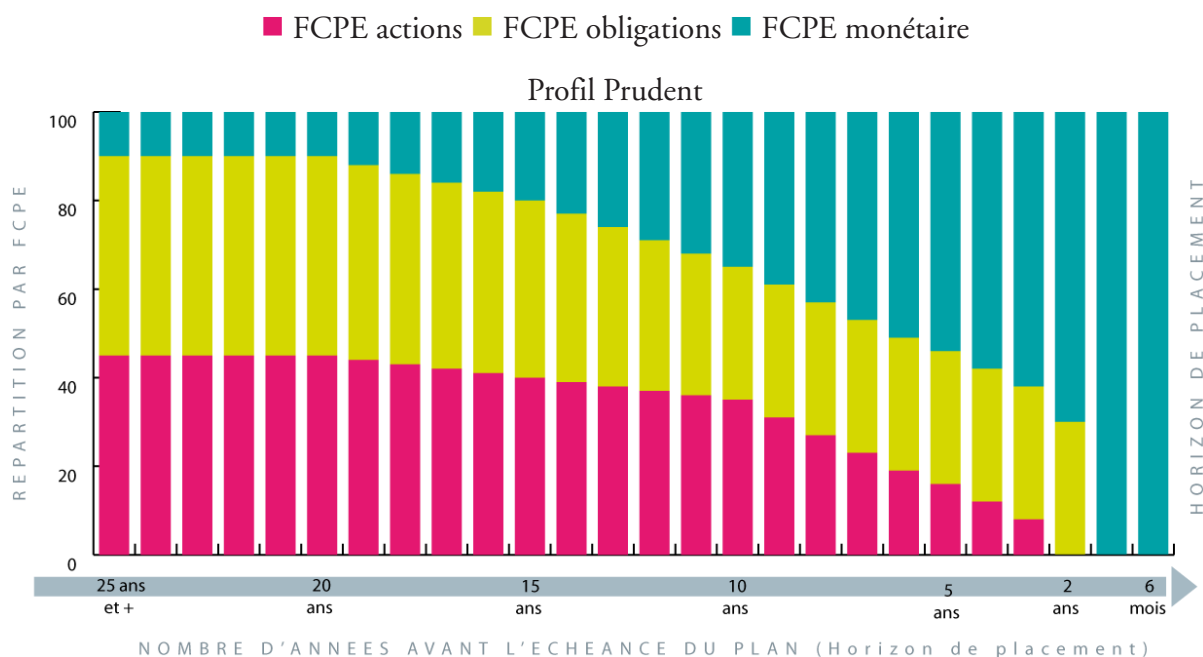
#### 2. Illustration du principe de désensibilisation de l'épargne

La gestion pilotée est une technique d'allocation d'actifs visant à désensibiliser progressivement l'épargne du participant en fonction de son horizon de placement.

Ainsi, au fur et à mesure que se rapproche la date probable de son départ à la retraite, la part de ses placements en actions et obligations diminue et celle des placements en produits monétaires, plus sécuritaires, augmente.

Si le participant opte pour la gestion pilotée, chaque montant versé est réparti automatiquement sur les trois FCPE proposés, selon son horizon de placement et conformément à la grille de répartition des placements (appelée aussi grille de désensibilisation) retenue par le PERCO pour l'allocation de son épargne.

### Grille de désensibilisation



Chaque année, la répartition des avoirs du participant entre les trois FCPE est réajustée, en fonction de l'allocation cible prévue par la grille, par arbitrages automatiques opérés par Fédéris épargne salariale, pour tenir compte de l'évolution de son horizon de placement et des performances des FCPE. Ainsi, à 2 ans de l'échéance de sortie du plan, son épargne sera investie à plus de 50 % dans le support « monétaire ».

### Exemple

Si la date probable de départ à la retraite se situe à plus de 20 ans, la répartition de l'épargne sera la suivante : 45 % sur le FCPE actions, 45 % sur le FCPE obligations et 10 % sur le FCPE monétaire.

Si la date probable de départ à la retraite se situe à 5 ans, la répartition de l'épargne sera la suivante : 19 % sur le FCPE actions, 30 % sur le FCPE obligations et 51 % sur le FCPE monétaire.

Brochure n° 3130

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1607. – INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS,  
ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL,  
ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS,  
MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**

AVENANT N° 60 DU 17 DÉCEMBRE 2013

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DU PERSONNEL NON CADRE

NOR : ASET1450704M

IDCC : 1607

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux décident de la mise en conformité du régime de prévoyance avec la réglementation en vigueur concernant la définition du personnel bénéficiaire des garanties au regard du décret du 9 janvier 2012.

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

*Définition du personnel non cadre*

Le premier paragraphe de l'article 1<sup>er</sup> concernant le champ d'application est modifié comme suit :

« Il est institué un régime de prévoyance au profit du personnel non cadre des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention.

On entend par "non cadre" 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.

Ce régime de prévoyance lui assure le service :

- de prestations complémentaires à celles servies par la sécurité sociale en cas d'incapacité temporaire ou d'invalidité ;
- d'un capital et de rentes d'éducation et de conjoint, en cas de décès, dans les conditions définies ci-après. »

**Article 2**

*Date d'effet*

Les nouvelles dispositions prévues par le présent avenant prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> avril 2014.

**Article 3**

*Dépôt. – Extension*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires.

Les parties signataires en demandent l'extension.

Fait à Paris, le 17 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FJP.

**Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;

FG FO ;

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC.

Brochure n° 3130

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1607. – INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS,  
ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL,  
ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS,  
MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**

---

**AVENANT N° 61 DU 17 DÉCEMBRE 2013  
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DU PERSONNEL CADRE**

NOR : ASET1450705M  
IDCC : 1607

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux décident de la mise en conformité du régime de prévoyance avec la réglementation en vigueur concernant la définition du personnel bénéficiaire des garanties au regard du décret du 9 janvier 2012.

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

*Définition du personnel cadre*

Le premier paragraphe de l'article 1<sup>er</sup> concernant le champ d'application est modifié comme suit :

« Il est institué un régime de prévoyance au profit du personnel cadre affilié au régime de retraite et de prévoyance des cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention.

On entend par "cadre", le personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Ce régime de prévoyance lui assure le service :

- de prestations complémentaires à celles servies par la sécurité sociale en cas d'incapacité temporaire ou d'invalidité ;
- de rentes d'éducation et de conjoint, en cas de décès, dans les conditions définies ci-après. »

**Article 2**

*Date d'effet*

Les nouvelles dispositions prévues par le présent avenant prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> avril 2014.

**Article 3**

*Dépôt. – Extension*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires.

Les parties signataires en demandent l'extension.

Fait à Paris, le 17 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FJP.

**Syndicats de salariés :**

FGMM CFDT ;

CSFV CFTC ;

FG FO ;

FCMTM CFE-CGC.

Brochure n° 3130

Convention collective nationale

IDCC : 1607. – **INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS,  
ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL,  
ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS,  
MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**

AVENANT N° 62 DU 15 AVRIL 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

AU 1<sup>ER</sup> MAI 2014

NOR : ASET1450707M

IDCC : 1607

Entre :

La FJP,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FG FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La grille des salaires minima conventionnels de l'article 3 du chapitre IX « Mises à jour et avenants » est établie comme suit :

Salaires minima conventionnels

(En euros.)

COEFFICIENT	DE 0 À 3 ANS	DE 3 À 6 ANS	DE 6 À 9 ANS	DE 9 À 12 ANS	DE 12 À 15 ANS	PLUS de 15 ans	GRILLE de calcul ancienneté
115	1 446	1 468	1 490	1 513	1 535	1 557	739
118	1 453	1 475	1 498	1 520	1 542	1 564	743
123	1 460	1 483	1 506	1 529	1 552	1 575	765
130	1 467	1 491	1 515	1 539	1 562	1 586	796
138	1 474	1 499	1 524	1 549	1 574	1 599	831
143	1 481	1 507	1 532	1 558	1 583	1 609	852
155	1 494	1 521	1 548	1 575	1 603	1 630	905

COEFFICIENT	DE 0 À 3 ANS	DE 3 À 6 ANS	DE 6 À 9 ANS	DE 9 À 12 ANS	DE 12 À 15 ANS	PLUS de 15 ans	GRILLE de calcul ancienneté
170	1 533	1 562	1 591	1 621	1 650	1 679	973
180	1 583	1 614	1 644	1 675	1 705	1 736	1 018
190	1 639	1 671	1 703	1 734	1 766	1 798	1 060
200	1 697	1 730	1 763	1 796	1 829	1 863	1 104
212	1 771	1 806	1 841	1 875	1 910	1 945	1 160
220	1 822	1 858	1 894	1 929	1 965	2 001	1 194
255	2 038	2 078	2 119	2 159	2 200	2 240	1 350
290	2 255	2 300	2 345	2 390	2 435	2 480	1 502
310	2 378	2 426	2 474	2 521	2 569	2 617	1 592
330	2 500	2 550	2 601	2 651	2 702	2 752	1 680
370	3 108	3 164	3 219	3 275	3 331	3 387	1 857
440	3 184	3 249	3 314	3 379	3 444	3 509	2 168
480	3 432	3 502	3 573	3 643	3 713	3 783	2 343
520	3 679	3 755	3 830	3 906	3 982	4 057	2 521
560	3 926	4 007	4 088	4 169	4 250	4 331	2 697

## Article 2

Le présent avenant prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> mai 2014.

Il sera déposé à la direction générale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du livre I<sup>er</sup> *a* du code du travail.

Fait à Paris, le 15 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective régionale**

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

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

---

ACCORD DU 29 AVRIL 2014  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES  
AU 1<sup>ER</sup> MAI 2014

NOR : ASET1450698M

IDCC : 863

---

Entre :

L'UIMM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

Le SIA GSEA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Valeur du point*

**Article 1.1**

*Fixation de la valeur du point*

Les taux de rémunérations minimales hiérarchiques des mensuels servant de base de calcul à la prime d'ancienneté sont fixés, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2014, sur la base d'une valeur de point de 4,32 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

La détermination des rémunérations minimales hiérarchiques s'obtiendra en multipliant cette valeur de point par les coefficients de l'échelle finale définie à l'article 10 de l'accord national du 21 juillet 1975.

## Article 1.2

### *Barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicables au 1<sup>er</sup> mai 2014*

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2014 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures est le suivant.

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	OUVRIER (majoration de 5 % incluse)	AGENT DE MAÎTRISE d'atelier (majoration de 7 % incluse)	ADMINISTRATIF Technicien
V	395		1 825,85	1 706,40
	365		1 687,18	1 576,80
	335		1 548,50	1 447,20
	305		1 409,83	1 317,60
IV	285	1 292,76	1 317,38	1 231,20
	270	1 224,72		1 166,40
	255	1 156,68	1 178,71	1 101,60
III	240	1 088,64	1 109,38	1 036,80
	225			972,00
	215	975,24	993,82	928,80
II	190	861,84		820,80
	180			777,60
	170	771,12		734,40
I	155	703,08		669,60
	145	657,72		626,40
	140	635,04		604,80

Conformément à l'article 14.2.1 de l'avenant « Mensuels » résultant de l'accord territorial du 31 mai 2002, ces rémunérations minimales hiérarchiques, qui sont fixées pour l'horaire légal de 35 heures hebdomadaires, doivent être adaptées à l'horaire de travail effectif et supporter, de ce fait, les majorations légales pour heures supplémentaires, lorsque l'horaire de travail est supérieur à 35 heures.

## Article 1.3

### *Durée d'application*

Cet accord sur la valeur du point s'appliquera également jusqu'à la signature du prochain accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui sera conclu ultérieurement entre l'UIMM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et les organisations syndicales de salariés.

## Article 2

### *Primes à versements différés*

## Article 2.1

### *Fixation d'un montant minimal annuel*

Afin de fixer un montant minimal annuel de « primes à versements différés » au bénéfice de tous les salariés des entreprises n'ayant pas de représentants du personnel ou n'ayant pas réussi à conclure

un accord avec leurs représentants du personnel, l'article 17 de l'accord du 1<sup>er</sup> avril 1976 portant sur les « Dispositions générales » de la convention collective territoriale et modifié par les avenants du 29 décembre 1976 et du 16 mai 1989 est complété par les dispositions suivantes :

« En l'absence de représentants du personnel ou bien en l'absence d'accord entre l'employeur et les représentants du personnel, le montant de ces deux primes à versements différés ne pourra être inférieur à 50 € par an. »

## **Article 2.2**

### *Clause de dénonciation partielle*

Les dispositions de l'article 2.1 instituant un montant minimal de primes à versements différés pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par chaque signataire, indépendamment des autres dispositions de la présente convention collective.

## **Article 3**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail à Paris dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à demander son extension.

Fait à Rennes, le 29 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3180

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2111. – SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR**

ACCORD DU 21 MARS 2014  
RELATIF À LA MISE EN PLACE  
D'UNE NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION

NOR : ASET1450708M  
IDCC : 2111

**PRÉAMBULE**

Le présent accord a pour objet de mettre en place une nouvelle grille de classification applicable aux salariés du particulier employeur, quel que soit l'emploi occupé.

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, la nouvelle classification se substituera de plein droit aux dispositions de la convention collective renvoyant à l'ancienne classification. La nouvelle classification remplace une grille devenue obsolète.

La refonte de la classification permet de prendre en compte les métiers traditionnels et d'introduire de nouvelles activités.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives et signataires entendent rappeler l'importance de la classification des emplois, qui a pour fonction :

- d'identifier les métiers du secteur, qui font l'objet d'une description sous la forme d'« emplois repères » ;
- d'accompagner les salariés dans leur évolution professionnelle ;
- de construire une hiérarchisation des emplois repères au regard de leur contenu ;
- de faciliter la mobilité et l'égalité professionnelles dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences initiée sur le plan national et mise en œuvre territorialement.

La présente classification constitue un outil innovant qui doit permettre de mieux appréhender les métiers du secteur des particuliers employeurs, quel que soit le mode de déclaration (chèque emploi-service universel, Pajemploi, déclaration nominative simplifiée). Dans cette perspective, elle offre une description homogène des différents emplois repères.

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

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des particuliers employeurs et leurs salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, quel que soit l'emploi occupé.

## Section 1

### Classification des emplois repères

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives et signataires réaffirment que la classification repose sur les seules caractéristiques de l'emploi et de son contenu, à l'exclusion de toute considération liée à la personne du salarié.

## Article 2

### Emplois repères

Afin de faciliter la mise en œuvre de la classification, les partenaires sociaux ont identifié au sein du présent accord des emplois repères qui illustrent concrètement les situations de travail les plus courantes.

Les emplois repères constituent la liste exhaustive des emplois à la date de l'extension du présent accord. Cette liste pourra être amenée à évoluer (cf. art. 3 « Clause de revoyure »).

#### a) Présentation des domaines d'activités

La nouvelle classification comprend, à la date de l'extension du présent accord, vingt et un emplois repères répartis dans cinq domaines d'activités :

- enfant (la garde d'un ou de plusieurs enfants) ;
- adulte (l'accompagnement d'une personne dans le maintien de son autonomie ou en situation de handicap) ;
- espaces de vie (notamment l'entretien du domicile : ménage, repassage) ;
- environnement technique (notamment secrétaire particulier, enseignant particulier, assistance informatique) ;
- environnement externe (la réalisation d'activités de bricolage, petits travaux de jardinage, gardiennage).

#### b) Présentation des emplois repères

Les emplois repères sont positionnés sur une grille de classification comportant une échelle à douze niveaux.

Chaque emploi repère a fait l'objet d'une cotation par les partenaires sociaux en fonction des cinq critères suivants : les connaissances requises, la technicité, l'autonomie, la résolution des problèmes, la dimension relationnelle. Ces critères permettent également de distinguer les niveaux d'exigences requises des différents emplois assurant aux salariés la possibilité d'évoluer au cours de leur carrière (exemple : assistant[e]s de vie A, B, C et D).

ÉCHELLE	DOMAINES				
	Enfant	Adulte	Espaces de vie	Environnement technique	Environnement externe
I	Baby-sitter		Employé(e) familial(e) A		Employé(e) d'entretien et petits travaux / homme, femme toutes mains A
II			Employé(e) familial(e) B	Accompagnateur(trice), personne de compagnie	Employé(e) d'entretien et petits travaux / homme, femme toutes mains B Gardien(ne) A

ÉCHELLE	DOMAINES				
	Enfant	Adulte	Espaces de vie	Environnement technique	Environnement externe
III	Garde d'enfant(s) A  Garde d'enfant(s) B	Assistant(e) de vie A	Employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s)	Secrétaire particulier(ère)	Gardien(ne) B
IV		Assistant(e) de vie B			
V		Assistant(e) de vie C			
VI		Assistant(e) de vie D		Enseignant(e) particulier(ère) (élémentaire) A  Assistant(e) informatique A	
VII				Enseignant(e) particulier(ière) (collège, lycée) B  Assistant(e) informatique B	
VIII				Enseignant(e) particulier(ière) (études supérieures) C	
IX					
X					
XI					
XII					

A cette grille de classification correspond une grille de salaires minima fixée par voie conventionnelle au terme des négociations au sein de la branche des salariés du particulier employeur.

Figurent aux annexes I à V du présent accord les fiches descriptives établies par domaine comprenant chacune :

- la liste et le résumé des différents emplois repères du domaine concerné ;
- la description de chaque emploi repère, étant précisé que la liste des tâches est non exhaustive.

c) Choix de l'emploi repère

Pour identifier l'emploi repère, il convient :

- de dresser la liste des activités confiées au salarié ;
- d'identifier le domaine d'activités (enfant, adulte, espaces de vie, environnement technique, environnement externe) qui doit correspondre à l'activité principale exercée par le salarié, c'est-à-dire l'activité qui prend en principe le plus de temps.

Toutefois, lorsque les activités concernent plusieurs domaines, si l'une d'elles consiste en l'accompagnement d'une personne adulte (domaine adulte) ou en la garde d'enfant(s) de moins de 3 ans (domaine enfant), il conviendra de choisir l'emploi repère d'un de ces domaines en tant qu'activité principale (appelée activité dominante auprès de personnes fragiles), et ce indépendamment du temps consacré à cette activité ;

- de retenir l'emploi repère correspondant à cette activité principale dans sa totalité, même si toutes les activités de cet emploi repère ne sont pas effectuées. S'il y a des activités complémen-

taires aux activités de l'emploi repère retenu, il convient, dans ce cas, de les lister dans le contrat de travail ou dans la lettre de notification. Les activités complémentaires ne donnent pas lieu à majoration de salaire, sauf négociation entre les parties.

S'il y a plusieurs activités principales de durée équivalente, il convient, dans ce cas, de retenir l'ensemble des emplois repères correspondants et de retenir l'échelle la plus élevée de ces emplois repères.

S'il y a une activité dominante auprès de personnes fragiles, il convient de retenir l'un des emplois repères d'assistant(e) de vie correspondant, appartenant au domaine adulte, ou l'un des emplois repères de garde d'enfant(s), appartenant au domaine enfant (enfant de moins de 3 ans) ;

- de rechercher l'échelle de l'emploi repère retenu dans la grille de classification (cf. art. 2 *b* du présent accord).

### **Article 3**

#### *Clause de revoyure*

Les emplois repères constituent la liste exhaustive des emplois à la date de l'extension du présent accord. Leur nombre et leur contenu pourront être révisés en fonction notamment de l'émergence de nouveaux métiers ou des évolutions constatées dans les emplois repères existants.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives conviennent ainsi d'étudier cette question chaque année lors de la négociation des salaires. Des réflexions paritaires seront prioritairement engagées dans l'année qui suit l'extension du présent accord sur la création d'emplois repères, comme notamment ceux de garde-malade de nuit et de garde d'enfant(s) en situation de handicap.

Pour ce faire, la commission paritaire nationale négociera dans le cadre d'un avenant les évolutions des emplois repères sur proposition de la commission paritaire nationale de suivi et de consultation de la classification (cf. art. 9 du présent accord).

