

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2014/28 DU 2 AOÛT 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	98

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/28

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Analyses médicales (laboratoires extra-hospitaliers) : avenant du 12 mai 2014 relatif à la révision de la convention	4
Analyses médicales (laboratoires extra-hospitaliers) : avenant du 13 mai 2014 relatif à la modification de l'annexe XI	7
Architecture (entreprises [Guadeloupe]) : accord du 24 avril 2014 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1^{er} janvier 2014	9
Architecture (entreprises [Haute-Normandie]) : accord du 24 avril 2014 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1^{er} janvier 2014	11
Architecture (entreprises [Rhône-Alpes]) : accord du 24 avril 2014 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1^{er} janvier 2014.....	13
Assainissement (maintenance industrielle) : avenant n° 27 du 15 avril 2014 relatif aux salaires et aux indemnités d'astreinte et de repas au 1^{er} avril 2014.....	15
Banque populaire : avenant n° 1 du 20 mai 2014 à l'accord du 13 mars 2012 relatif à la désignation de l'organisme assureur du régime de prévoyance et du régime de retraite supplémentaire.....	18
Carrières et matériaux (industries [Aquitaine, ouvriers, ETAM]) : accord du 23 mai 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mai 2014.....	23
Carrières et matériaux (industries [Poitou-Charentes, ouvriers, ETAM]) : accord du 24 mars 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juillet 2014	27
Carrières et matériaux (industries [Rhône-Alpes, ouvriers, ETAM]) : accord du 4 avril 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2014	31
Conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement : avenant n° 18 du 13 mai 2014 relatif à la modification du régime de prévoyance	35
Enseignement privé hors contrat : accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel.....	41
Experts-comptables et commissaires aux comptes (cabinets) : accord du 16 mai 2014 relatif à la désignation de l'OPCA.....	54
Instruments à écrire : avenant n° 41 du 30 avril 2014 relatif aux salaires minima et aux primes au 1^{er} mai 2014	56

Médico-techniques (négoce et prestations de services) : adhésion par lettre du 16 juin 2014 de l'UPSADI à la convention.....	59
Métallurgie (Haute-Saône) : accord du 3 juin 2014 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2014	60
Métallurgie (Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales) : accord du 20 mai 2014 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques, aux rémunérations annuelles garanties et aux primes pour l'année 2014	67
Métallurgie (Oise) : avenant du 26 mai 2014 relatif à la prime de panier	71
Métallurgie (Orne) : adhésion par lettre du 16 juin 2014 de l'UIMM Calvados à la convention	73
Métallurgie (Valenciennois et Cambrésis) : avenant du 21 mai 2014 relatif aux rémunérations annuelles hiérarchiques garanties pour l'année 2014	74
Métallurgie (Valenciennois et Cambrésis) : avenant du 21 mai 2014 relatif à la valeur du point et à la prime de panier de nuit au 1 ^{er} avril 2014.....	77
Missions locales et PAIO : avenant n° 52 du 23 mai 2014 relatif à la prévoyance	79
Missions locales et PAIO : avenant n° 53 du 23 mai 2014 relatif au financement de la formation professionnelle.....	83
Photographie (professions) : accord du 2 avril 2014 relatif au développement du dialogue social	85
Verre (fabrication à la main [semi-automatique et mixte]) : accord du 2 juin 2014 relatif à la prévoyance	88

Brochure n° 3114

Convention collective nationale
IDCC : 959. – **LABORATOIRES D'ANALYSES MÉDICALES
EXTRA-HOSPITALIERS**

AVENANT DU 12 MAI 2014
RELATIF À LA RÉVISION DE LA CONVENTION
NOR : ASET1450816M
IDCC : 959

Entre :

Le SDB ;

Le SNMB ;

Le SLBC,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

La CGT-FO pharmacie ;

La FFASS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Au regard de la publication au *Journal officiel* du 31 mai 2013 de la loi n° 2013-442 du 30 mai 2013 portant réforme de la biologie médicale, ratifiant et complétant l'ordonnance n° 2010-49 du 13 janvier 2010 relative à la biologie médicale, les parties soussignées ont décidé de modifier le titre de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers.

En conséquence il a été convenu qu'à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, le titre « Laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers » est abrogé et remplacé par le titre « Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers ».

Article 2

A l'article 1^{er} des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, la référence aux « laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers » est remplacée par la référence aux « laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers ».