### **Article 4**

#### *Modifications apportées par les partenaires sociaux à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999*

Afin de remplacer les mentions relatives à l'emploi de l'ancienne classification par la nouvelle, les partenaires sociaux modifient les articles de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur afférents à la classification ou aux emplois sans que cela ne soit considéré comme une négociation de l'ensemble du contenu des articles concernés, à savoir :

a) L'article 2 « Classification » de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur est modifié comme suit.

Le paragraphe qui suit est inséré :

« La grille de classification comporte vingt et un emplois repères avec une échelle à douze niveaux. Le descriptif détaillé de tous les emplois repères figure aux annexes I à V de l'accord de classification signé le 21 mars 2014. »

Après cet alinéa est insérée la nouvelle grille de classification des emplois repères prévue au point *b* de l'article 2 du présent accord.

L'ancienne grille de l'article 2 est supprimée.

b) L'article 3 « Postes d'emploi à caractère familial (PECF) présence responsable » de la convention collective est modifié comme suit :

Le point *b* « Description des postes » et son contenu sont supprimés.

Le point *a* « Définition de la présence responsable » est renuméroté en point *b* « Définition de la présence responsable ». Son contenu reste inchangé.

Est inséré un premier alinéa intitulé :

« *a*) Définition des postes d'emploi à caractère familial ».

A la suite de l'actuel alinéa ci-après reproduit : « Les salariés occupant un poste d'emploi à caractère familial assument une responsabilité auprès de personnes : enfants, personnes âgées ou handicapées, dépendantes ou non » est ajoutée la phrase qui suit : « Est donc visé l'ensemble des emplois repères du domaine "adulte", du domaine "enfant" et l'emploi repère "employé(e) familial(e) auprès d'enfants". »

L'alinéa qui suit : « Dans le cadre de l'horaire défini dans le contrat, ces salariés peuvent effectuer des heures de travail effectif et des heures de présence responsable dont le nombre respectif sera précisé au contrat » reste inchangé.

La nouvelle écriture de cet article est désormais la suivante :

« *a*) Définition des postes d'emploi à caractère familial

Les salariés occupant un poste d'emploi à caractère familial assument une responsabilité auprès de personnes : enfants, personnes âgées ou handicapées, dépendantes ou non. Sont donc visés l'ensemble des emplois repères du domaine "adulte", du domaine "enfant" et l'emploi repère "employé(e) familial(e) auprès d'enfants".

Dans le cadre de l'horaire défini dans le contrat, ces salariés peuvent effectuer des heures de travail effectif et des heures de présence responsable dont le nombre respectif sera précisé au contrat.

*b*) Définition de la présence responsable

Les heures de présence responsable sont celles où le salarié peut utiliser son temps pour lui-même tout en restant vigilant pour intervenir, s'il y a lieu.

Le nombre d'heures éventuelles de présence responsable peut évoluer notamment en fonction de :

- l'importance du logement ;
- la composition de la famille ;
- l'état de santé de la personne âgée, handicapée ou malade.

Une heure de présence responsable équivaut à 2/3 de 1 heure de travail effectif. »

*c*) L'article 4 « Emplois spécifiques » de la convention collective est modifié comme suit :

Le 1 « Homme et femme toutes mains » de cet article et son contenu sont supprimés.

La numérotation 2 de cet article est supprimée, le titre unique « Garde partagée » subsiste.

La phrase suivante est insérée sous le titre « Garde partagée » :

« La garde partagée concerne les emplois repères du domaine "enfant". »

Le reste de l'article est inchangé.

*d*) L'article 6 « Nuit » est modifié comme suit :

La phrase suivante est insérée sous le titre du point *b* « Poste d'emploi à caractère familial (PECF) » :

« Les postes d'emploi à caractère familial tels que visés au point *a* de l'article 3 de la présente convention qui sont concernés par la nuit sont les emplois repères du domaine "adulte", du domaine "enfant" et l'emploi repère "employé(e) familial(e) auprès d'enfants". »

Le titre du paragraphe 2 au point *b* est remplacé par : « Salarié assurant les fonctions de garde-malade de nuit ».

La phrase qui suit est insérée sous le titre du paragraphe 2 au point *b* de l'article 6 :

« Le salarié assurant les fonctions de garde-malade de nuit est à proximité du malade et est susceptible d'intervenir à tout moment. »

Le reste du paragraphe 2 au point *b* de l'article 6 est inchangé.

Les termes « niveaux II et III » du paragraphe 1 au point *b* sont supprimés.

La nouvelle écriture de cet article est désormais la suivante :

« *a*) Si le salarié est tenu de dormir sur place, sans contrainte horaire, le logement ne sera pas déduit du salaire net.

*b*) Poste d'emploi à caractère familial (PECF)

Les postes d'emploi à caractère familial tels que visés au point *a* de l'article 3 de la présente convention concernés par la nuit sont les emplois repères du domaine "adulte", du domaine "enfant" et l'emploi repère "employé(e) familial(e) auprès d'enfants".

#### 1. Présence de nuit

La présence de nuit, compatible avec un emploi de jour, s'entend de l'obligation pour le salarié de dormir sur place dans une pièce séparée, sans travail effectif habituel, tout en étant tenu d'intervenir éventuellement dans le cadre de sa fonction.

Cette présence de nuit ne peut excéder 12 heures.

Il ne pourra être demandé plus de 5 nuits consécutives, sauf cas exceptionnel.

Pour les salariés tenus à une présence de nuit, le logement ne sera pas pris en compte dans l'évaluation des prestations en nature et donc ne sera pas déduit du salaire net.

Cette présence de nuit sera prévue au contrat et rémunérée pour sa durée par une indemnité forfaitaire dont le montant ne pourra être inférieur à 1/6 du salaire conventionnel versé pour une même durée de travail effectif. Cette indemnité sera majorée en fonction de la nature et du nombre des interventions.

Si le salarié est appelé à intervenir toutes les nuits à plusieurs reprises, toutes les heures de nuit sont considérées comme des heures de présence responsable.

Cette situation ne peut être que transitoire. Si elle perdure le contrat sera revu.

#### 2. Salarié assurant les fonctions de garde-malade de nuit

Le salarié assurant les fonctions de garde-malade de nuit est à proximité du malade et est susceptible d'intervenir à tout moment.

Cet emploi n'est pas compatible avec un emploi de jour à temps complet. Le salarié reste à proximité du malade et ne dispose pas de chambre personnelle.

La rémunération est calculée sur une base qui ne peut être inférieure à huit fois le salaire horaire pour 12 heures de présence par nuit. »

### *Section 2*

Mise en application de la nouvelle classification

### **Article 5**

#### *Délai de mise en application*

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant celui de la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il est immédiatement applicable aux particuliers employeurs et aux salariés dont le contrat de travail est conclu après cette date.

Pour les contrats de travail signés avant l'entrée en vigueur de l'accord, les particuliers employeurs disposeront d'un délai de 6 mois pour procéder à la classification de leur(s) salarié(s), en application du présent accord.

## **Article 6**

### *Modalités d'application*

L'application de la nouvelle classification donnera lieu à :

- a) Si le salarié est en poste lors de l'entrée en vigueur du présent accord
  - une notification écrite du particulier employeur au salarié de l'emploi repère ou des emplois repères retenus (cf. art. 2 « Choix de l'emploi repère », point c) et de sa classification (niveau de l'échelle dans la grille) ainsi que des éventuelles activités complémentaires. Cette notification devra indiquer le droit de recours auprès de la CPNSCC tel que prévu à l'article 10 du présent accord. Un modèle type de notification de la nouvelle classification figure en annexe VI du présent accord ;
  - la mention de l'emploi repère ou des emplois repères retenus (cf. art. 2 « Choix de l'emploi repère », point c) sur le bulletin de paie et son positionnement dans l'échelle, à l'exception des attestations délivrées par le centre national du CESU ou le centre Pajemploi (ces mentions n'y figurant pas à la date de la signature du présent accord).
- b) Si le salarié est embauché après l'entrée en vigueur de l'accord

Le contrat de travail contiendra le nom de l'emploi repère ou des emplois repères retenus et leur classification (niveau de l'échelle dans la grille) ainsi que la liste des éventuelles activités complémentaires. Il est vivement conseillé d'en reproduire le descriptif (figurant aux annexes I à V du présent accord) dans le contrat de travail.

## **Article 7**

### *Garanties individuelles au titre de la rémunération*

La mise en application de la nouvelle classification ne peut en aucun cas être la cause d'une diminution du salaire dont bénéficiait le salarié antérieurement. Elle ne peut être à l'origine d'une modification unilatérale du contrat existant.

Le particulier employeur ne peut pas diminuer la rémunération versée au salarié si le salaire minimum conventionnel correspondant à la nouvelle classification du salarié est inférieur.

## **Article 8**

### *Egalité professionnelle*

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives et signataires du présent accord rappellent l'importance de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans le cadre de la classification des emplois, les particuliers employeurs devront veiller à garantir une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation et de rémunération.

## **Article 9**

### *Commission paritaire nationale de suivi et de consultation de la classification*

Une commission paritaire nationale de suivi et de consultation de la classification (CPNSCC) est instituée par le présent accord à compter de l'entrée en vigueur du nouvel accord de classification telle que prévue à l'article 5.

Elle est composée :

- d'un représentant pour chaque organisation syndicale de salariés signataire ;
- d'un nombre équivalent de représentants d'employeurs signataires.

Elle est domiciliée au siège de la FEPEM, qui en assure également le secrétariat. Les membres de la commission établissent la périodicité et les modalités de leurs réunions dans un règlement intérieur.

Elle a pour mission :

- de régler les difficultés de mise en œuvre des dispositions du présent accord ;
- de rendre un avis consultatif sur les désaccords entre le particulier employeur et son salarié qui seraient portés à sa connaissance dans le cadre des dispositions de l'article 10 du présent accord ;
- d'identifier et de coter autant que nécessaire de nouveaux emplois repères qui viendront rejoindre les vingt et un emplois repères actuels et de les proposer à la commission paritaire nationale de la branche des salariés du particulier employeur. La méthode de classification (création et cotation) est annexée au règlement intérieur de la CPNSCC.

## **Article 10**

### *Modalités de saisine de la CPNSCC en cas de désaccord consécutif à la notification de la classification*

Tout désaccord opposant un particulier employeur et un salarié consécutif à la notification de la nouvelle classification (pour les contrats en cours au moment de l'entrée en vigueur du présent accord) telle que prévue à l'article 6 du présent accord peut être soumis pour avis consultatif à la CPNSCC dans un délai maximal de 3 mois suivant la date de réception de la notification faite au salarié, à peine de forclusion. La forclusion est uniquement attachée à la saisine de la commission.

La saisine de la commission s'effectue par lettre recommandée avec avis de réception, le courrier signé conjointement par le particulier employeur et son salarié devant obligatoirement contenir :

- l'intitulé de l'emploi et les activités exercées ;
- la classification notifiée ;
- la copie de la lettre de notification de classification du salarié par l'employeur ;
- le positionnement revendiqué par le salarié avec son argumentation ;
- l'argumentation écrite de l'employeur.

La saisine de la commission est effectuée :

- soit par l'intermédiaire de l'une des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives ;
- soit par le particulier employeur et le salarié conjointement.

La commission rend un avis consultatif à chacune des parties lors de la réunion qui suit la date de réception de la saisine, il est prévu que la commission se réunisse trimestriellement.

L'avis consultatif est pris à l'unanimité des membres présents et dans le cadre du règlement intérieur établi dès l'extension de l'accord.

Sans unanimité, la commission notifie l'absence d'avis consultatif aux parties qui l'ont saisie.

## *Section 3*

### Révision et dénonciation

## **Article 11**

### *Révision de la classification*

Toute demande de révision du présent accord à l'initiative de l'une des parties signataires doit donner lieu à une notification écrite adressée aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception comportant un projet de rédaction de la ou des dispositions dont la révision est deman-

dée. Ce projet est soumis à la commission paritaire nationale, laquelle peut recueillir pour avis la proposition de la CPNSCC.

Une négociation devra s'engager dans les 3 mois suivant la demande de révision en vue de la conclusion d'un éventuel avenant.

## **Article 12**

### *Durée. – Dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

La partie qui dénonce doit adresser à chacune des autres parties signataires une lettre recommandée avec avis de réception indiquant les raisons de sa dénonciation et respecter les formalités de dépôt conformément aux dispositions légales applicables.

La dénonciation sera réglée par application des dispositions légales en vigueur.

## **Article 13**

### *Notification*

A l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

## **Article 14**

### *Dépôt*

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail (service du dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15).

## **Article 15**

### *Extension*

L'extension du présent accord sera demandée sur l'initiative de la partie signataire la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 21 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

FEPEM.

### **Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;

FGTA FO ;

FDS CGT.

## ANNEXE I

### DOMAINE ENFANT

---

Trois emplois repères appartiennent au domaine d'activités enfant :

- un emploi de baby-sitter qui surveille et assure une présence occasionnelle et de courte durée auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans. Si un ou plusieurs enfants est âgé de moins de 3 ans, l'emploi repère concerné est obligatoirement garde d'enfant(s) ;
- deux emplois de garde d'enfant(s) qui s'occupe d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de 3 ans.

Les activités de chaque emploi repère de ce domaine (telles qu'énumérées ci-après et dont la liste de tâches n'est pas exhaustive) correspondent aux activités principales de chacun des emplois repères même si elles ne sont pas toutes demandées au salarié.

#### Cartographie des emplois repères du domaine enfant

Baby-sitter, échelle 1 : surveiller et assurer une présence occasionnelle et de courte durée auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans.

Garde d'enfant(s) A, échelle 3 :

- s'occuper d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de 3 ans ;
- nettoyer les espaces de vie de l'enfant ;
- surveiller un ou plusieurs enfants dans la réalisation des devoirs.

Garde d'enfant(s) B, échelle 3 :

- garde d'enfant(s) A ;
- entretenir le linge de l'enfant.

#### Description des emplois repères appartenant au domaine enfant

Emploi repère : baby-sitter

L'emploi repère de baby-sitter consiste à surveiller et à assurer une présence occasionnelle et de courte durée auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans.

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à surveiller et à assurer une présence occasionnelle et de courte durée auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans, par exemple : accompagner l'enfant dans ses activités (jeux, travaux manuels...), lors d'une promenade, aider l'enfant dans la prise de son repas (goûter, dîner...), aider l'enfant dans les actes courants d'hygiène (mains, dents...).

Emploi repère : garde d'enfant(s) A

L'emploi repère de garde d'enfant(s) A consiste à s'occuper d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de 3 ans.

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- s'occuper d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de 3 ans, par exemple : effectuer sa toilette, procéder aux changes, préparer et aider à la prise de ses repas ou biberons, accompagner l'enfant lors d'une promenade, organiser des activités ludiques et d'éveil ;

- nettoyer les espaces de vie de l'enfant (utilisés durant le temps de travail du ou de la garde d'enfant(s), par exemple : les pièces, les équipements et les accessoires utilisés par ou pour l'enfant (chambre, jouets, baignoire...) ;
- surveiller un ou plusieurs enfants dans la réalisation des devoirs, par exemple : lecture, exercices.

Emploi repère : garde d'enfant(s) B

L'emploi repère de garde d'enfant(s) B consiste à s'occuper d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de 3 ans.

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi repère garde d'enfant(s) A ;
- l'entretien du linge de l'enfant, par exemple : trier, laver, repasser, plier et ranger le linge.

## ANNEXE II

### DOMAINE ADULTE

---

Quatre emplois repères d'assistant(e) de vie appartiennent au domaine d'activités adulte. Les emplois d'assistant(e) de vie consistent à accompagner des personnes adultes dont l'autonomie est altérée de manière temporaire, évolutive ou permanente dans la réalisation de leurs activités pouvant aller des tâches courantes aux actes essentiels de la vie quotidienne. En fonction des besoins de la personne, l'assistant(e) de vie peut être amené(e) à faire le lien avec l'entourage et/ou les professionnels de santé.

Les activités de chaque emploi repère d'assistant(e) de vie (telles qu'énumérées ci-après et dont la liste de tâches n'est pas exhaustive) correspondent aux activités principales de l'emploi repère même si elles ne sont pas toutes demandées au salarié.

#### Cartographie des emplois repères du domaine adulte

Assistant(e) de vie A, échelle 3 :

Effectuer et/ou accompagner l'employeur dans ses activités courantes :

- activités sociales et/ou de loisirs ;
- courses ;
- tâches ménagères ;
- entretien du linge ;
- préparation de repas courants ;
- tâches administratives courantes.

Assistant(e) de vie B, échelle 4 :

- assistant(e) de vie A ;
- effectuer et/ou accompagner l'employeur dans la préparation de repas spécifiques ;
- accompagner l'employeur dans :
  - la prise des repas ;
  - la réalisation des gestes d'hygiène corporelle ;
  - les transferts et les déplacements ;
  - l'habillage.

Assistant(e) de vie C, échelle 5 :

- assistant(e) de vie A ;
- réaliser à la place de l'employeur la préparation de repas spécifiques ;
- assister :
  - l'employeur dans la prise des repas ;
  - une tierce personne dans la réalisation des soins d'hygiène corporelle ;
  - l'employeur lors de ses transferts et déplacements ;
  - l'employeur lors de l'habillage.

Assistant(e) de vie D, échelle 6 :

- assistant(e) de vie C ;
- réaliser les gestes liés à la délégation des soins d'un employeur en situation de handicap.

## Description des emplois repères appartenant au domaine adulte

### Emploi repère : assistant(e) de vie A

L'emploi repère d'assistant(e) de vie A consiste à accompagner une personne adulte dont l'autonomie est altérée de manière temporaire, évolutive ou permanente dans la réalisation des tâches courantes.

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à effectuer et/ou accompagner l'employeur dans :

- les activités sociales et/ou de loisirs ;
- les courses ;
- les tâches ménagères, par exemple : entretenir les espaces de vie (intérieurs et extérieurs), nettoyer les sols, les meubles, les objets, les vitres, les sanitaires, les terrasses, s'occuper de la literie ;
- l'entretien du linge ;
- la préparation de repas courants, par exemple : préparer un repas de tous les jours ;
- les tâches administratives courantes, par exemple : la gestion du courrier, de documents et leur classement.

### Emploi repère : assistant(e) de vie B

L'emploi repère d'assistant(e) de vie B consiste à accompagner une personne adulte dont l'autonomie est altérée de manière temporaire, évolutive ou permanente dans la réalisation des tâches courantes et des actes essentiels de la vie quotidienne.

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi repère assistant(e) de vie A ; et
- effectuer et/ou accompagner l'employeur dans la préparation de repas spécifiques, par exemple : sans sel, sans sucre, sans apport de matière grasse ;
- accompagner l'employeur dans :
  - la prise des repas, par exemple : installer correctement l'employeur, préparer la table, couper les aliments ;
  - la réalisation des gestes d'hygiène corporelle que la personne pourrait faire elle-même, par exemple : l'aide à la toilette non médicalisée, le rasage, les soins cosmétiques ;
  - les transferts et les déplacements à l'intérieur ou à l'extérieur du domicile, par exemple : se relever d'une chaise, descendre un escalier, traverser une rue ;
  - l'habillage, par exemple : enfiler un gilet, une veste, attacher les chaussures, passer de la tenue de jour à la tenue de nuit et inversement.

### Emploi repère : assistant(e) de vie C

L'emploi repère d'assistant(e) de vie C consiste à réaliser les tâches courantes et les actes essentiels de la vie quotidienne (hors soins d'hygiène corporelle) d'une personne dont l'autonomie est altérée de manière temporaire, évolutive ou permanente, qu'elle ne peut effectuer seule.