Article 3

La référence au point *a* de l'article 5 « Délégués du personnel » des dispositions générales de la convention collective aux « Laboratoires d'analyses médicales » est remplacée par la référence aux « Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers ».

En outre, les dispositions du point c de l'article 5 « Délégués du personnel » des dispositions générales de la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« c) Le dépouillement du vote aura lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats donneront lieu à l'établissement d'un procès-verbal contresigné par tous les membres du bureau de vote en six exemplaires au moins. Un des exemplaires sera remis aux délégués du personnel élus, le deuxième exemplaire sera affiché sur le panneau réservé aux communications des délégués du personnel, le troisième exemplaire sera conservé par la direction, deux exemplaires seront transmis dans les 15 jours par l'employeur à l'inspecteur du travail et un exemplaire au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail dans le cadre de la représentativité syndicale.

Les électeurs peuvent assister librement au dépouillement s'ils le souhaitent. »

Article 4

Les dispositions du dernier alinéa de l'article 6 des dispositions générales de la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les ressources du comité d'entreprise sont assurées conformément aux dispositions légales. Toutefois les sommes versées par l'employeur pour le financement des œuvres sociales ne seront pas inférieures à 1 % du montant de la masse salariale brute de l'année considérée. »

Article 5

A l'article 11 des dispositions générales de la convention collective, la référence aux articles « L. 212-13, L. 212-14 et L. 213-7 du code du travail » est remplacée par la référence aux articles « L. 3161-1, L. 3162-1 et L. 3162-3 du code du travail ».

En outre à l'article 11 des dispositions générales de la convention collective, la référence aux « 40 heures de travail par semaine » est remplacée par la référence à « 35 heures de travail par semaine ».

Ainsi les dispositions de l'alinéa 1, de l'article 11 des dispositions générales de la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Conformément aux dispositions des articles L. 3161-1, L. 3162-1 et L. 3162-3 du code du travail, les salariés âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif plus de 8 heures par jour et plus de 35 heures de travail par semaine. »

L'alinéa 2 n'est pas modifié.

Article 6

Les dispositions de l'article 15 « Bulletin de paie » des dispositions générales de la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les bulletins de paie ou feuilles de paie remis aux salariés devront être rédigés conformément aux dispositions légales et notamment aux dispositions de l'article R. 3243-1 du code du travail.

Aucune mention relative à l'exercice du droit de grève ou à l'activité de représentation du personnel ne devra figurer sur le bulletin de paie. »

Article 7

A l'article 16 des dispositions générales de la convention collective, la référence aux articles « L. 122-25 et suivants du code du travail » est remplacée par la référence aux articles « L. 1225-1 et suivants du code du travail. »

Article 8

Les dispositions de l'article 17 des dispositions générales de la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Tout salarié âgé de 16 ans à 25 ans qui participe à l'appel de préparation à la défense bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de la rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Tout salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence de 5 jours par année civile au titre de ses activités dans la réserve.

Le réserviste salarié souhaitant bénéficier de l'autorisation d'absence au titre de la réserve opérationnelle présente sa demande par écrit à son employeur 1 mois au moins à l'avance en indiquant la date et la durée de l'absence envisagée.

Pour une absence de plus de 5 jours le réserviste salarié est tenu de recueillir, sauf exception prévue par les dispositions légales, l'accord de son employeur avec un préavis de 1 mois en précisant également la date de son départ et la durée de la période qu'il souhaite accomplir.

Le refus de l'employeur d'accorder à un salarié l'autorisation de participer à une activité dans la réserve opérationnelle est motivé et notifié au salarié ainsi qu'à l'autorité militaire dans les 15 jours à compter de la réception de la demande.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié en raison des absences résultant d'une activité exercée au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle. Le salarié retrouve son précédent emploi à l'issue de la période exécutée.

En outre les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droit aux prestations sociales. »

Article 9

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de la convention collective qu'elles modifient à compter de leur date d'entrée en vigueur.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 12 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3114

Convention collective nationale
IDCC : 959. – LABORATOIRES D'ANALYSES MÉDICALES
EXTRA-HOSPITALIERS

AVENANT DU 13 MAI 2014
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ANNEXE XI
NOR : ASET1450822M
IDCC : 959

Entre :

Le SDB ;

Le SNMB ;

Le SLBC,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

La CGT-FO pharmacie ;

La FSS CFTC ;

La FFASS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions de l'annexe XI de la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes.