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi repère assistant(e) de vie A ; et
- réaliser à la place de l'employeur la préparation de repas spécifiques, par exemple : semi-liquide ou liquide, sans sel, sans sucre, sans apport de matière grasse.
- assister :
  - l'employeur dans la prise des repas, par exemple : installer correctement l'employeur, préparer la table, couper les aliments, utiliser, le cas échéant, les matériels d'aide à l'alimentation (cuillère spécifique, bol...) ;
  - l'employeur lors de ses transferts et déplacements à l'intérieur ou à l'extérieur du domicile, par exemple : se relever d'une chaise, descendre un escalier, traverser une rue ;

- l’employeur lors de l’habillage, par exemple : passer de la tenue de jour à la tenue de nuit et inversement ;
- une tierce personne (professionnel de santé, aidant familial) dans la réalisation des soins d’hygiène corporelle.

Emploi repère : assistant(e) de vie D

L’emploi repère d’assistant(e) de vie D consiste à réaliser les tâches courantes et les actes essentiels de la vie quotidienne d’une personne en situation de handicap qu’elle ne peut effectuer seule, dont les gestes liés à des soins délégués.

Selon les consignes de l’employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l’emploi repère assistant(e) de vie C ; et
- réaliser les gestes délégués liés à des soins d’un employeur en situation de handicap : accomplir des gestes de soins donnant lieu à un apprentissage obligatoire dispensé par un médecin ou un infirmier qui est responsable de la mise en œuvre de cette délégation de soins.

#### Délégation de gestes de soins

La délégation de gestes de soins est précisée dans l’article L. 1111-6-1 du code de la santé publique (créé par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 et modifié par la loi n° 2005-370 du 22 avril 2005, art. 10, *Journal officiel* du 23 avril 2005). Il est rédigé comme suit :

« Une personne durablement empêchée, du fait de limitations fonctionnelles des membres supérieurs en lien avec un handicap physique, d’accomplir elle-même des gestes liés à des soins prescrits par un médecin, peut désigner, pour favoriser son autonomie, un aidant naturel ou de son choix pour les réaliser.

La personne handicapée et les personnes désignées reçoivent préalablement, de la part d’un professionnel de santé, une éducation et un apprentissage adaptés leur permettant d’acquérir les connaissances et la capacité nécessaires à la pratique de chacun des gestes pour la personne handicapée concernée. Lorsqu’il s’agit de gestes liés à des soins infirmiers, cette éducation et cet apprentissage sont dispensés par un médecin ou un infirmier.

Les conditions d’application du présent article sont définies, le cas échéant, par décret. »

## ANNEXE III

### DOMAINE ESPACES DE VIE

---

Trois emplois repères appartiennent au domaine d'activités espaces de vie :

- deux emplois d'employé(e) familial(e) ;
- un emploi d'employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s).

Les activités de chaque emploi repère du domaine espaces de vie (telles qu'énumérées ci-après et dont la liste de tâches n'est pas exhaustive) correspondent aux activités principales de l'emploi repère même si elles ne sont pas toutes demandées au salarié.

#### Cartographie des emplois repères du domaine espaces de vie

Employé(e) familial(e) A, échelle 1 :

- entretenir les espaces de vie ;
- repasser le linge courant.

Employé(e) familial(e) B, échelle 2 :

- employé(e) familial(e) A ;
- entretenir le linge ;
- repasser le linge délicat ;
- préparer les repas courants ;
- effectuer les courses.

Employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s), échelle 3 :

- employé(e) familial(e) B ;
- surveiller et assurer une présence auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans ;
- surveiller un ou plusieurs enfants dans la réalisation des devoirs.

#### Description des emplois repères appartenant au domaine espaces de vie

Emploi repère : employé(e) familial(e) A

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- entretenir les espaces de vie, par exemple : nettoyer les espaces de vie (intérieurs et extérieurs), nettoyer les sols, les meubles, les objets, les vitres, les sanitaires, les terrasses, s'occuper de la literie ;
- repasser le linge courant ou dont les matières ne demandent pas de technique particulière de repassage, le plier et le ranger.

Emploi repère : employé(e) familial(e) B

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi repère employé(e) familial(e) A ;
- entretenir le linge, par exemple : effectuer l'entretien du linge courant et délicat (tri, lavage, séchage) ;
- repasser le linge délicat ou dont les matières demandent des techniques particulières de repassage, le plier et le ranger ;
- préparer des repas courants, par exemple : préparer un repas de tous les jours ;
- effectuer les courses.

Emploi repère : employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s)

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi repère employé(e) familial(e) B ;
- surveiller et assurer une présence auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans, par exemple : accompagner l'enfant dans ses activités (jeux, travaux manuels...), lors d'une promenade, aider l'enfant dans la prise de son repas (goûter, dîner...), aider l'enfant dans les actes courants d'hygiène (mains, dents...).
- surveiller un ou plusieurs enfants dans la réalisation des devoirs : par exemple lecture, exercices.

## ANNEXE IV

### DOMAINE ENVIRONNEMENT TECHNIQUE

---

Sept emplois repères appartiennent au domaine d'activités environnement technique :

- un emploi d'accompagnateur(trice) correspond à la dame ou à l'homme de compagnie ;
- un emploi de secrétaire particulier(ière) ;
- trois emplois d'enseignant(e) particulier(ière) en fonction du niveau de l'apprenant ;
- deux emplois d'assistant(e) informatique.

Les activités de chaque emploi repère du domaine environnement technique (telles qu'énumérées ci-après et dont la liste de tâches n'est pas exhaustive) correspondent aux activités principales de l'emploi repère même si elles ne sont pas toutes demandées au salarié.

#### Cartographie des emplois repères du domaine environnement technique

Accompagnateur(trice), personne de compagnie, échelle 2 : accompagner une personne adulte dans les activités de loisirs.

Secrétaire particulier(ière), échelle 3 :

- rédiger des écrits, rechercher des documents ;
- réaliser :
  - une assistance administrative ;
  - une assistance à la gestion du budget familial.

Enseignant(e) particulier(ière) (niveau élémentaire) A, échelle 6 :

- évaluer le niveau de l'apprenant ;
- élaborer et/ou dispenser l'enseignement particulier.

Enseignant(e) particulier(ière) (niveau collège, lycée) B, échelle 7 :

- évaluer le niveau de l'apprenant ;
- élaborer et/ou dispenser l'enseignement particulier.

Enseignant(e) particulier(ière) (niveau études supérieures) C, échelle 8 :

- évaluer le niveau de l'apprenant ;
- élaborer et/ou dispenser l'enseignement particulier.

Assistant(e) informatique A, échelle 6 :

- identifier le besoin ;
- installer et configurer le matériel informatique ;
- intervenir sur une panne informatique.

Assistant(e) informatique B, échelle 7 :

- assistant(e) informatique A ;
- accompagner la personne dans le domaine informatique.

#### Description des emplois repères appartenant au domaine environnement technique

Emploi repère : accompagnateur(trice), personne de compagnie

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à accompagner une personne adulte dans les activités de loisirs, par exemple : aider, proposer à l'employeur la réalisation de tout ou partie de ses activités de loisirs à son domicile ou à l'extérieur (notamment des activités sociales, culturelles, de loisirs adaptées).

Emploi repère : secrétaire particulier(ière)

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- rédiger des écrits, rechercher des documents, par exemple : lettres, CV, courriels ou tout autre écrit ;
- réaliser :
  - une assistance administrative, par exemple : la gestion de l'agenda, la prise de rendez-vous, la réalisation du montage d'un dossier simple (demande de prise en charge, d'allocation...), la rédaction d'un courrier administratif (Urssaf, impôts, retraite...), la prise de notes ;
  - une assistance à la gestion du budget familial, par exemple : l'élaboration et le suivi du budget (hebdomadaire, mensuel), la réalisation d'un comparatif de devis.

Dans le cadre de l'ensemble des activités décrites ci-dessus, il peut être demandé au (à la) secrétaire particulier(ière) de sauvegarder, de classer et d'archiver tous les documents selon les consignes de l'employeur.

Emploi repère : enseignant(e) particulier(ière) A (niveau élémentaire)

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- évaluer le niveau de l'apprenant, par exemple : à l'aide d'exercices simples (QCM, quiz, tests...), en identifiant les points forts et les points à améliorer ;
- élaborer et/ou dispenser l'enseignement particulier et d'après le programme scolaire : par exemple, enseigner les fondamentaux (cours de lecture, d'écriture, de grammaire, géométrie, histoire, géographie...), apprendre à l'élève à acquérir des méthodes de travail (méthodologie de mémorisation, de réalisation de ses devoirs), proposer des exercices, élaborer un ou des supports en appui du cours de la ou des matières à enseigner (tableaux, plans, schémas, fiches...).

Emploi repère : enseignant(e) particulier(ière) B (niveau collège, lycée)

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- évaluer le niveau de l'apprenant, par exemple : à l'aide d'exercices simples (QCM, quiz, tests...), en identifiant les points forts et les points à améliorer ;
- élaborer et dispenser l'enseignement particulier et d'après le programme scolaire, par exemple : consolider, améliorer les connaissances de l'apprenant dans la ou les matières à enseigner (mathématiques, français, philosophie, sciences économiques, langues...), acquérir des méthodes de travail (méthodologie de mémorisation, de réalisation des exercices, de prise de note de ses cours) proposer des exercices, élaborer un ou des supports en appui du cours de la ou des matières à enseigner (tableaux, plans, schémas, fiches...), préparer l'apprenant à un contrôle ou à un examen (réaliser des fiches de synthèse, élaborer un plan de révision...).

Emploi repère : enseignant(e) particulier(ière) C (niveau études supérieures)

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- évaluer le niveau de l'apprenant, par exemple : à l'aide d'exercices simples (QCM, quiz, tests...), en identifiant les points forts et les points à améliorer ;
- élaborer et dispenser l'enseignement particulier, par exemple : consolider, améliorer les connaissances de l'apprenant dans la ou les matières à enseigner (mathématiques, français, philosophie, sciences économiques, langues...), acquérir des méthodes de travail (méthodologie de mémorisation, de réalisation des exercices, de prise de note de ses cours), proposer des exercices, élaborer un ou des supports en appui du cours de la ou des matières à enseigner (tableaux, plans, schémas, fiches...), préparer l'apprenant à un examen, à un concours ou à l'entrée aux grandes écoles (réaliser des fiches de synthèse, élaborer un plan de révision...).

Emploi repère : assistant(e) informatique A

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- identifier le besoin, par exemple : déterminer avec l'utilisateur ses attentes et la durée maximum de l'intervention ;
- installer et configurer le matériel informatique ;
- intervenir sur une panne informatique, par exemple : effectuer un diagnostic de la panne et remédier aux problèmes.

Emploi repère : assistant(e) informatique B

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi repère assistant(e) informatique A ;
- accompagner la personne dans le domaine informatique, par exemple : dans l'utilisation de l'ordinateur, des périphériques et des logiciels (traitement de texte, navigation web, courrier électronique, tableur).

## ANNEXE V

### DOMAINE ENVIRONNEMENT EXTERNE

---

Quatre emplois repères appartiennent au domaine d'activités environnement externe :

- deux emplois d'employé(e) d'entretien et petits travaux homme-femme toutes mains ;
- deux emplois de gardien(ne).

Les activités de chaque emploi repère du domaine « environnement externe » (telles qu'énumérées ci-après et dont la liste de tâches n'est pas exhaustive) correspondent aux activités principales de l'emploi repère même si elles ne sont pas toutes demandées au salarié.

#### Cartographie des emplois repères du domaine environnement externe

Employé(e) d'entretien et petits travaux homme-femme toutes mains A, échelle 1 :

- effectuer de petits travaux de bricolage ;
- nettoyer et entretenir les espaces extérieurs.

Employé(e) d'entretien et petits travaux homme-femme toutes mains B, échelle 2 :

- employé(e) d'entretien et petits travaux homme-femme toutes mains A ;
- effectuer de petits travaux de jardinage.

Gardien(ne) A, échelle 2 :

- surveiller la propriété (habitation et dépendances) ;
- entretenir la propriété (habitation et dépendances).

Gardien(ne) B, échelle 3 :

- gardien A ;
- assurer des tâches complémentaires.

#### Description des emplois repères appartenant au domaine environnement externe

Emploi repère : employé(e) d'entretien et petits travaux homme-femme toutes mains A

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- effectuer de petits travaux de bricolage, par exemple : monter et démonter des meubles, les déplacer, effectuer des petits travaux de peinture, reboucher de petits trous dans un mur, une porte, changer des ampoules, changer des joints de robinets ;
- nettoyer et entretenir les espaces extérieurs, par exemple : tondre la pelouse et ramasser les déchets verts, ramasser les feuilles, les branches et évacuer les déchets, désherber, arroser les plantes, nettoyer et entretenir le mobilier extérieur (salon de jardin, barbecue, bacs à fleurs), cueillette des fruits.

Emploi repère : employé(e) d'entretien et petits travaux homme-femme toutes mains B

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi repère employé(e) d'entretien et petits travaux homme-femme toutes mains A ;
- effectuer de petits travaux de jardinage, par exemple : rempoter des plantes et autres arbustes, bêcher la terre en vue d'une plantation de fleurs ou de plants légumiers pour usage personnel, tailler des arbustes, rosiers, haies et autres plantes, nettoyer et entretenir les bassins, la piscine et autres pièces d'eau ornementales ainsi que les annexes techniques.

Emploi repère : gardien(ne) A

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- surveiller la propriété (habitation et dépendances), par exemple : repérer les limites de la propriété ainsi que ses accès et les surveiller, vérifier l'objet de la présence de personnes et les accompagner, veiller à la propreté des espaces extérieurs ;
- entretenir la propriété (habitation et dépendances), par exemple : tondre la pelouse et ramasser les déchets verts, ramasser les feuilles, les branches, désherber, arroser les plantes, gérer l'alimentation en énergie de la propriété (gaz, fuel, bois...), nettoyer le portail, les portes d'entrée, les dépendances, les allées, réaliser de petits travaux de bricolage, nettoyer et entretenir le mobilier extérieur (salon de jardin, barbecue, bacs à fleurs...).

Emploi repère : gardien(ne) B

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi repère gardien(ne) A ;
- assurer des tâches complémentaires, par exemple : s'occuper des animaux de compagnie (les promener, les alimenter, nettoyer leur espace), nettoyer et entretenir les bassins, la piscine ainsi que les annexes techniques, nettoyer la voiture de l'employeur, fendre, ranger et stocker le bois.

## ANNEXE VI

### ACCORD DE CLASSIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

#### Modèle de notification écrite

M. ou Mme (nom employeur)

(Adresse)

M. (nom) du (de la) salarié(e)

(Adresse)

A ..., le ...

*Lettre remise en main propre contre décharge ou courrier recommandé avec avis de réception n° ...*

Monsieur, Madame ...,

La convention collective nationale des salariés du particulier employeur comporte une nouvelle classification des emplois en vigueur depuis le ...

En application de celle-ci, je vous notifie votre nouvelle classification correspondant à votre activité principale <sup>(1)</sup> :

- emploi repère <sup>(2)</sup> : ... ;
- éventuelles activités complémentaires <sup>(3)</sup> : ... ;
- échelle : ...

Cette classification figurera sur votre prochain bulletin de paie.

Toutefois, si vous êtes déclaré(e) au centre national du CESU ou au centre Pajemploi, ces mentions s'appliqueront mais ne peuvent pas figurer sur l'attestation délivrée par ces derniers.

Conformément à l'article 7 de l'accord de classification : « La mise en application de la nouvelle classification ne peut en aucun cas être la cause d'une diminution du salaire dont bénéficiait le salarié antérieurement. Elle ne peut être à l'origine d'une modification unilatérale du contrat existant. »

Si vous estimez que cette classification ne correspond pas à votre situation, vous avez la possibilité de saisir conjointement avec votre employeur la commission paritaire nationale de suivi et de consultation de la classification dans les 3 mois suivant la réception du présent courrier pour qu'elle rende un avis consultatif sur votre désaccord. Cette commission est établie au siège de la FEPPEM, 79, rue de Monceau, 75008 Paris.

---

(1) L'activité principale est celle qui prend en principe le plus de temps.

(2) Indiquer l'emploi repère correspondant à l'activité principale (même si toutes les activités de cet emploi repère ne sont pas effectuées).

Lorsque les activités concernent plusieurs domaines, si l'une d'elles consiste en l'accompagnement d'une personne adulte (domaine adulte) ou en la garde d'enfant(s) de moins de 3 ans (domaine enfant), il conviendra de choisir l'emploi repère d'un de ces domaines en tant qu'activité principale (appelée activité dominante auprès de personnes fragiles), et ce indépendamment du temps consacré à cette activité.

S'il y a plusieurs activités principales de durée équivalente, il convient, dans ce cas, de mentionner l'ensemble des emplois repères correspondants et de retenir l'échelle la plus élevée de ces emplois repères.

Il est vivement conseillé de joindre à ce courrier le descriptif du ou des emplois repères retenus se trouvant aux annexes I à V de l'accord de classification.

(3) En cas d'activités complémentaires (à celles contenues dans l'emploi repère retenu), listez ces activités dans la présente lettre.

Vous devez adresser conjointement avec votre employeur un courrier par lettre recommandée avec avis de réception à cette adresse en donnant toutes les informations nécessaires, à savoir :

- l'intitulé de l'emploi et les activités exercées ;
- la classification notifiée ;
- la copie de la lettre de notification de classification ;
- le positionnement revendiqué avec votre argumentation et l'argumentation écrite de votre employeur.

Je vous prie de recevoir, Monsieur, Madame ..., l'expression de ma considération distinguée.

Date et signature du salarié

Signature de l'employeur

(Si remise en main propre contre décharge.)

Brochure n° 3180

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2111. – SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR**

AVENANT DU 21 MARS 2014

RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 20 DE LA CONVENTION

NOR : ASET1450711M

IDCC : 2111

Considérant l'avenant « Salaires » n° 39, conclu le 21 mars 2014 dans le cadre de la nouvelle classification de la branche des salariés du particulier employeur, les partenaires sociaux décident de renforcer la valorisation de la compétence et de la professionnalisation en créant une majoration des minima salariaux conventionnels de 3 % et 4 % pour les salariés ayant obtenu une certification professionnelle de la branche des salariés du particulier employeur inscrite au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles). Les partenaires sociaux décident d'engager des réflexions sur la reconnaissance dans la branche des salariés du particulier employeur des titres et diplômes de niveau équivalent aux certifications de la branche.

Ainsi, il a été convenu ce qui suit :

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

Le paragraphe 3 du point *a* de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur est désormais rédigé ainsi :

**« Salaire minimum conventionnel**

Le salaire minimum conventionnel, fixé en fonction du niveau de la classification, est un salaire brut avant déduction des charges salariales et du montant des prestations en nature éventuellement fournies.

Le salaire brut doit au moins être égal au salaire minimum conventionnel. Le salaire minimum conventionnel de base est augmenté d'une majoration découlant d'une certification professionnelle de la branche.

Ainsi bénéficieront de cette majoration, attachée au salaire minimum conventionnel, les salariés titulaires :

- pour les emplois repères retenus du domaine enfant et l'emploi repère employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s) :
  - du titre de niveau V de la branche des salariés du particulier employeur inscrit au RNCP : assistant maternel/garde d'enfants ;
  - ou du CQP de la branche demeurant inscrit au RNCP : "Garde d'enfants au domicile de l'employeur" ;
- pour les emplois repères retenus du domaine adulte :
  - du titre de niveau V de la branche des salariés du particulier employeur inscrit au RNCP : assistant de vie dépendance ;

- ou du CQP de la branche demeurant inscrit au RNCP : “Assistant de vie” ;
- pour les emplois repères retenus du domaine espaces de vie :
  - du titre de niveau V de la branche des salariés du particulier employeur inscrit au RNCP : employé familial ;
  - ou du CQP de la branche demeurant inscrit au RNCP : “Employé familial polyvalent”. »

Le paragraphe 4 du point *a* de l’article 20 est supprimé.

Les paragraphes 5 et 6 du point *a* de l’article 20 sont renumérotés respectivement en 4 et 5.

Les autres dispositions de cet article demeurent inchangées.

## **Article 2**

L’extension du présent accord sera demandée sur l’initiative de la partie signataire la plus diligente conformément aux dispositions de l’article L. 2261-24 du code du travail.

## **Article 3**

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant celui de la date de parution de son arrêté d’extension au *Journal officiel* et au plus tôt le premier jour du mois civil suivant celui de la date de parution de l’arrêté d’extension au *Journal officiel* de l’avenant « Salaires » n° 39 conclu le 21 mars 2014.

Fait à Paris, le 21 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

FEPEM.

### **Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;

FGTA FO ;

CDS CGT.

Brochure n° 3180

Convention collective nationale

IDCC : 2111. – **SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR**

AVENANT « SALAIRES » N° 39 DU 21 MARS 2014

NOR : ASET1450709M

IDCC : 2111

Applicable au salaire le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le mois calendaire suivant celui de la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* du dernier des deux accords collectifs suivants : accord de classification conclu le 21 mars 2014 et avenant du 21 mars 2014 portant suppression du paragraphe 4 du point *a* de l'article 20 et modification de la rédaction de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

En référence aux dispositions de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, étendue par arrêté ministériel du 2 mars 2000 paru au *Journal officiel* du 11 mars 2000, et à l'accord de classification signé le 21 mars 2014.

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la nouvelle classification de la branche des salariés du particulier employeur et à compter de son extension :

Les partenaires sociaux décident de renforcer la valorisation de la compétence et de la professionnalisation en créant une majoration des minima salariaux de 3 % et 4 % pour les salariés ayant obtenu une certification professionnelle de la branche des salariés du particulier employeur inscrite au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles). Les partenaires sociaux décident d'engager une réflexion sur les passerelles entre ces titres et les titres de niveaux équivalents.

Les partenaires sociaux décident de ne plus majorer le salaire horaire minimum en fonction de l'ancienneté du salarié.

Par ailleurs, ils s'engagent à se réunir en commission mixte paritaire, chaque année, afin de renégocier la grille de salaire conventionnelle ainsi que de valoriser les qualifications des salariés de la branche et de travailler au maintien des écarts de rémunération.

Dans le cadre de cette négociation, les partenaires sociaux s'engagent à ce que le salaire horaire du premier niveau soit au moins égal à 1,01 Smic (ou Smic + 1 %), signe de reconnaissance et de valorisation du secteur des particuliers employeurs.

Minima conventionnels bruts  
(avant déduction du montant des charges sociales salariales  
et des prestations en nature éventuellement fournies)

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE horaire brut	SALAIRE mensuel brut	POURCENTAGE de majoration pour certification de branche	SALAIRE HORAIRE brut avec certifications de branche	SALAIRE MENSUEL brut avec certifications de branche
I	9,63	1 675,62	3 %	9,92	1 726,08
II	9,78	1 701,72	3 %	10,07	1 752,18
III	9,98	1 736,52	3 %	10,28	1 788,72
IV	10,17	1 769,58	3 %	10,48	1 823,52
V	10,47	1 821,78	4 %	10,89	1 894,86
VI	10,85	1 887,90	4 %	11,28	1 962,72
VII	11,12	1 934,88			
VIII	11,79	2 051,46			
IX	12,48	2 171,52			
X	13,24	2 303,76			
XI	14,10	2 453,40			
XII	15,02	2 613,48			

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

Selon les dispositions de l'article 20 « Rémunération », *a* « Salaires », le montant minimum de chaque prestation en nature est fixé paritairement lors de la négociation sur les salaires.

Les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Le coût d'un repas est évalué à 4,70 €.

Le coût du logement est évalué à 71 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

### Article 2

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord, qui deviendra applicable au salaire dû dès le mois calendaire suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et, au plus tôt, le mois calendaire suivant celui de la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* du dernier des deux accords collectifs suivants : accord de classification conclu le 21 mars 2014 et avenant du 21 mars 2014 portant suppression du paragraphe 4 du point *a* de l'article 20 et modification de la rédaction de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

Fait à Paris, le 21 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### Organisation patronale :

FEPEM.

**Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;

FGTA FO ;

CDS CGT.

Brochure n° 3104

**Convention collective nationale**

**IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE**

---

PROTOCOLE D'ACCORD DU 9 AVRIL 2014  
RELATIF AUX CONDITIONS DE MISE EN CONCURRENCE  
DU RÉGIME PROFESSIONNEL DE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS  
ET DU RÉGIME DES FRAIS DES SOINS DE SANTÉ DES ANCIENS SALARIÉS

NOR : ASET1450717M

IDCC : 176

**PRÉAMBULE**

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et à l'article 5 de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime professionnel de prévoyance des salariés et à l'article 3 de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime des frais de soins de santé des anciens salariés, les parties signataires desdits accords sont tenues de procéder à un réexamen des conditions de mutualisation des risques décès, incapacité, invalidité et maladie, chirurgie, maternité assurés respectivement par AXA France vie et APGIS.

Au regard de l'article 5 précité, l'examen des conditions de mutualisation des risques doit être organisé, au plus tard, avant le 31 décembre 2014.

Par ailleurs, l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 ne permet plus de désigner un ou plusieurs organismes d'assurance ; seule est dorénavant autorisée la recommandation. Cette recommandation doit être précédée d'une procédure de mise en concurrence des organismes d'assurance concernés, dans des conditions de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats.

En l'absence de parution du décret devant fixer les modalités de la mise en concurrence à la date de signature du présent protocole, les partenaires sociaux se sont réunis afin de déterminer les conditions dans lesquelles une mise en concurrence sera organisée en 2014 afin de recommander le ou les organismes d'assurance à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

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

La mise en concurrence portera, d'une part, sur le risque décès, incapacité, invalidité des salariés (lot 1) et, d'autre part, sur le risque maladie, chirurgie, maternité des salariés et anciens salariés et le fonds collectif santé défini aux articles 19 et suivants de l'accord collectif du 22 juin 2007 modifié, dans sa version en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015, sur le régime professionnel de prévoyance des salariés (lot 2).

Cette mise en concurrence aura pour objectif d'optimiser les conditions d'assurance des régimes mais aussi les conditions et la qualité de la gestion administrative et les conditions de gestion financière de l'ensemble des provisions, fonds et réserves du régime.

Ainsi, le choix d'un gestionnaire administratif unique et/ou d'un gestionnaire financier unique sera étudié si des organismes d'assurance différents sont recommandés pour le lot 1 et le lot 2.

Le cahier des charges de la mise en concurrence élaboré par le comité paritaire de gestion du régime professionnel de prévoyance et validé par la commission paritaire de la branche est annexé au présent protocole. Ce cahier des charges comprend notamment les critères de recevabilité et d'évaluation des offres. Il sera adressé aux fédérations professionnelles des organismes d'assurance (CTIP, FFSA, FNMF, FNIM, GEMA) avec publication d'un avis de mise en concurrence dans un journal d'annonces légales et mise en ligne sur le site internet du régime professionnel prévoyance-pharma.com.

Pour être éligibles, les organismes doivent respecter les critères suivants :

Lot 1. – Risque décès, incapacité, invalidité des salariés

- a) Etre agréé pour pratiquer les branches d'assurance 1,2 et 20 ;
- b) Avoir un taux de couverture de la marge de solvabilité supérieur ou égal à 200 % (base 31 décembre 2012 en solvabilité 1 avec plus-values latentes) ;
- c) Avoir un chiffre d'affaires annuel en prévoyance collective supérieur à cinq fois les cotisations du régime prévoyance (58 millions d'euros en 2012), soit un CA prévoyance collective supérieur à 290 millions d'euros ;
- d) Gérer un nombre d'assurés en prévoyance collective supérieur à cinq fois les assurés du régime de branche (80 000 salariés), soit plus de 400 000 assurés gérés en prévoyance collective ;
- e) Avoir un actif géré (hors cantons réglementaires ou contractuels) de plus de dix fois le montant de l'actif sous gestion du régime (264 millions d'euros au 31 décembre 2012), soit un actif géré supérieur à 2 640 millions d'euros.

Lot 2. – Risque maladie, chirurgie, maternité des salariés et anciens salariés  
et fonds collectif santé

- a) Etre agréé pour pratiquer les branches d'assurance 1,2 et 20 ;
- b) Avoir un taux de couverture de la marge de solvabilité supérieur ou égal à 200 % (base 31 décembre 2012 en solvabilité 1 avec plus-values latentes) ;
- c) Avoir un chiffre d'affaires annuel en santé collective supérieur à trois fois les cotisations du régime santé des actifs HT (61,3 millions d'euros en 2012), soit un CA en santé collective supérieur à 184 millions d'euros ;
- d) Gérer un nombre de personnes protégées en santé collective supérieur à trois fois les personnes protégées du régime de branche (160 000 personnes protégées), soit plus de 480 000 personnes protégées en santé collective ;
- e) Avoir un actif géré (hors cantons réglementaires ou contractuels) de plus de cinq fois le montant des provisions, fonds et réserves du régime santé des salariés et celui des anciens salariés et du fonds collectif santé (50 millions d'euros au 31 décembre 2012), soit un actif supérieur à 250 millions d'euros.

Un candidat pour l'assurance d'un seul lot doit respecter les critères pour le lot pour lequel il est candidat.

Un candidat pour le lot 1 et le lot 2 doit respecter les critères cumulés des deux lots.

Le respect des critères s'apprécie :

- par rapport aux comptes 2012 des organismes : les états réglementaires 2012 adressés à l'ACPR pourront être demandés pour vérification ;
- par rapport à la réponse globale de chaque candidat : un candidat qui seul ne respecte pas un ou plusieurs des critères peut répondre en partenariat avec d'autres organismes en précisant l'organisation juridique/technique proposée.

En cas de changements intervenus en 2013 (exemple : fusion d'organismes), il sera pris en compte la situation réelle en 2013 sur la base des chiffres 2012 (exemple : pour une fusion en 2013, il sera pris en compte le cumul des chiffres 2012 des organismes fusionnés en 2013).

## **Article 2**

Les parties signataires du présent protocole mandatent les cabinets CAPS Actuariat et SPAC Actuaiers pour dépouiller et analyser les réponses à la mise en concurrence en fonction des différents critères retenus et établir la notation de chaque réponse selon la grille prévue dans le cahier des charges pour présentation aux membres du comité paritaire de gestion.

Un oral pourra être organisé à la demande du comité paritaire avec les candidats (maximum trois par lot) qui auront obtenu les meilleures notes pour chaque lot.

Les membres du comité paritaire de gestion présenteront aux membres de la commission paritaire de la branche les différentes réponses à la mise en concurrence et la notation conforme à la grille du cahier des charges.

Il appartiendra aux membres de la commission paritaire de la branche, d'arrêter le nom du (des) organisme(s) d'assurance et du (des) gestionnaire(s) recommandé(s) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 (au maximum deux par lot).

## **Article 3**

Le calendrier de la mise en concurrence est fixé comme suit :

- au plus tard le 15 avril 2014 : envoi de la mise en concurrence aux fédérations professionnelles des organismes d'assurance (CTIP, FFSA, FNMF, FNIM, GEMA) avec publication d'un avis de mise en concurrence dans un journal d'annonces légales et mise en ligne sur le site internet du régime professionnel [prevoyancepharma.com](http://prevoyancepharma.com) ;
- au plus tard le 19 mai 2014 : les organismes intéressés ont la possibilité de poser des questions par courriel aux conseillers techniques du régime en charge de la mise en concurrence jusqu'au 19 mai 2014 ; les questions avec les réponses seront adressées à l'ensemble des organismes qui se seront déclarés intéressés par la mise en concurrence ; pour recevoir les questions/réponses, les organismes intéressés doivent se manifester en adressant un courriel aux conseillers techniques du régime ([nbogureau@caps-actuariat.fr](mailto:nbogureau@caps-actuariat.fr) et [pascal.maron@spac-actuaiers.fr](mailto:pascal.maron@spac-actuaiers.fr)) avant la date limite fixée pour les questions ;
- 28 mai 2014, 13 heures au plus tard : réponse des organismes à adresser à SPAC Actuaiers, 76, rue de la Victoire, 75009 Paris, dans une enveloppe fermée contenant deux versions papier de la réponse et un exemplaire sur support électronique ;
- ouverture des plis le 28 mai après-midi en présence de membres du comité paritaire de gestion du régime professionnel de prévoyance et analyse de l'éligibilité et de la recevabilité des offres ; les candidats dont l'offre serait jugée irrecevable seront informés dans la semaine du 2 juin 2014 ;
- analyse des offres recevables entre le 29 mai et le 25 juin 2014 ;
- les candidats ayant obtenu les meilleures notes pour chaque lot (au maximum trois par lot) pourront éventuellement être invités à un oral le 3 juillet 2014 ; la confirmation de cet oral sera faite au plus tard le 26 juin 2014 ;

- décision de la commission paritaire de la branche sur le ou les organismes d'assurance et le ou les gestionnaires recommandés à la suite de la procédure de mise en concurrence, le 9 juillet 2014 ;
- envoi de la décision aux fédérations professionnelles des organismes d'assurance (CTIP, FFSA, FNME, FNIM, GEMA) avec mise en ligne sur le site internet du régime professionnel [prevoyancepharma.com](http://prevoyancepharma.com) au plus tard le 15 juillet 2014 ;
- les organismes dont la candidature n'est pas retenue seront informés dans les 15 jours suivant la parution de la décision ; ils peuvent demander par courrier simple ou courriel des compléments d'information sur la raison de leur non-sélection ; une réponse motivée leur sera adressée dans les 2 mois suivant la réception de leur demande ;
- avant le 30 septembre 2014, signature avec le ou les organismes recommandés des accords nécessaires à la mise en œuvre de la recommandation au 1<sup>er</sup> janvier 2015 ;
- mise en œuvre des régimes au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

#### **Article 4**

Les membres de la commission paritaire de la branche chargés d'arrêter le nom du (des) organisme(s) d'assurance et du (des) gestionnaire(s) recommandé(s) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 devront déclarer les éventuels conflits d'intérêts qu'ils pourraient avoir avec les organismes d'assurance candidats éligibles.

Est considérée comme une situation de conflit d'intérêts le cas où l'un des membres de la commission paritaire exerce ou a exercé au cours des 3 dernières années une activité salariée et/ou des fonctions délibérantes ou dirigeantes au sein de l'organisme d'assurance candidat.

Les membres de la commission paritaire en situation de conflit d'intérêts ne pourront pas prendre part à la décision de la commission quant au choix du (des) organisme(s) d'assurance et du (des) gestionnaire(s) recommandé(s) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

#### **Article 5**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

#### **Article 6**

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

Fait à Paris, le 9 avril 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

LEEM.

#### **Syndicats de salariés :**

UNSA ;

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

FNP FO ;

FCMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie.

Brochure n° 3301

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2098. – PRESTATAIRES DE SERVICES**  
**DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE**

---

AVENANT N° 11 DU 20 MARS 2014  
À L'ACCORD DU 13 AOÛT 1999 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450699M  
IDCC : 2098

---

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour unique objet la mise en conformité de l'accord de prévoyance du 13 août 1999 de la branche professionnelle des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire, tel que précisé par la circulaire DSS n° 2013-344 du 25 septembre 2013.

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

L'article 1<sup>er</sup> de l'accord de prévoyance du 13 août 1999 de la branche professionnelle des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire, intitulé « Principe général », initialement rédigé comme suit :

« Le personnel non cadre et cadre entrant dans le champ d'application de la convention bénéficie d'un régime de prévoyance global et indivisible :

- incapacité ;
- invalidité ;
- incapacité permanente professionnelle ;
- décès ;
- frais d'obsèques ;
- rente éducation ;
- rente de conjoint. »,

est modifié comme suit :

« L'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire bénéficie d'un régime de prévoyance global et indivisible comportant les garanties suivantes :

- incapacité ;
- invalidité ;
- incapacité permanente professionnelle ;

- décès ;
- frais d'obsèques ;
- rente éducation ;
- rente de conjoint ;
- rente survie handicap. »

## **Article 2**

L'article 2 intitulé « Bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance » de l'accord du 13 août 1999, initialement rédigé comme suit :

« Il s'agit de l'ensemble des salariés cadres ou non cadres des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire, titulaires d'un contrat de travail ou dont le contrat de travail est suspendu pour maladie ou accident ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail donne lieu à un maintien de leur rémunération par l'employeur et/ou au versement d'indemnités journalières financées au moins pour partie par l'employeur.

La notion de salarié s'entend pour tous les bénéficiaires d'un contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et à l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu pendant leur période de chômage et pour une durée égale à la durée des derniers contrats de travail effectués au sein de la branche, appréciés en mois entiers, dans la limite de 9 mois, aux salariés desdites entreprises, dont le contrat de travail est rompu. »,

est modifié comme suit :

« Bénéficie du présent régime l'ensemble des salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire titulaires d'un contrat de travail ou dont le contrat de travail est suspendu pour maladie ou accident ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail donne lieu à un maintien de leur rémunération par l'employeur et/ou au versement d'indemnités journalières financées au moins pour partie par l'employeur.

La notion de salarié s'entend pour tous les bénéficiaires d'un contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée.

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu pendant leur période de chômage et pour une durée égale à la durée des derniers contrats de travail effectués au sein de la branche, appréciés en mois entiers, dans la limite de 9 mois, aux salariés desdites entreprises dont la rupture du contrat de travail est antérieure au 1<sup>er</sup> juin 2015 et de 12 mois maximum pour toute rupture prenant effet postérieurement à cette date. »

## **Article 3**

L'article 3.1.3 intitulé « Point de départ de la garantie » de l'article 3.1 intitulé « Incapacité » de l'accord du 13 août 1999, initialement rédigé comme suit :

« En complément à la deuxième période à 75 % prise en charge par l'employeur et en relais à cette dernière période.

Après une franchise de 60 jours d'arrêt de travail continu pour les bénéficiaires de la portabilité des droits tels que définis par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008. »,

est modifié comme suit :

« En complément à la deuxième période de maintien de salaire à 75 % prise en charge par l'employeur et en relais à cette dernière période :

Après une franchise de 60 jours d'arrêt de travail continu pour les bénéficiaires de la portabilité des droits tels que définis par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale pour toutes les ruptures de contrat de travail intervenant à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015, conformément au X de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. »

#### **Article 4**

L'article 3.1.5 intitulé « Durée des prestations » de l'article 3.1 intitulé « Incapacité » de l'accord du 13 août 1999, initialement rédigé comme suit :

« Les prestations sont servies pendant la durée du service des indemnités journalières de la sécurité sociale, soit jusqu'à la reprise du travail, soit jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail ou à la date de mise en invalidité et, au plus tard, à la date de départ à la retraite. »,

est modifié comme suit :

« Les prestations sont servies pendant la durée du service des indemnités journalières de la sécurité sociale, soit jusqu'à la reprise du travail, soit jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail ou à la date de mise en invalidité et, au plus tard, à la date de liquidation de la pension de vieillesse (hormis le cas des salariés en situation de cumul emploi-retraite). »

#### **Article 5**

L'article 3.2.2 intitulé « Définition de la garantie » de l'article 3.2 intitulé « Invalidité » de l'accord du 13 août 1999, initialement rédigé comme suit :

« En cas d'invalidité ou en incapacité permanente professionnelle reconnue par la sécurité sociale (ou par le médecin contrôleur de l'organisme gestionnaire du régime pour les moins de 200 heures) il sera versé une rente jusqu'au service de la pension vieillesse.

Pour les salariés ayant moins de 200 heures dans le trimestre, la prestation de la sécurité sociale est reconstituée de manière théorique. »,

est modifié comme suit :

« Lorsque le salarié est classé par la sécurité sociale dans l'une des catégories d'invalides définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale (ou par le médecin contrôleur de l'organisme gestionnaire du régime pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations de sécurité sociale en raison d'une insuffisance de droits) ou lorsque son invalidité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant un taux d'incapacité permanente partielle (IPP taux supérieur ou égal à 33 %), il est versé au salarié une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale.

Pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations de sécurité sociale en raison d'une insuffisance de droits dans le trimestre, la prestation de la sécurité sociale est reconstituée de manière théorique. »

## Article 6

L'article 3.3.2 intitulé « Définition et bénéficiaires de la garantie » de l'article 3.3 intitulé « Décès » de l'accord du 13 août 1999, initialement rédigé comme suit :

### « 3.3.2. Définition et bénéficiaires de la garantie

En cas de décès d'un salarié avant son départ à la retraite, il sera versé aux bénéficiaires un capital dont le montant est fixé à :

Personnel non cadre :

- 150 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès toutes causes ;
- 300 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès suite à accident.

Personnel cadre :

- 400 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès toutes causes, limité à TA ;
- 200 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès toutes causes, au-delà de la TA ;
- 300 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès suite à accident au-delà de la TA ;
- 600 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès suite à accident limité à TA.

Clauses relatives à l'application de la garantie décès (toutes causes et accidentel), communes à l'ensemble du personnel :

Le capital décès est majoré de 25 % par enfant à charge au sens fiscal.

Le capital minimum ne pourra toutefois être inférieur à quatre plafonds mensuels de sécurité sociale en vigueur à la date du sinistre. Ce capital sera de trois plafonds mensuels lorsque le salarié décédé exerçait une activité à temps partiel.

Les bénéficiaires du capital décès sont :

En premier lieu le(s) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié.

En l'absence de bénéficiaire désigné, dans l'ordre suivant :

- le conjoint non séparé et non divorcé ;
- le concubin, sous réserve que les deux personnes vivant en concubinage ne soient pas mariées, qu'elles vivent sous le même toit et que le concubinage soit notoire et permanent, à savoir qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union, à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune ;
- le partenaire auquel le salarié est lié par un pacte civil de solidarité ;
- à défaut, aux enfants nés, à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux ascendants par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux héritiers selon les règles de dévolution successorale. »,

est modifié comme suit :

Les références au « personnel non cadre » et au « personnel cadre » dans cet article sont remplacées respectivement par « ensemble du personnel non affilié à l'AGIRC » et « ensemble du personnel affilié à l'AGIRC ».

Les autres dispositions de cet article demeurent inchangées.

## Article 7

L'article 3.3.4 intitulé « Double effet » de l'article 3 intitulé « Définition des garanties » de l'accord du 13 août 1999, initialement rédigé comme suit :

« Le décès postérieur ou simultané du conjoint, non participant au régime et non remarié, de l'assuré, survenant avant son 60<sup>e</sup> anniversaire, entraîne le versement au profit des enfants à charge d'un capital égal au capital garanti sur la tête de l'assuré. »,

est modifié comme suit :

« Le décès postérieur ou simultané du conjoint de l'assuré non participant au régime entraîne le versement au profit des enfants à charge d'un capital égal au capital garanti sur la tête de l'assuré. »

## Article 8

L'article 3.5.2 intitulé « Définition de la garantie » de l'article 3.5 intitulé « Rente éducation » de l'accord du 13 août 1999, initialement rédigé comme suit :

« En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue (IPA 3<sup>e</sup> catégorie) d'un salarié, il sera versé au profit de chaque enfant fiscalement à charge une rente temporaire dont le montant est fixé à :

- 15 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de 0 à 16 ans ;
- 20 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de plus de 16 ans, et ce jusqu'à 18 ans ou 25 ans (si poursuite d'études).

En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue (IPA 3<sup>e</sup> catégorie) d'un salarié, il sera versé au profit de chaque enfant fiscalement à charge une rente plancher obligatoire à hauteur de 1 500 € par an pour toutes les rentes versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Ce montant sera applicable pour toutes les rentes versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, s'agissant des sinistres déjà intervenus ou des sinistres à venir. »,

est modifié comme suit :

« En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue (IPA soit une invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie) d'un salarié, il sera versé au profit de chaque enfant à charge une rente plancher obligatoire à hauteur de 1 500 € par an.

Sont considérés à charge pour le bénéfice de la rente éducation indépendamment de la position fiscale les enfants à naître, nés viables, recueillis (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire sans condition ;
- jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire sous les conditions suivantes :
  - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
  - d'être en apprentissage ;
  - de poursuivre une formation professionnelle en alternance dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

- d’être préalablement à l’exercice d’un premier emploi rémunéré inscrits auprès du régime d’assurance chômage comme demandeur d’emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;
- d’être employés dans un ESAT (établissement et service d’aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l’enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l’invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu’il bénéficie de l’allocation d’adulte handicapé ou tant qu’il est titulaire de la carte d’invalidité civile.

Cet état d’invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue ci-dessus. »

### **Article 9**

L’article 3.6.2 intitulé « Définition de la garantie » de l’article 3.6 intitulé « Rente de conjoint » de l’accord du 13 août 1999, initialement rédigé comme suit :

« En cas de décès, avant son départ à la retraite ou son 65<sup>e</sup> anniversaire, une rente viagère est versée au profit du conjoint survivant dont le montant est fixé à 15 % du salaire annuel brut.

En tout état de cause et en cas de décès avant son départ à la retraite ou son 65<sup>e</sup> anniversaire, une rente viagère plancher est versée au profit du conjoint survivant à hauteur de 1 500 € par an pour toutes les rentes versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

(Ce montant sera applicable pour toutes les rentes versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, s’agissant des sinistres déjà intervenus ou des sinistres à venir.) »,

est modifié comme suit :

« En cas de décès, une rente viagère est versée avant l’âge légal d’ouverture du droit à pension de retraite au profit du conjoint survivant dont le montant est fixé à 15 % du salaire annuel brut.

En tout état de cause et en cas de décès avant l’âge légal d’ouverture du droit à pension de retraite, une rente viagère plancher est versée au profit du conjoint survivant à hauteur de 1 500 € par an pour toutes les rentes versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012. »

### **Article 10**

L’article 3.8 intitulé « Portabilité des garanties dans le cadre de la portabilité » de l’article 3 intitulé « Définition des garanties » de l’accord du 13 août 1999, initialement rédigé comme suit :

#### **« 3.8. Portabilité des garanties dans le cadre de la portabilité**

##### **3.8.1. Personnel concerné**

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.

Seuls les salariés ayant commis une faute lourde seront exclus du dispositif ainsi que ceux ayant usé de la faculté de renonciation offerte par l’accord du 18 mai 2009.

##### **3.8.2. Point de départ de la garantie**

Le dispositif de portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail.

##### **3.8.3. Justificatifs**

Pour bénéficier des dispositions relatives à la portabilité de la prévoyance, l’ancien salarié doit fournir à l’ancien employeur la justification de sa prise en charge par le régime d’assurance chômage.

#### 3.8.4. Informations

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 prévue par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

Une notice d'information sera fournie par l'organisme assureur et remise aux salariés par l'employeur mentionnant les conditions d'application de la portabilité. »,  
est modifié comme suit :

#### « 3.8. Portabilité des garanties

##### 3.8.1. Bénéficiaires du mécanisme de portabilité

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies ci-après :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Lorsque son contrat de travail est rompu dans les conditions précitées, l'ancien salarié bénéficie du maintien de la couverture de prévoyance dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie du respect des conditions du présent article auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties ;

6° L'employeur a l'obligation d'informer le salarié licencié de la portabilité des garanties de prévoyance dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits de prévoyance. Une notice d'information sera fournie par l'organisme assureur et remise aux salariés par l'employeur mentionnant les conditions d'application de la portabilité.

Pour toute rupture du contrat de travail intervenant à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015, le dispositif de portabilité sera régi par les dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, conformément au X de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

##### 3.8.2. Durée de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de rupture ou de fin du contrat de travail de l'assuré.

Il s'applique pendant sa période de chômage pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail et comprise entre 1 et 9 mois maximum de couverture. Cette durée est appréciée en mois entiers.

Selon les mêmes modalités, la portabilité des droits de prévoyance sera portée à 12 mois maximum, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015, pour toute rupture du contrat de travail intervenant postérieurement à cette date.

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

- lorsque l’ancien salarié reprend un emploi ;
- lorsque l’ancien salarié ne peut plus justifier auprès de son ancien employeur de son statut de demandeur d’emploi indemnisé par le régime obligatoire d’assurance chômage ;
- à la date de liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ;
- lorsque l’ancien salarié décède au cours de la période de portabilité.

La suspension des allocations du régime 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.

### 3.8.3. Salaire de référence

Le salaire de référence pris en compte pour le service des prestations dans le cadre de la portabilité des droits (art. 14 de l’accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015, article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, conformément au X de l’article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l’emploi) après rupture du contrat de travail est le salaire TA/TB/TC perçu au cours des 12 mois précédant la date de notification de la rupture du contrat de travail ou la date effective de fin de contrat pour les contrats de travail à durée déterminée ayant donné lieu à cotisations. »

L’article 3.8.4 intitulé « Informations » est supprimé.

## Article 11

A l’article 6 intitulé « Cotisations » de l’accord du 13 août 1999, toutes références au « personnel non cadre » ou au « personnel cadre » sont supprimées et remplacées respectivement par les références à « l’ensemble du personnel non affilié à l’AGIRC » et à « l’ensemble du personnel affilié à l’AGIRC ».

## Article 12

A l’article 6.4 intitulé « Financement du maintien de la prévoyance dans le cadre de la portabilité » de l’accord du 13 août 1999, il est ajouté l’alinéa suivant :

« Le présent régime prévoit que le maintien des garanties de prévoyance aux salariés dont le contrat de travail est rompu est financé par les cotisations versées pour les salariés actifs (part patronale et part salariale) dans les répartitions définies à l’article 6 “Cotisations” du présent accord. »

## Article 13

A l’article 10 intitulé « Durée et modalités de révision et de dénonciation de l’accord », les références aux articles « L. 132-7 » et « L. 132-8 » du code du travail sont remplacées respectivement par les références aux articles « L. 2261-7 et suivants » et « L. 2261-10 et suivants » du code du travail.

## Article 14

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l’article L. 2231-6 du code du travail, et les parties conviendront de le présenter à l’extension auprès du ministère compétent, à l’expiration du délai légal d’opposition.

Fait à Paris, le 20 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

ANCR ;  
FIGEC ;  
SIST ;  
SNPR ;  
CNET ;  
SNPA ;  
SORAP ;  
SP2C ;  
AAEC ;  
SYNAPHE.

**Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;  
CSFV CFTC ;  
FEC FO ;  
F3C CFDT.

Brochure n° 3031

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 897. – SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL**  
**INTERENTREPRISES**

---

AVENANT DU 16 AVRIL 2014  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES GARANTIES  
DES COLLABORATEURS MÉDECINS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014

NOR : ASET1450693M  
IDCC : 897

---

Entre :

Le CISME,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

La FFSAS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'accord du 26 février 2014 portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties est applicable aux rémunérations minimales annuelles garanties des collaborateurs médecins telles que prévues par l'avenant n° 1 du 27 février 2014 modifiant l'annexe I de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

En conséquence, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, les rémunérations minimales annuelles garanties de la classe 20 sont modifiées comme suit.

*(Voir tableau page suivante.)*

**Garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles  
des collaborateurs médecins <sup>(1)</sup> (Classe 20)**

*(En euros.)*

NOMBRE D'ANNÉES de présence dans le SSTI	POURCENTAGE d'augmentation des rémunérations minimales annuelles	CLASSE 20
Entrée dans le SSTI		60 460 63 483
2	5	66 657
5	10	
10	15	
15	18	
21	21	

Conformément à l'accord du 26 février 2014 portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties et au présent avenant, les rémunérations minimales annuelles garanties applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2014 s'établissent comme suit :

*(En euros.)*

CLASSE	RÉMUNÉRATION MINIMALE ANNUELLE GARANTIE
1	19 534
2	19 925
3	20 323
4	20 730
5	21 144
6	21 779
7	22 432
8	23 148
9	23 981
10	24 845
11	25 739
12	26 666
13	27 625
14	28 620
15	29 651
16	30 718
17	31 824

(1) Pour rappel, aux termes de l'avenant n° 1 du 27 février 2014 modifiant l'annexe I à la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises :

« Cette rémunération minimale annuelle évolue ensuite en fonction des événements suivants :

- la date anniversaire des 6 mois marquant le début de la formation, telle que prévue par la convention conclue entre le collaborateur médecin, le SSTI et l'université ;
- le terme de la formation théorique. »

CLASSE	RÉMUNÉRATION MINIMALE ANNUELLE GARANTIE
18	32 969
19	34 156
20	60 460
21	68 478

Garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles  
du personnel cadre au 1<sup>er</sup> janvier 2014

NOMBRE d'années de présence dans le SSTI	POURCENTAGE d'augmentation des rémunérations minimales annuelles	CLASSE 14	CLASSE 16	CLASSE 19	CLASSE 20	CLASSE 21
Entrée dans le SSTI		28 620	30 718	34 156	60 460 63 483	68 478
2	5	30 051	32 254	35 864	66 657	71 902
5	10	31 482	33 790	37 572		75 326
10	15	32 913	35 326	39 279		78 750
15	18	33 772	36 247	40 304		80 804
21	21	34 630	37 169	41 329		82 858

Fait à Paris, le 16 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3031

**Convention collective nationale**

**IDCC : 897. – SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL  
INTERENTREPRISES**

---

AVENANT DU 16 AVRIL 2014  
À L'ACCORD DU 2 OCTOBRE 2007 RELATIF À L'INDEMNISATION  
DES FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DES FRAIS DE REPAS

NOR : ASET1450691M

IDCC : 897

La commission paritaire nationale de branche s'est réunie le 16 avril 2014 afin de réexaminer l'article 2.1.3 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, portant sur l'utilisation d'un véhicule personnel à des fins professionnelles.

Après en avoir délibéré, la commission paritaire nationale de branche précise que les indemnités kilométriques telles que mentionnées à l'article 2.1.3 de l'accord précité sont indemnisées au nombre de kilomètres réellement effectués.

Elle décide en conséquence de modifier comme suit le troisième alinéa de l'article 2.1.3 :

« Article 2.1.3

*Véhicule personnel*

Les personnels devant, pour les besoins du service, faire usage d'un véhicule leur appartenant sont indemnisés sur la base des taux fixés au tableau suivant.

Il est rappelé que, pour utiliser un véhicule personnel à des fins professionnelles, une extension de garantie du contrat d'assurance est obligatoire.

La revalorisation des indemnités kilométriques se fait en s'appuyant notamment sur les constats d'évolution publiés dans les revues spécialisées. Les indemnités kilométriques sont indemnisées au nombre de kilomètres réellement effectués.

Leurs montants sont discutés et fixés dans le cadre de la négociation annuelle sur les rémunérations minimales conventionnelles.

Outre les indemnités kilométriques ainsi définies, sont également remboursés les éventuels frais de stationnement et de péage liés au travail.

Les pièces justificatives (documents originaux) jointes à la note des frais ainsi engagés sont présentées, par le salarié concerné, à la direction du SSTI. »

Fait à Paris, le 16 avril 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

CISME.

**Syndicats de salariés :**

SNPST ;

FNSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

FEC FO ;

FSS CFTC.

Brochure n° 3031

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 897. – SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL**  
**INTERENTREPRISES**

---

AVENANT N° 1 DU 16 AVRIL 2014  
À L'ACCORD DU 26 SEPTEMBRE 2013  
RELATIF À LA RÉVISION PARTIELLE DE LA CONVENTION

NOR : ASET1450695M  
IDCC : 897

---

Entre :

Le CISME,

D'une part, et

Le SNPST ;

La FNSS CFDT ;

La FFSAS CFE-CGC ;

La FSS CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément à l'article 5 de l'accord de méthode du 26 septembre 2013 organisant la révision partielle de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (2<sup>e</sup> phase), les partenaires sociaux décident de prolonger la négociation par plusieurs séances plénières. Ils décident en conséquence de modifier le calendrier précisé à l'article 4 dudit accord.

L'article 4 est modifié comme suit :

« Article 4

*Calendrier des négociations*

Les partenaires sociaux se fixent jusqu'au 15 février 2015 pour négocier les sujets listés à l'article 2 de l'accord de méthode du 26 septembre 2013 et fixent le calendrier suivant :

- les 21 et 22 mai 2014 : les séances plénières prévues initialement sont annulées ;
- les 25 et 26 juin 2014 : séances plénières dédiées aux dispositions obsolètes de la convention collective nationale, au droit syndical, aux règles de la parité hommes/femmes et aux conditions de négociation et d'interprétation de la convention collective nationale ;
- les 23 et 24 juillet 2014 : les séances plénières prévues initialement sont annulées ;
- les 24 et 25 septembre 2014 : séances plénières dédiées à la situation des travailleurs handicapés et à un bilan sur les dispositions réglementaires en attente (notamment sur les décrets à paraître en matière de prévoyance, de frais de santé et de formation professionnelle) ;

- les 15 et 16 octobre 2014 : séances plénières dédiées à la prévoyance, aux frais de santé et à la retraite ;
- les 26 et 27 novembre 2014 : séances plénières dédiées à la formation tout au long de la vie ;
- les 17 et 18 décembre 2014 : séances plénières dédiées à la durée du travail. »

Les partenaires sociaux décident en outre de modifier l'article 5 de l'accord de méthode du 26 septembre 2013 comme suit :

« Article 5

*Dispositions finales*

Le présent avenant est conclu jusqu'au 15 février 2015. Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de cette période.

Toutefois, si les partenaires sociaux estiment qu'il est nécessaire de prolonger les négociations par une ou plusieurs séances plénières sur les thèmes qu'ils jugeront nécessaires, ils en décideront par un nouvel avenant à l'accord de méthode du 26 septembre 2013. »

Fait à Paris, le 16 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3026

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2728. – SUCRERIES, SUCRERIES-DISTILLERIES**  
**ET RAFFINERIES DE SUCRE**

AVENANT N° 7 DU 2 AVRIL 2014  
RELATIF AUX SALAIRES, AUX INDEMNITÉS ET FRAIS DE SOINS DE SANTÉ  
NOR : ASET1450690M  
IDCC : 2728

**CHAMP D'APPLICATION**

Le champ d'application du présent avenant correspond à celui de la convention collective des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre du 31 janvier 2008 (IDCC : 2728), qui règle en France métropolitaine les rapports de travail entre, d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après et, d'autre part, les ouvriers, employés, agents techniques, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres employés dans une entreprise dont l'activité principale est une des activités énumérées ci-après.

La convention collective engage toutes les organisations syndicales d'employeurs – syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) et chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF) – et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou qui, ultérieurement, y adhèreraient.

Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité principale réellement exercée par tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Le code NAF attribué par l'INSEE (actuellement 10.81Z, anciennement 15.8H) ne constitue qu'une simple présomption.

Sont visées les activités de sucrerie, sucrerie-distillerie, raffinerie de sucre.

Elle s'applique également aux salariés occupés :

- dans les établissements annexés aux entreprises relevant de la présente convention collective et ayant un caractère nettement secondaire par rapport à l'objet principal de l'activité de l'entreprise à laquelle ils sont rattachés ;
- dans les filiales, essentiellement liées à une société dont l'activité principale est visée par la présente convention collective, ne relevant pas d'une autre convention collective.

Elle ne s'applique pas au personnel relevant des exploitations agricoles des sucreries ou sucreries-distilleries.

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire visée à l'article L. 2241-1 du code du travail et conformément à l'article 9.106 la convention collective du 31 janvier 2008, qui prévoit l'examen de la conformité de la convention collective en regard des évolutions des dispositions législatives,

réglementaires ou contractuelles qui pourraient avoir des impacts sur sa rédaction, les signataires de la convention collective du 31 décembre 2008 ont convenu des modifications suivantes.

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

### *Rémunérations*

Les salaires, la prime de vacances, les primes liées à la polyvalence ainsi que les rémunérations annuelles garanties spécifiques visés à l'annexe III de la convention collective du 31 janvier 2008 et les primes d'ancienneté visées à l'annexe IV de la convention collective du 31 janvier 2008 sont revalorisés de 1,2 % à compter du 1<sup>er</sup> avril 2014.