« Les indemnités forfaitaires prévues à l'article 4 de la convention collective des laboratoires de biologie médicales extra-hospitaliers des délégués syndicaux sont modifiés de la façon suivante :

Indemnisation des délégués syndicaux

1.1. Indemnité forfaitaire de déplacement : 40 € par jour.

1.2. Forfait repas (hors petit déjeuner) : 40 € par repas.

1.3. Nuitée et petit déjeuner ⁽¹⁾ : 180 €.

1.4. Remboursement des frais de transport (hors Paris) :

– soit billet de train de 2^e classe pour les trajets inférieurs à 500 kilomètres aller et retour ;

– soit au tarif le plus économique entre le train 1^{re} classe ou l'avion pour les trajets supérieurs à 500 kilomètres aller et retour.

(1) Remboursement sur justificatifs dans la limite du barème.

Auquel s'ajoute un remboursement de frais entre le domicile du participant et la gare ou l'aéroport de départ :

- trajet 0,50 € du kilomètre (aller/retour) ;
- frais de parking sur justificatifs.

La demande de remboursement des frais de déplacement devra être accompagnée du titre de transport.

1.5. Remboursement biologiste pour perte de ressources : 330 €.

1.6. Remboursement aux employeurs du maintien de la rémunération (salaire et charge) de leurs salariés appelés à participer aux réunions. L'employeur devra joindre à sa demande chiffrée (toutes charges comprises) une copie du bulletin de salaire de décembre de l'année N – 1 du salarié.

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

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

(Suivent les signatures.)

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^{ER} JANVIER 2014
(GUADELOUPE)
NOR : ASET1450803M
IDCC : 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FG FO construction ;

La CFE-CGC BTP ;

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,44 € pour l'ensemble de la région Guadeloupe, à compter du 1^{er} 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 les hommes et les femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre les hommes et les 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.)

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^{ER} JANVIER 2014
(HAUTE-NORMANDIE)
NOR : ASET1450802M
IDCC : 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FG FO construction ;

La CFE-CGC BTP ;

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,47 € pour l'ensemble des départements de la région Haute-Normandie, à compter du 1^{er} 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 les hommes et les femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre les hommes et les 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.)

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^{ER} JANVIER 2014
(RHÔNE-ALPES)
NOR : ASET1450799M
IDCC : 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FG FO construction ;

La CFE-CGC BTP ;

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les valeurs du point sont fixées à 7,52 € pour les départements 01, 38, 69, 73, 74, et à 7,43 € pour les départements 07, 26, 42, à compter du 1^{er} janvier 2014 pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront 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 les hommes et les femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre les hommes et les 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.)

Brochure n° 3309

Convention collective nationale
IDCC : 2272. – ASSAINISSEMENT
ET MAINTENANCE INDUSTRIELLE

AVENANT N° 27 DU 15 AVRIL 2014
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX INDEMNITÉS D'ASTREINTE ET DE REPAS
AU 1^{ER} AVRIL 2014
NOR : ASET1450821M
IDCC : 2272

PRÉAMBULE

Les parties conviennent de rappeler à titre de préambule, conformément à la réglementation relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et à l'accord collectif de branche du 31 mars 2008 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qu'après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaire il appartient aux entreprises de la branche de corriger progressivement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

Article 1^{er}

Salaires minima à compter du 1^{er} avril 2014

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1^{er} avril 2014 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine), la valeur du point à 3,724 € et la partie fixe à 844,04 €. Toutefois, à titre dérogatoire, les parties conviennent de porter le salaire minimal du coefficient 160 (pour 151,67 heures) à la valeur fixe de 1 445,38 €.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit.

Ouvriers. – Employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL MENSUEL (151,67 HEURES)
I		160	1 445,38
II	1	170	1 477,12
	2	185	1 532,98
III	1	200	1 588,84
	2	210	1 626,08
	3	225	1 681,94
IV	1	260	1 812,28
	2	280	1 886,76

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL mensuel (151,67 heures)
IV	1	260	1 812,28
	2	280	1 886,76
V	1	430	2 445,36
	2	580	3 003,96
VI		760	3 674,28

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL mensuel (151,67 heures)
V	1	430	29 344,32
	2	580	36 047,52
VI		760	44 091,36
VII		1120	60 179,04
VIII		1470	75 819,84

Article 2

Indemnités d'astreinte et indemnités de repas

Article 2.1

Indemnités d'astreinte

A compter du 1^{er} avril 2014, les indemnités d'astreinte visées à l'article 5.7, paragraphe B, des clauses générales sont fixées comme suit :

- pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi et dimanche) : 61,05 € ;
- pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 111,08 €.