Le barème des rémunérations minimales annuelles garanties et le barème des primes d'ancienneté figurant respectivement en annexes III et IV de la convention collective du 31 janvier 2008 sont modifiés en conséquence.

## **Article 2**

### *Frais de santé*

Il est inséré après le premier alinéa de l'article 14.401 de la convention collective nationale des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre du 31 janvier 2008 un alinéa rédigé comme suit :

« Le financement de la garantie complémentaire frais de santé est assuré par une cotisation dont le financement est pris en charge à 60 % au moins par l'employeur. »

## **Article 3**

### *Indemnités journalières*

Le paragraphe « Deuxième cas » de l'article 6.306 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Deuxième cas : l'absence consécutive à une maladie donne droit, pour le personnel, à une indemnité calculée sur la base de la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait travaillé. »

## **Article 4**

### *Commissions paritaires, groupes de travail et groupe de réflexion*

Le SNFS et la CSRCSF engageront une négociation sur la révision des articles 7.107, 7.108, 7.109 relatifs au forfait. La première réunion de négociation aura lieu le 6 juin 2014.

Un groupe de travail paritaire est constitué conformément à l'article 23.101 de la convention collective du 31 janvier 2008 sur les majorations pour travaux incommodes, dangereux ou insalubres. La première réunion de ce groupe de travail est fixée au 22 mai 2014.

Un groupe de travail sur la retraite supplémentaire est mis en place avec pour objectif de préparer une négociation sur ce thème. Sa première réunion est fixée au 11 juin 2014.

Un groupe de réflexion paritaire sur les évolutions de l'emploi et l'organisation du travail dans l'industrie sucrière, les distilleries et les raffineries de sucre est créé. Ce groupe se réunira pour la première fois le 5 septembre 2014.

## **Article 5**

### *Dépôt*

Le présent avenant est notifié à toutes les organisations représentatives conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Chaque organisation signataire est pourvue d'un exemplaire du présent avenant portant la signature des représentants des organisations syndicales.

Le texte du présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, du ministre chargé de l'agriculture, ainsi qu'au secrétariat-greffe des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

## **Article 6**

### *Entrée en vigueur et extension*

A l'initiative de la partie la plus diligente, le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale ainsi que de la sous-direction du travail et de l'emploi du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt.

Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2014.

Fait à Paris, le 2 avril 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

SNSF ;  
CSRCSE.

#### **Syndicats de salariés :**

FGA CFDT ;  
FAA CFE-CGC.

## « ANNEXE III

### Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1<sup>er</sup> avril 2014

(En euros.)

CATÉGORIE	CLASSE	RÉMUNÉRATION minimale annuelle garantie
Ouvriers, employés	1, niveau A	18 790,87
	1, niveau B	19 148,44
	2, niveau A	19 588,89
	2, niveau B	20 117,44
	3, niveau A	20 740,85
	3, niveau B	21 467,06
	4, niveau A	22 303,90
	4, niveau B	23 262,74
Agents de maîtrise, techniciens	5, niveau A	24 355,97
	5, niveau B	25 598,26
	6, niveau A	27 006,60
	6, niveau B	28 600,13
	7, niveau A	30 401,46
	7, niveau B	32 438,86
Cadres	8	34 741,63
	9	41 689,48
	10	52 112,45

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 450,94 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'avenant).

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques :

- agent de maîtrise et technicien confirmé <sup>(1)</sup> : 25 983,75 € ;
- ingénieur et cadre confirmé : 36 146,19 € ;
- cadre supérieur : 67 767,47 €.

Prime de panier :

- poste de 8 heures : 5,35 € ;
- poste de plus de 8 heures : 6,74 € ;

Prime de vacances : 461,66 €.

Prime de polyvalence :

- validation de la formation la première année : 169,55 € ;
- exercice de la polyvalence la première année : 169,55 € ;
- exercice de la polyvalence les années suivantes : 339,10 €.

(1) Plus de deux campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou plus de 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.

« ANNEXE IV

Prime d'ancienneté  
Montant annuel applicable au 1<sup>er</sup> avril 2014

(En euros.)

CLASSE	1		2		3		4		5		6		7	
Niveau	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
≥ 3 < 6	424	443	465	485	505	525	544	567	580	611	643	674	705	737
≥ 6 < 9	847	889	928	968	1 010	1 050	1 091	1 132	1 159	1 221	1 285	1 349	1 412	1 475
≥ 9 < 12	1 271	1 332	1 394	1 454	1 515	1 576	1 636	1 697	1 739	1 833	1 928	2 023	2 118	2 211
≥ 12 < 15	1 694	1 776	1 857	1 938	2 020	2 101	2 183	2 263	2 316	2 445	2 570	2 696	2 823	2 950
≥ 15	2 118	2 220	2 321	2 423	2 524	2 625	2 727	2 830	2 896	3 055	3 213	3 370	3 529	3 687

Pour mémoire, ce barème a été construit en respectant pour chaque début de catégorie (ouvriers, employés et agents de maîtrise, techniciens) la règle en vigueur dans la convention collective du 1<sup>er</sup> octobre 1986 des 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour 3 ans, 6 ans, 9 ans, 12 ans et 15 ans d'ancienneté. »

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,  
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/24

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Caves coopératives vinicoles et leurs unions</b> : avenant n° 80 du 13 février 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> février 2014 .....	113
<b>Chevaux de courses au trot (établissements d'entraînement)</b> : avenant n° 47 du 2 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 .....	115
<b>Conchyliculture</b> : avenant n° 19 du 15 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> février 2014 .....	117
<b>Entreprises et exploitations de polyculture et d'élevage, exploitations maraîchères et de cultures légumières de plein champ et CUMA (Eure)</b> : avenant n° 53 du 13 février 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> mars 2014 .....	119
<b>Entreprises forestières, sylvicoles et scieries agricoles (Centre)</b> : avenant n° 59 du 13 mars 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> avril 2014 .....	121
<b>Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Haute-Normandie)</b> : avenant n° 54 du 16 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 .....	125
<b>Exploitations agricoles (Lot)</b> : avenant n° 145 du 16 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux .....	128
<b>Exploitations agricoles et coopératives d'utilisation de matériel agricole (Bouches-du-Rhône)</b> : avenant n° 47 du 14 mars 2014 portant révision des salaires minimaux .....	131
<b>Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, entreprises agricoles et CUMA (Aveyron)</b> : avenant n° 32 du 12 mars 2014 à l'annexe « Cadres » relatif aux salaires minimaux .....	135
<b>Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, entreprises agricoles et CUMA (Aveyron)</b> : avenant n° 68 du 12 mars 2014 relatif aux salaires minimaux .....	136
<b>Exploitations et entreprises agricoles (Puy-de-Dôme)</b> : avenant n° 93 du 8 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 .....	138
<b>Exploitations horticoles et pépinières (Loire-Atlantique)</b> : avenant n° 78 du 6 mars 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> mars 2014 .....	140
<b>Exploitations horticoles et pépinières (Vendée)</b> : avenant n° 82 du 27 février 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> mars 2014 .....	142
<b>Exploitations maraîchères (Vendée)</b> : avenant n° 88 du 27 février 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> mars 2014 .....	144

<b>Exploitations maraîchères et légumières de plein champ (Seine-Maritime) : avenant n° 6 du 28 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> février 2014 .....</b>	<b>146</b>
<b>Exploitations de polyculture et d'élevage (Meurthe-et-Moselle) : avenant n° 87 du 11 février 2014 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> février 2014.....</b>	<b>148</b>
<b>Exploitations de polyculture et d'élevage (Meuse) : avenant n° 143 du 11 février 2014 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> février 2014.....</b>	<b>151</b>
<b>Exploitations de polyculture et d'élevage et CUMA (Moselle) : avenant n° 45 du 11 février 2014 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> février 2014.....</b>	<b>154</b>
<b>Exploitations de polyculture et d'élevage, entreprises de travaux agricoles et ruraux et coopératives d'utilisation de matériel agricole (Oise) : avenant n° 135 du 22 avril 2013 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> mai 2013.....</b>	<b>157</b>
<b>Exploitations de polyculture et d'élevage, exploitations de culture ou d'élevage spécialisés, entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers et CUMA (Cantal) : avenant n° 76 du 28 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2014 .....</b>	<b>159</b>
<b>Exploitations de polyculture et entreprises d'élevage (Vosges) : avenant n° 124 du 11 février 2014 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> février 2014.....</b>	<b>161</b>
<b>Exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Vendée) : avenant n° 66 du 27 février 2014 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> mars 2014 .....</b>	<b>164</b>
<b>Scieries agricoles et activités connexes (Lorraine et Alsace) : avenant n° 33 du 13 février 2014 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> mars 2014 .....</b>	<b>166</b>

Brochure n° 3604

**Convention collective nationale**

**IDCC : 7005. – CAVES COOPÉRATIVES VINICOLES  
ET LEURS UNIONS**

AVENANT N° 80 DU 13 FÉVRIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2014

NOR : AGRS1497166M

IDCC : 7005

Entre :

La CCVF,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCOA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La grille des salaires figurant au point 1, paragraphe 1, de l'annexe II de la convention collective est modifiée ainsi qu'il suit :

*Salaires minimaux garantis au 1<sup>er</sup> février 2014*

*(En euros.)*

CATÉGORIE	NIVEAU	SALAIRE MENSUEL MINIMAL POUR 151,67 HEURES			
		Embauche	Echelon confirmé	Echelon maîtrisé	Echelon expert
I OE	–	1 455,38	1 484,49	1 558,71	–
II OEQ	1	1 667,93	1 701,29	1 786,35	1 911,39
	2	1 786,35	1 822,08	1 913,18	2 047,10
III OEHQ	1	1 946,89	1 985,83	2 085,12	2 231,08
	2	2 066,43	2 107,76	2 213,15	2 368,07

CATÉGORIE	NIVEAU	SALAIRE MENSUEL MINIMAL POUR 151,67 HEURES			
		Embauche	Echelon confirmé	Echelon maîtrisé	Echelon expert
IVTAM	1	2 185,98	2 229,70	2 341,19	2 505,07
	2	2 351,07	2 398,09	2 517,99	2 694,25
V Cadres	Adm., tech., com.	2 504,77	2 554,87	2 682,61	2 870,39
	Direction	3 129,00	3 169,84 + différentiel/salaire réel		

## Article 2

Le montant du supplément et des majorations figurant respectivement à l'article 17.4 et au paragraphe 5 de l'annexe I de la convention collective est modifié ainsi qu'il suit :

1. Article 17.4 : 38,87 €.
2. Paragraphe 5 de l'annexe I : 110,99 € et 44,60 €.

## Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 13 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3605

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7013. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT**  
**DE CHEVAUX DE COURSES AU TROT**

AVENANT N° 47 DU 2 DÉCEMBRE 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014

NOR : AGRS1497167M  
IDCC : 7013

Entre :

Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

Le SHN CGC ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'avenant n° 46 du 25 juin 2013 sont remplacées par les dispositions suivantes, applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

« 1. Salaires

Les salaires afférents à chaque emploi sont les suivants :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
100	9,94	1 508
105	10,00	1 517
110	10,07	1 527
115	10,18	1 544
120	10,31	1 564
135	10,73	1 627
150	11,52	1 747

## **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 2 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3618

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7019. – CONCHYLICULTURE**

AVENANT N° 19 DU 15 JANVIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2014

NOR : AGRS1497168M  
IDCC : 7019

Entre :

Le syndicat national des employeurs de la conchyliculture,

D'une part, et

L'union maritime CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

La fédération maritime CGT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Salaires*

A compter du 1<sup>er</sup> février 2014, les salaires minimaux garantis sont les suivants :

*(En euros.)*

ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE minimum conventionnel
1	9,54
2	9,65
3	9,90
4	10,21
5	11,36
6	14,94

**Article 2**

*Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

### **Article 3**

#### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur avec effet au 1<sup>er</sup> février 2014.

Fait à Paris, le 15 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9272. – ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS  
DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE,  
EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES  
ET CULTURES LÉGUMIÈRES DE PLEIN CHAMP ET CUMA  
(Eure)  
(28 juin 1985)**

(Etendue par arrêté du 14 janvier 1986,  
*Journal officiel* du 4 février 1986)

**AVENANT N° 53 DU 13 FÉVRIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MARS 2014**

NOR : AGRS1497176M  
IDCC : 9272

Entre :

La FDSEA de l'Eure ;

La FD des CUMA de l'Eure,

D'une part, et

La CFDT de l'Eure ;

La CFTC-Agri de l'Eure ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le tableau, figurant au 2 de l'article 26, portant fixation des salaires minimaux des salariés par référence à la classification des emplois figurant à l'article 24, est modifié comme suit :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I		9,53	1 445,42
II	1	9,74	1 477,27
	2	9,78	1 483,33
III	1	9,87	1 496,98
	2	10,26	1 556,13
IV	1	10,84	1 644,10
	2	11,90	1 804,87

## **Article 2**

Les parties signataires conviennent d'appliquer le présent avenant avec effet au 1<sup>er</sup> mars 2014.

## **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Guichainville, le 13 février 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**IDCC : 8241. – ENTREPRISES FORESTIÈRES, SYLVICOLES**  
**ET SCIERIES AGRICOLES**  
**(Centre)**  
**(1<sup>er</sup> juillet 1987)**  
(Etendue par arrêté du 29 janvier 1988,  
*Journal officiel* du 9 février 1988)

**AVENANT N° 59 DU 13 MARS 2014**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2014**  
NOR : AGRS1497170M  
IDCC : 8241

Entre :  
L'URCB ;  
L'UR des syndicats de propriétaires forestiers sylviculteurs du Centre,  
D'une part, et  
La FGA CFDT ;  
La CFTC ;  
La CFE-CGC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 23 de la convention collective, les salaires des différentes catégories professionnelles définies à l'article 21 sont modifiés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> avril 2014 :

*Section 1*

Personnel ouvrier d'exploitation forestière  
et de scierie agricole

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I		AB 100	9,53	1 445,42
II	1	C 105	9,55	1 448,45
	2	D 110	9,57	1 451,48
III	1	E 115	9,59	1 454,52
	2	F 125	9,62	1 459,07

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
	3	G 135	9,67	1 466,65
IV	1	H 150	9,77	1 481,82
	2	I 170	10,44	1 583,43
	3	J 200	11,51	1 745,72

### Section 2

#### Personnel ouvrier dans les emplois de sylviculture

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	100	9,53	1 445,42
II	120	9,60	1 456,03
III	140	9,71	1 472,72
IV	160	10,03	1 521,25
V	170	10,44	1 583,43
VI	180	10,75	1 630,45

### Section 3

#### Salaires du personnel administratif, commercial et technique

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I		K 100	9,53	1 445,42
II	1	L 110	9,57	1 451,48
	2	M 120	9,60	1 456,03
III	1	N 135	9,67	1 466,65
	2	O 150	9,77	1 481,82
IV		P 170	10,44	1 583,43
V	1	Q 190	11,04	1 674,44
	2	R 210	11,78	1 786,67
VI	1	S 240	12,84	1 947,44
	2	T 270	13,90	2 108,21

### Section 4

#### Salaires des agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I		U 190	11,04	1 674,44
II	1	V 230	12,47	1 891,32
	2	W 270	13,90	2 108,21

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
III	1	X 320	15,67	2 376,67
	2	Y 370	17,47	2 649,67

*Section 5*  
Salaires des cadres

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	280	14,19	2 152,20
II	360	17,05	2 585,97
III	420	19,16	2 906,00
IV	460	20,56	3 118,34
V	480	21,29	3 229,05
VI	510	22,35	3 389,82
VII	550	23,75	3 602,16
VIII	600	25,54	3 873,65

**Article 2**

En application de l'article 29, les salaires à la tâche sont rémunérés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> avril 2014 :

*(En euros.)*

NATURE DE LA TÂCHE affectée		PRIX à la tâche	FRAIS de mécanisation	TOTAL
Abattage chêne avec ébranchage et découpe	m <sup>3</sup> Futaie	6,18	1,25	7,43
	m <sup>3</sup> Taillis/futaie	6,40		7,65
Abattage grume feuillus avec ébranchage et découpe	m <sup>3</sup> Hêtre, merisier, châtaigner, autres	6,04	1,25	7,29
Abattage grume résineux, coupe blanc étoc	m <sup>3</sup>	4,78	1,25	6,03
Abattage grume résineux, Eclaircie	m <sup>3</sup>	5,36	1,25	6,61
Autres	m <sup>3</sup> Peuplier	5,28	1,25	6,53
Bois d'industrie	Stère	6,27	2,16	8,43
Bois de trituration	Stère	6,23	2,16	8,39
Bois de chauffage	Stère	6,29	2,16	8,45

NATURE DE LA TÂCHE affectée		PRIX à la tâche	FRAIS de mécanisation	TOTAL
Foisonnement	De gré à gré, dans les limites fixées par l'article 30.b.5 de la convention collective			
Autres	De gré à gré			

### Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet le 1<sup>er</sup> avril 2014 et sera déposé au pôle « Politique du travail » de la DIRECCTE du Centre, 12, place de l'Etape, CS 85809, 45058 Orléans Cedex 1.

Fait à Blois, le 13 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8233. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES  
ET RURAUX  
(Haute-Normandie)  
(3 juillet 1970)**

(Etendue par arrêté du 2 août 1971,  
*Journal officiel* du 21 septembre 1971)

**AVENANT N° 54 DU 16 JANVIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497169M  
IDCC : 8233

Entre :

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de l'Eure ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de la Seine-Maritime,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Haute-Normandie ;

L'UR CFTC-Agri de Haute-Normandie ;

La FGTA FO ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I de la convention collective est remplacée par la suivante :

« ANNEXE I

Personnel non cadre

Salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2014

*Filière technique*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	1	9,53	1 445,38
	2	9,70	1 471,20

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
II	1	9,80	1 486,37
	2	9,96	1 510,63
III	1	10,38	1 574,33
	2	11,14	1 689,60
IV	1	11,33	1 718,42
	2	11,66	1 768,47
V	1	12,64	1 917,11
	2	13,18	1 999,01

*Filière administrative*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	1	9,53	1 445,38
II	1	9,71	1 472,72
	2	9,80	1 486,37
III	1	10,00	1 516,70
	2	10,50	1 592,54
IV	1	11,21	1 700,22
	2	11,88	1 801,84

**Article 2**

L'annexe I *bis* de la convention collective est remplacée par la suivante :

« ANNEXE I *bis*

Personnel cadre

Salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2014

*Filière technique*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
VI	1	14,70	2 229,55
	2	15,10	2 290,22

*Filière administrative*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
V	1	13,23	2 006,59
	2	13,58	2 059,68

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Rouen, le 16 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**IDCC : 9461. – EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Lot)**  
**(6 mai 1969)**  
(Etendue par arrêté du 10 octobre 1969,  
*Journal officiel* du 8 février 1970)

---

**AVENANT N° 145 DU 16 JANVIER 2014**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX**  
NOR : *AGRS1497178M*  
IDCC : 9461

Entre :  
La FDSEA du Lot ;  
La FD des CUMA du Lot,  
D'une part, et  
Le SNCEA CFE-CGC du Lot ;  
La FGTA FO du Lot ;  
Le SGA CFDT du Lot,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe III de la convention collective est modifiée comme suit :

« En application des dispositions de l'article 25 de la convention collective et, concernant les cadres, de l'article 5 de son avenant n° 3 du 1<sup>er</sup> mars 1971, la valeur des 100 premiers points est de 9,53 €.

Il en résulte que les taux horaires applicables à chacun des niveaux et échelons prévus par les articles 24 de la convention et 2 de l'avenant du 1<sup>er</sup> mars 1971 précité sont les suivants, après arrondissement au centime supérieur.

*(Voir tableau page suivante.)*

CLASSIFICATION des emplois		HEURES NORMALES (35 heures par semaine)	HEURES MAJORÉES + 25 % (de 36 à 43 heures par semaine)	HEURES MAJORÉES + 50 % (de 44 à 48 heures par semaine)	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures (embauché pour 35 heures par semaine)
Salariés non cadres					
Niveau	Echelon	Coefficient (*)			
I	1	100 et 105	9,53	11,91	1 445,42
	2	110	9,75	12,19	1 478,78
II	1	120	9,97	12,46	1 512,15
	2	130	10,20	12,75	1 547,03
III	1	140	10,42	13,03	1 580,40
	2	150	10,64	13,30	1 613,77
IV	1	160	10,86	13,58	1 647,14
	2	180	11,31	14,14	1 715,39
Salariés cadres					
Coefficient hiérarchique					
	200		11,75	14,69	1 782,12
	220		12,19	15,24	1 848,86
	280		13,53	16,91	2 052,10
	320		14,41	18,01	2 185,56
	380		15,75	19,69	2 388,80

(\*) Ancienne classification coefficients hiérarchiques.

## **Article 2**

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant dont les dispositions prendront effet à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Cahors, le 16 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9131. – EXPLOITATIONS AGRICOLES ET COOPÉRATIVES  
D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE  
(Bouches-du-Rhône)  
(12 février 1986)**

(Etendue par arrêté du 16 mai 1986,  
*Journal officiel* du 29 mai 1986)

---

**AVENANT N° 47 DU 14 MARS 2014  
PORTANT RÉVISION DES SALAIRES MINIMAUX**

NOR : AGRS1497174M  
IDCC : 9131

Entre :

La FDSEA des Bouches-du-Rhône ;

La FD des CUMA des Bouches-du-Rhône,

D'une part, et

L'UD FGA CFDT des Bouches-du-Rhône ;

L'UD FGTA FO des Bouches-du-Rhône ;

La CFTC-Agri ;

L'UD SNCEA CFE-CGC des Bouches-du-Rhône,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Modification de la valeur des points indiciaires*

En application de l'article 6.2, l'annexe III est modifiée comme suit :

« Le point P1 est fixé à 0,0950 € et le point P2 est inchangé à 0,0115 €. La grille des salaires est donc la suivante.

*(Voir tableaux pages suivantes.)*

(En euros.)

EMPLOI, NIVEAU Coefficient	TYPE D'ACTIVITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	ACQUISITION des compétences	SALAIRE HORAIRE	35 HEURES
Manœuvre I Coefficient 100	Exécute des tâches ou travaux simples.	Exécute des ordres précis sous un contrôle habituel.	Limitée à l'exécution des tâches. Signale les anomalies. Applique les consignes de sécurité.	Possède des connaissances professionnelles réduites, acquises par simple démonstration.	9,50	1 440,87
Ouvrier spécialisé II Coefficient 115	Effectue un ensemble de tâches simple d'exécution. Utilise des machines simples, pré-réglées. Est capable de pratiquer une conduite élémentaire des tracteurs.	Exécute des consignes sous un contrôle occasionnel.	Est capable de prendre des initiatives individuelles. S'adapte aux anomalies. Applique les consignes de sécurité.	Possède une expérience polyvalente de l'exécution de travaux.	9,67	1 466,65
Ouvrier qualifié III Coefficient 135	Est capable de réaliser des opérations (ensemble de travaux complexes). Utilise des machines à moteur courantes ; en effectue les réglages courants.	Exécute des instructions précises sous un contrôle de résultat.	Organise son poste de travail. Dépiste et répare les anomalies courantes. Met en œuvre les directives concernant la sécurité.	Possède une expérience acquise en 2 ans au moins de pratique professionnelle. Référéntiel professionnel : CAPA.	9,90	1 501,53
Ouvrier hautement qualifié Catégorie 1 IV Coefficient 155	Est responsable d'un ensemble d'opérations. Utilise des machines complexes, en effectue les réglages et réparations courantes. Contrôle l'état des productions.	Exécute des instructions générales sous un contrôle général. Est autonome dans son travail.	Est responsable de la bonne exécution de son travail. Met en œuvre les directives concernant la sécurité. Peut contrôler occasionnellement une équipe de travail.	Possède une expérience confirmée permettant la polyvalence. Référéntiel professionnel : BEPA.	10,13	1 536,42

EMPLOI, NIVEAU Coefficient	TYPE D'ACTIVITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	ACQUISITION des compétences	SALAIRE HORAIRE	35 HEURES
Ouvrier hautement qualifié Catégorie 2 V Coefficient 200	Participe aux décisions techniques. Effectue le diagnostic de l'état des productions. Possède des bases de gestion. Maîtrise l'ensemble des opérations d'un chantier de travail.	Exécute des objectifs définis par directive ; est contrôlé sur ces objectifs et en rend compte.	Organise et exécute des chantiers. Peut contrôler des équipes de travail. Remplace occasionnellement un cadre ou l'exploitant. Met en œuvre les directives concernant la sécurité.	Possède des connaissances professionnelles approfondies. Référentiel professionnel : BTA.	10,65	1 615,29

## Article 2

### *Demande d'extension et entrée en vigueur*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera applicable :

- à compter du premier jour du mois de la publication de l'arrêté d'extension, si celle-ci intervient entre le 1<sup>er</sup> et le 15 du mois ;
- à compter du premier jour du mois suivant celui de la publication de l'arrêté d'extension, si celle-ci intervient entre le 16 et le 31 du mois.

Fait à Saint-Rémy-de-Provence, le 14 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9121. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE  
ET D'ÉLEVAGE, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES  
ET CUMA  
(Aveyron)  
(11 décembre 1981)**

(Etendue par arrêté du 30 novembre 1982,  
*Journal officiel* du 15 janvier 1983)

---

**AVENANT N° 32 DU 12 MARS 2014  
À L'ANNEXE « CADRES » RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX**

NOR : AGRS1497173M  
IDCC : 9121

---

Entre :

La FDSEA de l'Aveyron ;

Les EDT de l'Aveyron ;

La FD des CUMA de l'Aveyron,

D'une part, et

L'AGRO 12 CFDT ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions du deuxième alinéa de l'article 4 de l'annexe « Cadres » sont modifiées comme suit :

« Le salaire fixe mensuel minimum est fixé à :

– cadres du 3<sup>e</sup> groupe : 2 529,41 € ;

– cadres du 2<sup>e</sup> groupe : 2 890,76 € ;

– cadres du 1<sup>er</sup> groupe : 3 252,10 €. »

**Article 2**

Le présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE Midi-Pyrénées, unité territoriale de l'Aveyron, prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension.

**Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Rodez, le 12 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9121. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE  
ET D'ÉLEVAGE, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES  
ET CUMA  
(Aveyron)  
(11 décembre 1981)**

(Etendue par arrêté du 30 novembre 1982,  
*Journal officiel* du 15 janvier 1983)

**AVENANT N° 68 DU 12 MARS 2014**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX**

NOR : AGRS1497172M  
IDCC : 9121

Entre :

La FDSEA de l'Aveyron ;

Les EDT de l'Aveyron ;

La FD des CUMA de l'Aveyron,

D'une part, et

L'AGRO 12 CFDT ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La grille de salaires figurant à l'annexe III de la convention collective est modifiée comme suit :

« I. – Salaires

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
100	9,53	1 445,41
110	9,77	1 481,81
120	9,91	1 503,04
130	10,01	1 518,21
140	10,22	1 550,06
150	10,41	1 578,88

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
160	10,62	1 610,73
180	10,92	1 656,23

Au bout de 6 mois d'ancienneté au titre du contrat de travail en cours, le salarié passe automatiquement du niveau I, échelon 1, coefficient 100, au niveau I, échelon 2, coefficient 110.

## II. – Avantages en nature

NOURRITURE	LOGEMENT
Par jour : Petit déjeuner : 4,05 € Repas du midi (boisson comprise) : 8,10 € Repas du soir : 8,10 € Total : 20,25 € Casse-croûte : 4,05 € Seuls les repas effectivement pris doivent être retenus	La surface habitable ne peut être inférieure à 14 m <sup>2</sup> pour 1 occupant, majorée de 7 m <sup>2</sup> par occupant supplémentaire (conjoint et/ou enfants à charge). Par mois : 113,40 € pour un logement de 14 m <sup>2</sup> , majoré de 24,30 € par tranche de 7 m <sup>2</sup> .

### Article 2

Le présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE Midi-Pyrénées, unité territoriale de l'Aveyron, prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension.

### Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Rodez, le 12 mars 2014.

**Convention collective**

**IDCC : 9631. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES  
(Puy-de-Dôme)  
(25 octobre 1978)**

(Etendue par arrêté du 11 avril 1979,  
*Journal officiel* du 27 avril 1979)

**AVENANT N° 93 DU 8 JANVIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497183M  
IDCC : 9631

Entre :

La FDSEA ;

L'UD des syndicats d'exploitants agricoles ;

Le syndicat des producteurs de l'horticulture et des pépinières ;

La fédération départementale des CUMA ;

Le syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux,

D'une part, et

L'UD CFDT ;

L'UD CFE-CGC ;

La FSCOPA CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 1<sup>er</sup> de l'annexe II « Salaires » de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les salaires afférents aux catégories d'emplois s'établissent comme suit :

*(En euros.)*

CATÉGORIE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Niveau	Echelon		
I	1 (*)	9,79	1 484,85
	2	9,94	1 507,60
II	1	10,01	1 518,22
	2	10,31	1 563,72

CATÉGORIE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Niveau	Echelon		
III	1	10,39	1 575,85
	2	10,56	1 601,64
IV	1	11,03	1 672,92
	2	11,26	1 707,80
(*) Ce salaire conventionnel n'est applicable qu'après 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.			

### **Article 2**

La valeur du point cadre est fixée à 5,74 € pour 100 points.

### **Article 3**

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Fait à Clermont-Ferrand, le 8 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

IDCC : 9442. – **EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES**  
**(Loire-Atlantique)**  
**(3 novembre 1971)**

(Etendue par arrêté du 13 août 1974,  
*Journal officiel* du 10 septembre 1974)

AVENANT N° 78 DU 6 MARS 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MARS 2014

NOR : AGRS1497177M  
IDCC : 9442

Entre :

Le syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de Loire-Atlantique,

D'une part, et

La FGA CFDT de Loire-Atlantique ;

L'UD CFTC-Agri de Loire-Atlantique ;

Le SNCEA CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les valeurs des salaires figurant à l'annexe I correspondant aux emplois définis à l'article 20 de la convention collective sont les suivantes :

(En euros.)

COEFFICIENT	CATÉGORIE D'EMPLOI	SALAIRE AU 1 <sup>ER</sup> MARS 2014 (151,67 heures)	
		Horaire	Mensuel
	<b>I. – Personnel d'exécution des exploitations</b>		
	Niveau I. – Emplois d'exécutant		
110	– échelon 1	9,53	1 445,42
120	– échelon 2	9,60	1 456,03
	Niveau II. – Emplois spécialisés		
210	– échelon 1	9,66	1 465,13
220	– échelon 2	9,71	1 472,72

COEFFICIENT	CATÉGORIE D'EMPLOI	SALAIRE AU 1 <sup>ER</sup> MARS 2014 (151,67 heures)	
		Horaire	Mensuel
310	Niveau III. – Emplois qualifiés – échelon 1	9,80	1 486,37
320	– échelon 2	9,87	1 496,98
410	Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés – échelon 1	10,03	1 521,25
420	– échelon 2	10,19	1 545,52
<b>II. – Personnel des bureaux et magasins annexes d'une exploitation horticole, d'une pépinière</b>			
<b>A. – Employés de bureau</b>			
120	Employé de bureau 1 <sup>er</sup> échelon	9,60	1 456,03
210	Employé de bureau 2 <sup>e</sup> échelon	9,66	1 465,13
220	Employé de bureau 3 <sup>e</sup> échelon	9,71	1 472,72
310	Employé de bureau très qualifié	9,80	1 486,37
<b>B. – Employés de magasin</b>			
120	Vendeur non qualifié	9,60	1 456,03
220	Vendeur qualifié	9,71	1 472,72
310	Vendeur très qualifié	9,80	1 486,37
<b>III. – Personnel d'encadrement</b>			
500	Cadre du 3 <sup>e</sup> groupe	10,72	1 625,90
600	Cadre du 2 <sup>e</sup> groupe	11,94	1 810,94
700	Cadre du 1 <sup>er</sup> groupe	14,79	2 243,20

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de Loire-Atlantique, tour Bretagne, 44000 Nantes, de la DIRECCTE des Pays de la Loire.

Fait à Nantes, le 6 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9852. – EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES  
(Vendée)  
(28 janvier 1969)**

(Etendue par arrêté du 16 juin 1971,  
*Journal officiel* du 27 juillet 1971)

**AVENANT N° 82 DU 27 FÉVRIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MARS 2014**

NOR : AGRS1497186M  
IDCC : 9852

Entre :

Le syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de la Vendée,

D'une part, et

L'UD SGA CFDT de la Vendée ;

L'UD CGT-FO de la Vendée ;

L'UD CFTC de la Vendée,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'article 20 de la convention collective sont modifiées comme suit à compter du 1<sup>er</sup> mars 2014 :

*(En euros.)*

EMPLOI	NIVEAU	ÉCH.	COEF.	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Agent de production	I	1	011	9,53	1 445,42
		2	012	9,61	1 457,55
Agent technique spécialisé	II	1	021	9,72	1 474,23
		2	022	9,84	1 492,43
Agent technique qualifié	III	1	031	10,00	1 516,70
		2	032	10,20	1 547,03
Agent hautement qualifié	IV	1	041	10,50	1 592,54
		2	042	10,91	1 654,72
Technicien et agent de maîtrise	V		051	12,77	1 936,83

EMPLOI	NIVEAU	ÉCH.	COEF.	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Personnel d'encadrement	I		061	15,46	2 344,82
Cadre	II		071	18,56	2 815,00

### Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé auprès de la DIRECCTE des Pays de la Loire, unité territoriale de la Vendée, cité administrative Travot, BP 789, 85020 La Roche-sur-Yon Cedex 2.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 27 février 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9853. – EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES  
(Vendée)  
(28 février 1968)**

(Etendue par arrêté du 16 juin 1971,  
*Journal officiel* du 27 juillet 1971)

**AVENANT N° 88 DU 27 FÉVRIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MARS 2014**

NOR : AGRS1497187M  
IDCC : 9853

Entre :

La FDSEA de la Vendée,

D'une part, et

L'UD SGA CFDT de la Vendée ;

L'UD CGT-FO de la Vendée ;

L'UD CFTC de la Vendée,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'article 19 de la convention collective sont modifiées comme suit à compter du 1<sup>er</sup> mars 2014 :

*(En euros.)*

EMPLOI	NIVEAU	ÉCH.	COEF.	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Agent de production	I	1	011	9,53	1 445,41
		2	012	9,58	1 452,99
Agent technique spécialisé	II	1	021	9,69	1 469,68
		2	022	9,80	1 486,36
Agent technique qualifié	III	1	031	9,97	1 512,14
		2	032	10,17	1 542,48
Agent hautement qualifié	IV	1	041	10,48	1 589,50
		2	042	11,13	1 688,08
Technicien et agent de maîtrise			051	12,78	1 938,34

EMPLOI	NIVEAU	ÉCH.	COEF.	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Personnel d'encadrement	I		061	15,18	2 302,35
Cadre	II		071	18,34	2 781,62

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé auprès de la DIRECCTE des Pays de la Loire, unité territoriale de la Vendée, cité administrative Travot, BP 789, 85020 La Roche-sur-Yon Cedex 2.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 27 février 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9762. – EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES  
ET LÉGUMIÈRES DE PLEIN CHAMP  
(Seine-Maritime)  
(5 juin 2007)**

(Etendue par arrêté du 18 février 2008,  
*Journal officiel* du 26 février 2008)

**AVENANT N° 6 DU 28 JANVIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2014**

NOR : AGRS1497184M

IDCC : 9762

Entre :

La fédération départementale des maraîchers de Seine-Maritime,

D'une part, et

La FGA CFDT des entreprises agricoles et agroalimentaires de Seine-Maritime ;

L'UD CFTC-Agri de Seine-Maritime ;

L'UD FGTA FO de Seine-Maritime,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'annexe I de la convention collective sont remplacées par les suivantes :

« Au 1<sup>er</sup> février 2014, les salaires minimaux sont les suivants :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I		9,53	1 445,42
II	1	9,64	1 462,10
	2	9,72	1 474,23
III	1	9,99	1 515,18
	2	10,10	1 531,87
IV	1	10,41	1 578,88
	2	10,53	1 597,09

## **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui a été déposé à la DIRECCTE de Haute-Normandie, unité territoriale de la Seine-Maritime, cité administrative, 2, rue Saint-Sever, 76032 Rouen Cedex.

Fait à Bois-Guillaume, le 28 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9541. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE  
(Meurthe-et-Moselle)  
(29 avril 1977)**

(Etendue par arrêté du 26 décembre 1977,  
*Journal officiel* du 14 février 1978)

**AVENANT N° 87 DU 11 FÉVRIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2014**

NOR : AGRS1497179M  
IDCC : 9541

Entre :

La FDSEA de Meurthe-et-Moselle ;

Le syndicat professionnel des ETARF de Lorraine ;

La FD des CUMA de Meurthe-et-Moselle,

D'une part, et

L'UR FO ;

L'UR CFTC ;

L'UD CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le Smic est un salaire de référence horaire garanti par la loi et applicable à tous les emplois.

Suite à la revalorisation du taux du Smic, les salaires des diverses catégories d'emplois de la convention collective sont modifiés comme suit :

« Aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs.

Le Smic est fixé à 9,53 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

**Ouvriers. – Rémunération à l'heure**

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	1	9,53	1 445,42
	2	9,61	1 457,55

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
II	1	9,73	1 475,75
	2	9,80	1 486,37
III	1	9,92	1 504,57
	2	10,03	1 521,25
IV	1	10,43	1 581,92
	2	10,72	1 625,90

### Ouvriers. – Rémunération à la tâche

#### Chapitre I<sup>er</sup> « Base de calcul »

Base de calcul : taux horaire du niveau I, échelon 1, plus indemnité de congés payés de 10 %, soit, au 1<sup>er</sup> janvier 2014 : 9,53 € + 0,95 € = 10,48 €.

#### Chapitre II « Normes »

Les normes de cueillette et de récolte par produit sont fixées comme suit :

(En euros.)

	PRIX À LA CAISSE (caisse = 100 kg)
Mirabelles cueillies : 32 kg/heure	32,75
Mirabelles ramassées et triées : 60 kg/heure	17,47
Mirabelles tout venant : 90 kg/heure	11,64
Mirabelles cueillies sur verger piéton	Gré à gré
Quetsches cueillies : 64 kg/heure	16,38
Quetsches ramassées et triées : 80 kg/heure	13,10
Quetsches tout venant : 110 kg/heure	9,53
Fraises de plein champ cueillies saines et mises en barquettes :	
Première et dernière semaine de cueillette : 10 kg/heure	104,80
Autres semaines : 15 kg/heure	69,87
Pommiers :	
< 3 mètres : 130 kg/heure	8,06
> 3 mètres : 110 kg/heure	9,53
Poiriers :	
< 3 mètres : 150 kg/heure	7,00
> 3 mètres : 130 kg/heure	8,06
Framboises de plein air en barquettes : 3,5 kg/heure	299,43
Cerises douces :	
> 3 mètres : 12 kg/heure	87,33
< 3 mètres : 15 kg/heure	69,87
Cerises acides : 9 kg/heure	116,44
Myrtilles : 5,5 kg/heure	190,55

Les modalités de rémunération doivent être indiquées dans le contrat de travail écrit.

Un barème devra être remis au salarié lors de l'embauche, lorsqu'il est rémunéré à la tâche.

### Chapitre III « Pesée »

La pesée ou le comptage des caisses se fera en présence du salarié à qui sera remis un relevé journalier ou un bon pour chaque pesée.