Cette dernière valeur sera majorée de 15 € brut si un jour férié tombe un jour de la semaine en dehors du repos hebdomadaire.

Article 2.2

Indemnités de repas

A compter du 1^{er} avril 2014, les indemnités de repas visées à l'article 4 de l'annexe III sont fixées comme suit :

- indemnité repas : 8,66 € ;
- panier de nuit : 5,33 €.

Article 3

Suivi de l'avenant

Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac, valeur sur les 12 derniers mois) publié par l'INSEE ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de

la présente négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation des minima conventionnels prévu par le présent avenant, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximal de 3 semaines.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande de dépôt ainsi que d'une demande d'extension conformément aux règles en vigueur.

Fait à Paris, le 15 avril 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNSA.

Syndicats de salariés :

FNST CGT ;

FGT CFTC ;

FDEA CFE-CGC ;

FAT UNSA.

Accord professionnel
BANQUE POPULAIRE

AVENANT N° 1 DU 20 MAI 2014
À L'ACCORD DU 13 MARS 2012
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'ORGANISME ASSUREUR
DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET DU RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1450811M

PRÉAMBULE

Par accord du 13 mars 2012, les partenaires sociaux de la branche banque populaire ont renouvelé, d'une part, leur attachement à l'existence d'un régime obligatoire de prévoyance et d'un régime de retraite supplémentaire applicable à l'ensemble des salariés de la branche et, d'autre part, la désignation de l'organisme assureur en charge de ces régimes.

L'évolution de la réglementation relative à la protection sociale complémentaire des salariés rend nécessaire la mise en conformité de ces deux régimes à effet du 1^{er} juillet 2014, afin qu'ils puissent continuer à bénéficier du cadre fiscal et social de faveur qui leur a été jusqu'ici appliqué.

Les partenaires sociaux ont donc décidé d'apporter les modifications nécessaires pour cette mise en conformité, en complétant par le présent avenant l'accord du 13 mars 2012 qui reste applicable par ailleurs dans toutes ses dispositions.

Il a été convenu ce qui suit, conformément aux dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Article 1^{er}

Réorganisation de l'accord de branche en sections

L'accord de branche est réorganisé en sections, les dispositions actuelles qui demeurent inchangées étant intégrées dans une section 1 « Dispositions générales ».

Il est créé par ailleurs deux autres sections intitulées de la façon suivante :

- « Section 2. – Dispositions applicables au régime obligatoire de prévoyance » ;
- « Section 3. – Dispositions applicables au régime obligatoire de retraite supplémentaire ».

Article 2

Création d'une section 2 et d'une section 3

L'accord de branche est complété par les deux sections suivantes :

« Section 2

Dispositions applicables au régime obligatoire de prévoyance

Article 8

Adhésion au régime de prévoyance

Le présent accord a pour objet de définir un régime de base de prévoyance (couverture des risques incapacité-invalidité-décès) collectif et obligatoire pour l'ensemble du personnel des entreprises visées à l'article 1^{er}, section 1. Ce régime est celui mis en œuvre par l'IPBP dans le cadre de son règlement de prévoyance.

Toutefois, chaque entreprise visée à l'article 1^{er}, section 1, peut prévoir des dispenses d'affiliation au présent régime telles que visées par le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et les autres textes réglementaires à paraître, le cas échéant, dans les conditions régies par ces textes, sous réserve de les indiquer explicitement dans un acte juridique afférent au régime et mentionné à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (accord collectif, référendum, décision unilatérale).

L'employeur est alors tenu de gérer ces exemptions en demandant à ses salariés la production de toutes pièces justificatives telles que prévues par la réglementation. Il reste responsable de la production de ces justificatifs en cas de contrôle par les administrations fiscale et/ou sociale.

Article 9

Répartition des cotisations

Le taux de cotisation au présent régime, tel que défini dans le règlement de prévoyance de l'IPBP, est pris en charge par l'employeur à hauteur de 71,7 % du taux global de cotisation. Ce taux de cotisation employeur, exprimé en pourcentage, est arrondi à la 2^e décimale supérieure, le complément étant à la charge du salarié.

Au sein des risques assurés, la ventilation de la cotisation s'effectue conformément au tableau suivant :

(En pourcentage.)