#### *Techniciens et agents de maîtrise*

(En euros.)

NOUVELLE CLASSIFICATION (avenant n° 79 du 17 juin 2010)	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau I		
– échelon 1, technicien I	10,95	1 660,79
– échelon 2, agent de maîtrise et technicien	11,36	1 722,97
Niveau II		
Agent de maîtrise et technicien	12,67	1 921,66

#### *Cadres*

(En euros.)

NOUVELLE CLASSIFICATION (avenant n° 79 du 17 juin 2010)	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau I		
– échelon 1	12,98	1 968,68
– échelon 2	14,12	2 141,58
Niveau II	17,24	2 614,79

### **Article 2**

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> février 2014.

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de Meurthe-et-Moselle de la DIRECCTE Lorraine, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours suivant la signature.

Fait à Laxou, le 11 février 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9553. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE  
(Meuse)  
(28 septembre 1967)**

(Etendue par arrêté du 29 janvier 1968,  
*Journal officiel* du 8 mars 1968)

**AVENANT N° 143 DU 11 FÉVRIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2014**

NOR : AGRS1497180M  
IDCC : 9553

Entre :

La FDSEA de la Meuse ;

Le syndicat professionnel des ETARF de Lorraine,

D'une part, et

L'UR FO ;

L'UR CFTC ;

L'UD CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le Smic est un salaire de référence horaire garanti par la loi et applicable à tous les emplois.

Suite à la revalorisation du taux du Smic, les salaires des diverses catégories d'emplois de la convention collective sont modifiés comme suit :

« Aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs.

Le Smic est fixé à 9,53 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

**Ouvriers. – Rémunération à l'heure**

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	1	9,53	1 445,42
	2	9,61	1 457,55

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
II	1	9,73	1 475,75
	2	9,80	1 486,37
III	1	9,92	1 504,57
	2	10,03	1 521,25
IV	1	10,43	1 581,92
	2	10,72	1 625,90

### Ouvriers. – Rémunération à la tâche

#### Chapitre I<sup>er</sup> « Base de calcul »

Base de calcul : taux horaire du niveau I, échelon 1, plus indemnité de congés payés de 10 %, soit, au 1<sup>er</sup> janvier 2014 : 9,53 € + 0,95 € = 10,48 €.

#### Chapitre II « Normes »

Les normes de cueillette et de récolte par produit sont fixées comme suit :

(En euros.)

	PRIX À LA CAISSE (caisse = 100 kg)
Mirabelles cueillies : 32 kg/heure	32,75
Mirabelles ramassées et triées : 60 kg/heure	17,47
Mirabelles tout venant : 90 kg/heure	11,64
Mirabelles cueillies sur verger piéton	Gré à gré
Quetsches cueillies : 64 kg/heure	16,38
Quetsches ramassées et triées : 80 kg/heure	13,10
Quetsches tout venant : 110 kg/heure	9,53
Fraises de plein champ cueillies saines et mises en barquettes :	
Première et dernière semaine de cueillette : 10 kg/heure	104,80
Autres semaines : 15 kg/heure	69,87
Pommiers :	
< 3 mètres : 130 kg/heure	8,06
> 3 mètres : 110 kg/heure	9,53
Poiriers :	
< 3 mètres : 150 kg/heure	7,00
> 3 mètres : 130 kg/heure	8,06
Framboises de plein air en barquettes : 3,5 kg/heure	299,43
Cerises douces :	
> 3 mètres : 12 kg/heure	87,33
< 3 mètres : 15 kg/heure	69,87
Cerises acides : 9 kg/heure	116,44
Myrtilles : 5,5 kg/heure	190,55

Les modalités de rémunération doivent être indiquées dans le contrat de travail écrit.

Un barème devra être remis au salarié lors de l'embauche, lorsqu'il est rémunéré à la tâche.

### Chapitre III « Pesée »

La pesée ou le comptage des caisses se fera en présence du salarié à qui sera remis un relevé journalier ou un bon pour chaque pesée.

#### *Techniciens et agents de maîtrise*

(En euros.)

NOUVELLE CLASSIFICATION (avenant n° 79 du 17 juin 2010)	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau I		
– échelon 1, technicien I	10,95	1 660,79
– échelon 2, agent de maîtrise et technicien	11,36	1 722,97
Niveau II		
Agent de maîtrise et technicien	12,67	1 921,66

#### *Cadres*

(En euros.)

NOUVELLE CLASSIFICATION (avenant n° 79 du 17 juin 2010)	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau I		
– échelon 1	12,98	1 968,68
– échelon 2	14,12	2 141,58
Niveau II	17,24	2 614,79

### **Article 2**

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> février 2014.

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de Meurthe-et-Moselle de la DIRECCTE Lorraine, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours suivant la signature.

Fait à Laxou, le 11 février 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**IDCC : 9573. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE**  
**ET D'ÉLEVAGE ET CUMA**  
**(Moselle)**  
**(17 mai 1977)**  
(Etendue par arrêté du 28 janvier 1980,  
*Journal officiel* du 21 février 1980)

---

**AVENANT N° 45 DU 11 FÉVRIER 2014**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2014**  
NOR : *AGRS1497181M*  
IDCC : 9573

Entre :

La FDSEA de la Moselle ;

Le syndicat professionnel des ETARF de Lorraine ;

La FD des CUMA de la Moselle,

D'une part, et

L'UR FO ;

L'UR CFTC ;

L'UD CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le Smic est un salaire de référence horaire garanti par la loi et applicable à tous les emplois.

Suite à la revalorisation du taux du Smic, les salaires des diverses catégories d'emplois de la convention collective sont modifiés comme suit :

« Aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs.

Le Smic est fixé à 9,53 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

*(Voir tableaux pages suivantes.)*

## Ouvriers. – Rémunération à l'heure

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	1	9,53	1 445,42
	2	9,61	1 457,55
II	1	9,73	1 475,75
	2	9,80	1 486,37
III	1	9,92	1 504,57
	2	10,03	1 521,25
IV	1	10,43	1 581,92
	2	10,72	1 625,90

## Ouvriers. – Rémunération à la tâche

### Chapitre I<sup>er</sup> « Base de calcul »

Base de calcul : taux horaire du niveau I, échelon 1, plus indemnité de congés payés de 10 %, soit, au 1<sup>er</sup> janvier 2014 : 9,53 € + 0,95 € = 10,48 €.

### Chapitre II « Normes »

Les normes de cueillette et de récolte par produit sont fixées comme suit :

(En euros.)

	PRIX À LA CAISSE (caisse = 100 kg)
Mirabelles cueillies : 32 kg/heure	32,75
Mirabelles ramassées et triées : 60 kg/heure	17,47
Mirabelles tout venant : 90 kg/heure	11,64
Mirabelles cueillies sur verger piéton	Gré à gré
Quetsches cueillies : 64 kg/heure	16,38
Quetsches ramassées et triées : 80 kg/heure	13,10
Quetsches tout venant : 110 kg/heure	9,53
Fraises de plein champ cueillies saines et mises en barquettes :	
Première et dernière semaine de cueillette : 10 kg/heure	104,80
Autres semaines : 15 kg/heure	69,87
Pommiers :	
< 3 mètres : 130 kg/heure	8,06
> 3 mètres : 110 kg/heure	9,53
Poiriers :	
< 3 mètres : 150 kg/heure	7,00
> 3 mètres : 130 kg/heure	8,06
Framboises de plein air en barquettes : 3,5 kg/heure	299,43

	PRIX À LA CAISSE (caisse = 100 kg)
Cerises douces :	
> 3 mètres : 12 kg/heure	87,33
< 3 mètres : 15 kg/heure	69,87
Cerises acides : 9 kg/heure	116,44
Myrtilles : 5,5 kg/heure	190,55

Les modalités de rémunération doivent être indiquées dans le contrat de travail écrit.

Un barème devra être remis au salarié lors de l'embauche, lorsqu'il est rémunéré à la tâche.

### Chapitre III « Pesée »

La pesée ou le comptage des caisses se fera en présence du salarié à qui sera remis un relevé journalier ou un bon pour chaque pesée.

#### *Techniciens et agents de maîtrise*

(En euros.)

NOUVELLE CLASSIFICATION (avenant n° 79 du 17 juin 2010)	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau I		
– échelon 1, technicien I	10,95	1 660,79
– échelon 2, agent de maîtrise et technicien	11,36	1 722,97
Niveau II		
Agent de maîtrise et technicien	12,67	1 921,66

#### *Cadres*

(En euros.)

NOUVELLE CLASSIFICATION (avenant n° 79 du 17 juin 2010)	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau I		
– échelon 1	12,98	1 968,68
– échelon 2	14,12	2 141,58
Niveau II	17,24	2 614,79

### Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> février 2014.

### Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de Meurthe-et-Moselle de la DIRECCTE Lorraine, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours suivant la signature.

Fait à Laxou, le 11 février 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9601. – EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE,  
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX  
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE  
(Oise)  
(29 juillet 1963)**

(Etendue par arrêté du 7 janvier 1964,  
*Journal officiel* du 13 février 1964)

**AVENANT N° 135 DU 22 AVRIL 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MAI 2013**

NOR : AGRS1497182M

IDCC : 9601

Entre :

La FDSEA de l'Oise ;

L'EDT de l'Oise ;

La FD des CUMA de l'Oise,

D'une part, et

L'UD CFDT de l'Oise ;

L'UD CFTC de l'Oise,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe II fixant les salaires minimaux est modifiée comme suit :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	HEURES NORMALES	SALAIRE MENSUALISÉ (151,67 heures)
I Emploi d'exécution	1	9,43	1 430,25
	2	9,54	1 446,93
II Emploi spécialisé	1	9,63	1 460,58
	2	9,71	1 472,72
III Emploi qualifié	1	10,02	1 519,73
	2	10,36	1 571,30

NIVEAU	ÉCHELON	HEURES NORMALES	SALAIRE MENSUALISÉ (151,67 heures)
IV	1	10,66	1 616,80
Emploi hautement qualifié	2	11,17	1 694,15

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prend effet à compter du 1<sup>er</sup> mai 2013.

Fait à Beauvais, le 22 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9151. – **EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE,  
EXPLOITATIONS DE CULTURE OU D'ÉLEVAGE SPÉCIALISÉS,  
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES RURAUX ET FORESTIERS  
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE**

**(Cantal)**

**(5 janvier 1978)**

(Etendue par arrêté du 7 novembre 1978,  
*Journal officiel* du 19 janvier 1979)

AVENANT N° 76 DU 28 JANVIER 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014

NOR : AGRS1497175M

IDCC : 9151

Entre :

La FDSEA du Cantal ;

La FD des CUMA du Cantal ;

La FEDT,

D'une part, et

L'UD CFDT du Cantal ;

L'UD CFTC du Cantal ;

L'UD SNCEA CFE-CGC du Cantal,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'annexe I sont ainsi modifiées :

« Les salaires minimaux, prévus à l'article 21, afférents à chacun des coefficients suivants sont fixés comme suit :

*Ouvriers, employés*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (35 heures par semaine)
I	1	100	9,53	1 445,42
	2	110	9,55	1 448,45
II	1	120	9,61	1 457,55
	2	130	9,70	1 471,20

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (35 heures par semaine)
III	1	140	9,79	1 484,85
	2	150	9,90	1 501,53
IV	1	160	10,66	1 616,80
	2	170	11,11	1 685,05

*Techniciens et agents de maîtrise*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (35 heures par semaine)
I	1	200	11,68	1 771,51
	2	210	12,41	1 882,22
II	1	220	12,94	1 962,61

*Cadres*

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (35 heures par semaine)
I	300	15,06	2 284,15
II	310	17,19	2 607,21

**Article 2**

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Fait à Aurillac, le 28 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**IDCC : 9881. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE**  
**ET ENTREPRISES D'ÉLEVAGE**  
**(Vosges)**  
**(14 avril 1969)**  
(Etendue par arrêté du 10 octobre 1969,  
*Journal officiel* du 21 janvier 1970)

AVENANT N° 124 DU 11 FÉVRIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2014  
NOR : AGRS1497188M  
IDCC : 9881

Entre :  
La FDSEA des Vosges ;  
Le syndicat professionnel des ETARF de Lorraine,  
D'une part, et  
L'UR FO ;  
L'UR CFTC ;  
L'UD CFDT ;  
Le SNCEA CFE-CGC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

Le Smic est un salaire de référence horaire garanti par la loi et applicable à tous les emplois.  
Suite à la revalorisation du taux du Smic, les salaires des diverses catégories d'emplois de la convention collective sont modifiés comme suit :  
« Aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs.  
Le Smic est fixé à 9,53 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Ouvriers. – Rémunération à l'heure

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	1	9,53	1 445,42
	2	9,61	1 457,55

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
II	1	9,73	1 475,75
	2	9,80	1 486,37
III	1	9,92	1 504,57
	2	10,03	1 521,25
IV	1	10,43	1 581,92
	2	10,72	1 625,90

### Ouvriers. – Rémunération à la tâche

#### Chapitre I<sup>er</sup> « Base de calcul »

Base de calcul : taux horaire du niveau I, échelon 1, plus indemnité de congés payés de 10 %, soit, au 1<sup>er</sup> janvier 2014 : 9,53 € + 0,95 € = 10,48 €.

#### Chapitre II « Normes »

Les normes de cueillette et de récolte par produit sont fixées comme suit :

(En euros.)

	PRIX À LA CAISSE (caisse = 100 kg)
Mirabelles cueillies : 32 kg/heure	32,75
Mirabelles ramassées et triées : 60 kg/heure	17,47
Mirabelles tout venant : 90 kg/heure	11,64
Mirabelles cueillies sur verger piéton	Gré à gré
Quetsches cueillies : 64 kg/heure	16,38
Quetsches ramassées et triées : 80 kg/heure	13,10
Quetsches tout venant : 110 kg/heure	9,53
Fraises de plein champ cueillies saines et mises en barquettes :	
Première et dernière semaine de cueillette : 10 kg/heure	104,80
Autres semaines : 15 kg/heure	69,87
Pommiers :	
< 3 mètres : 130 kg/heure	8,06
> 3 mètres : 110 kg/heure	9,53
Poiriers :	
< 3 mètres : 150 kg/heure	7,00
> 3 mètres : 130 kg/heure	8,06
Framboises de plein air en barquettes : 3,5 kg/heure	299,43
Cerises douces :	
> 3 mètres : 12 kg/heure	87,33
< 3 mètres : 15 kg/heure	69,87
Cerises acides : 9 kg/heure	116,44
Myrtilles : 5,5 kg/heure	190,55

Les modalités de rémunération doivent être indiquées dans le contrat de travail écrit.

Un barème devra être remis au salarié lors de l'embauche, lorsqu'il est rémunéré à la tâche.

### Chapitre III « Pesée »

La pesée ou le comptage des caisses se fera en présence du salarié à qui sera remis un relevé journalier ou un bon pour chaque pesée.

#### *Techniciens et agents de maîtrise*

(En euros.)

NOUVELLE CLASSIFICATION (avenant n° 79 du 17 juin 2010)	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau I		
– échelon 1, technicien I	10,95	1 660,79
– échelon 2, agent de maîtrise et technicien	11,36	1 722,97
Niveau II		
Agent de maîtrise et technicien	12,67	1 921,66

#### *Cadres*

(En euros.)

NOUVELLE CLASSIFICATION (avenant n° 79 du 17 juin 2010)	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau I		
– échelon 1	12,98	1 968,68
– échelon 2	14,12	2 141,58
Niveau II	17,24	2 614,79

### **Article 2**

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> février 2014.

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de Meurthe-et-Moselle de la DIRECCTE Lorraine, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours suivant la signature.

Fait à Laxou, le 11 février 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9851. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,  
DE VITICULTURE ET D'ÉLEVAGE**

**(Vendée)**

**(21 décembre 1982)**

(Etendue par arrêté du 6 février 1984,  
*Journal officiel* du 15 février 1984)

**AVENANT N° 66 DU 27 FÉVRIER 2014**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MARS 2014**

NOR : *AGRS1497185M*

IDCC : 9851

Entre :

La FDSEA de la Vendée,

D'une part, et

L'UD SGA CFDT de la Vendée ;

L'UD CGT-FO de la Vendée ;

L'UD CFTC de la Vendée,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'article 18 de la convention collective sont modifiées comme suit à compter du 1<sup>er</sup> mars 2014 :

*(En euros.)*

EMPLOI	NIVEAU	ÉCH.	COEF.	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Agent de production	I		101	9,53	1 445,41
Agent technique spécialisé	II	1	201	9,68	1 468,16
		2	202	9,79	1 484,84
Agent technique qualifié	III	1	301	9,87	1 496,98
		2	302	10,04	1 522,76
Agent hautement qualifié	IV	1	401	10,35	1 569,78
		2	402	11,45	1 736,62
Technicien et agent de maîtrise			501	12,89	1 955,02

EMPLOI	NIVEAU	ÉCH.	COEF.	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Personnel d'encadrement					
	I		601	16,47	2 498,00
Cadre	II		701	20,52	3 122,26

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé auprès de la DIRECCTE des Pays de la Loire, unité territoriale de la Vendée, cité administrative Travot, BP 789, 85020 La Roche-sur-Yon Cedex 2.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 27 février 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8412. – SCIERIES AGRICOLES  
ET ACTIVITÉS CONNEXES  
(Lorraine et Alsace)  
(7 juin 1988)**

(Etendue par arrêté du 7 septembre 1988,  
*Journal officiel* du 17 septembre 1988)

**AVENANT N° 33 DU 13 FÉVRIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MARS 2014**

NOR : AGRS1497171M  
IDCC : 8412

Entre :

La fédération nationale du bois et les fédérations départementales des Vosges, de la Moselle, de la Meuse et de la Meurthe-et-Moselle ;

Le syndicat régional des scieurs et exploitants forestiers d'Alsace,

D'une part, et

La fédération régionale de l'agroalimentaire CFDT de Lorraine ;

Les UR CFTC de Lorraine et d'Alsace ;

Les UR CGT-FO de Lorraine et d'Alsace ;

Les UR CFE-CGC de Lorraine et d'Alsace,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I de la convention collective est remplacée par ce qui suit :

« Le Smic est un salaire de référence garanti par la loi et applicable à tous les emplois.

Aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs.

Le Smic horaire est fixé à 9,53 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

A compter du 1<sup>er</sup> mars 2014, les salaires minimaux prévus à l'article 53 s'établissent comme suit :

*Personnel ouvrier, administratif, technique et technico-commercial*

*(En euros.)*

NIVEAU		COEFFICIENT	MONTANT HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	AB	100	9,53	1 445,42

NIVEAU		COEFFICIENT	MONTANT HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
II	C	105	9,55	1 448,45
	D	110	9,58	1 453,00
III	E	115	9,60	1 456,03
	F	125	9,62	1 459,07
	G	135	9,64	1 462,10
IV	H	150	10,03	1 521,25
	I	170	10,78	1 635,00
	L	180	11,14	1 689,60
	J-M	200	11,86	1 798,81
	K	220	12,63	1 915,59
V	N	250	13,74	2 083,95

*Personnel d'encadrement*

*(En euros.)*

NIVEAU		COEFFICIENT	MONTANT HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
IV	O	200	11,86	1 798,81
V	P	250	13,74	2 083,95
VII	R	275	14,67	2 225,00
VI	Q	300	15,58	2 363,02
VII	S	350	17,46	2 648,16
VIII	U	400	19,33	2 931,78
VII	TA	440	20,83	3 159,29
	TB	450	21,20	3 215,40
VIII	V	460	21,57	3 271,52
	W	520	23,80	3 611,26

**Article 2**

Pour les cadres de la 3<sup>e</sup> catégorie au sens de l'avenant n° 18 du 17 mai 2004, le salaire mensuel pourra faire l'objet d'une convention de forfait dans les limites définies par le même avenant.

**Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de Meurthe-et-Moselle de la DIRECCTE Lorraine, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours à compter de la signature.

Fait à Nancy, le 13 février 2014.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165140240-000614

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---