	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉ
Incapacité	30,56	69,44
Invalidité	77,42	22,58
Décès	76,98	23,02

Article 10

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

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

Par ailleurs, certaines garanties peuvent être maintenues à titre individuel et facultatif à la demande des salariés dont la suspension du contrat de travail ne donne pas lieu à indemnisation. L'employeur est tenu d'informer chaque salarié concerné sur cette faculté de maintien en lui remettant un dossier

d'information accompagné d'un bulletin d'affiliation et d'un bulletin de renonciation que le salarié doit impérativement remplir, daté et signé avant son départ effectif de l'entreprise. Toute renonciation du salarié à ce maintien de garanties est définitive pendant toute la durée de la suspension de son contrat de travail.

Enfin, certaines garanties peuvent être maintenues à titre individuel et facultatif à la demande des salariés dont le contrat de travail est rompu dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement de prévoyance de l'IPBP.

Article 11

Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

Les salariés dont le contrat de travail est rompu (hors faute lourde) et qui ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage peuvent demander à bénéficier du maintien du présent régime en application de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 jusqu'au 31 mai 2015 et de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 à compter du 1^{er} juin 2015 dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement de l'IPBP.

Par ailleurs, au moment de leur départ de l'entreprise les anciens salariés peuvent demander à bénéficier du maintien de certaines garanties dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement de prévoyance de l'IPBP.

Article 12

Conséquences sur le régime de la non-reconduction de l'organisme assureur

Dans l'hypothèse où le choix de l'IPBP formulé à l'article 5, section 1, de l'accord ne serait pas reconduit par les partenaires sociaux, emportant ainsi changement d'organisme assureur, il est prévu conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale que :

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

Article 13

Information des salariés

Chaque salarié et tout nouvel embauché recevra de l'entreprise adhérente une notice d'information rédigée par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions du règlement de prévoyance. Toute modification des droits et obligations des parties fera l'objet d'une actualisation de cette notice. Toute actualisation de la notice sera communiquée par l'entreprise sans délai aux assurés concernés.

Section 3

Dispositions applicables au régime obligatoire de retraite supplémentaire

Article 14

Adhésion au régime de retraite

Le présent accord a pour objet de définir un régime de retraite supplémentaire collectif et obligatoire pour l'ensemble du personnel des entreprises visées à l'article 1^{er}, section 1. Ce régime est celui mis en œuvre par l'IPBP dans le cadre de son règlement "RSRC".

Toutefois, chaque entreprise visée à l'article 1^{er}, section 1, peut prévoir des dispenses d'affiliation au présent régime telles que visées par le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et les autres textes réglementaires à paraître, le cas échéant, dans les conditions régies par ces textes, sous réserve de les indiquer explicitement dans un acte juridique afférent au régime et mentionné à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (accord collectif, référendum, décision unilatérale).

L'employeur est alors tenu de gérer ces exemptions en demandant à ses salariés la production de toutes pièces justificatives telles que prévues par la réglementation. Il reste responsable de la production de ces justificatifs en cas de contrôle par les administrations fiscale et/ou sociale.

Article 15

Répartition des cotisations

Le taux de cotisation au présent régime, tel que défini dans le règlement RSRC de l'IPBP, est pris en charge par l'employeur à hauteur de 61,6 % du taux global de cotisation. Ce taux de cotisation employeur, exprimé en pourcentage, est arrondi à la 3^e décimale inférieure, le complément étant à la charge du salarié.

Article 16

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

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

Par ailleurs, les garanties peuvent être maintenues à titre facultatif à la demande des salariés, dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement RSRC de l'IPBP.

Article 17

Réversion

En application de l'article L. 912-4 du code de la sécurité sociale, toute pension de réversion versée au titre du règlement RSRC est actuariellement partagée au moment du décès entre le conjoint survivant et le(s) conjoint(s) séparé(s) de corps ou divorcé(s) non remarié(s), la part revenant à chacun d'eux étant calculée au prorata de la durée respective de chaque mariage dans les conditions et selon les modalités définies au règlement de l'institution.

Article 18

Information des salariés

Chaque salarié et tout nouvel embauché recevra de l'entreprise adhérente une notice d'information rédigée par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions du règlement RSRC.

Toute modification des droits et obligations des parties fera l'objet d'une actualisation de cette notice. Toute actualisation de la notice sera communiquée par l'entreprise sans délai aux assurés concernés. »

Article 3

Date d'entrée en vigueur, durée, dénonciation, révision

Sauf exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues aux articles L. 2232-12 et L. 2231-5 du code du travail, les dispositions du présent avenant entrent en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2014.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé dans les conditions prévues par l'article 6 de l'accord du 13 mars 2012. Il peut être dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 4

Formalités de dépôt

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

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

Fait à Paris, le 20 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

BPCE.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

UNSA ;

SNB CFE-CGC.

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**
IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 23 MAI 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MAI 2014
(AQUITAINE)

NOR : ASET1450807M
IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Aquitaine,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

Le SICMA CFE-CGC BTP ;

La FG FO construction,

D'autre part,

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

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

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

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Dordogne, Gironde, Landes, Lot-et-Garonne et Pyrénées-Atlantiques.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

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

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE
I	1	1 446
	2	1 467
II	1	1 472
	2	1 493
	3	1 538
III	1	1 545
	2	1 569
	3	1 616
IV	1	1 624
	2	1 651
	3	1 709
V	1	1 714
	2	1 768
	3	1 891
VI	1	1 923
	2	1 999
	3	2 158
VII	1	2 201
	2	2 333
	3	2 544

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

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

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

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

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

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

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

Article 5

Date d'entrée en vigueur

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

Article 6

Adhésion

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

Article 7

Dépôt

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

Article 8

Délai d'opposition

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

Fait à Bordeaux, le 23 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

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

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

CLASSE 14 : MINÉRAUX DIVERS	
Groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie
CLASSE 15 : MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION	
Groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Groupe 15.03	Pierres de construction
Groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre
Groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Groupe 15.09	Matériaux de construction divers
CLASSE 87 : SERVICES DIVERS (MARCHANDS)	
Groupe 87.05	Pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire)
Les activités relevant du groupe 15.08 « Produits en béton » ne sont pas couvertes par le présent accord.	

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

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

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 24 MARS 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2014
(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1450804M

IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Poitou-Charentes,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

L'URCB CFDT Poitou-Charentes ;

La FG FO BTP,

D'autre part,

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

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

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

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Charente, Charente-Maritime, Deux-Sèvres et Vienne.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

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

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE (en euros)	TAUX DE REVALORISATION (en pourcentage)
I	1	1 446	1,10
	2	1 463	1,40
II	1	1 469	1,40
	2	1 493	1,40
	3	1 538	1,40
III	1	1 545	1,40
	2	1 569	1,40
	3	1 615	1,40
IV	1	1 624	1,40
	2	1 651	1,40
	3	1 710	1,40
V	1	1 715	1,40
	2	1 768	1,40
	3	1 891	1,40
VI	1	1 923	1,40
	2	1 998	1,40
	3	2 159	1,40
VII	1	2 202	1,40
	2	2 336	1,40
	3	2 544	1,40

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

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

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

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

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

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

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

Article 5

Date d'entrée en vigueur

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

Les partenaires sociaux présents conviennent de se revoir au cours d'une réunion prévue le 1^{er} octobre 2014.

Article 6

Adhésion

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

Article 7

Dépôt

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

Article 8

Délai d'opposition

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

Fait à Poitiers, le 24 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

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

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

CLASSE 14 : MINÉRAUX DIVERS	
Groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie
CLASSE 15 : MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION	
Groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Groupe 15.03	Pierres de construction
Groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre
Groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Groupe 15.09	Matériaux de construction divers
CLASSE 87 : SERVICES DIVERS (MARCHANDS)	
Groupe 87.05	Pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire)
Les activités relevant du groupe 15.08 « Produits en béton » ne sont pas couvertes par le présent accord.	

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

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

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 4 AVRIL 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2014

(RHÔNE-ALPES)

NOR : ASET1450800M

IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Rhône-Alpes,

D'une part, et

Le SICMA CFE-CGC BTP ;

L'URCB CFDT Rhône-Alpes ;

La CGT-FO,

D'autre part,

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

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

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

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Ain, Ardèche, Drôme, Isère, Loire, Rhône, Savoie et Haute-Savoie.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

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

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE (en euros)	TAUX (en pourcentage)
I	1	1 473	1,6
	2	1 486	1,6
II	1	1 489	1,6
	2	1 507	1,6
	3	1 549	1,6
III	1	1 558	1,6
	2	1 580	1,6
	3	1 628	1,6
IV	1	1 637	1,6
	2	1 663	1,6
	3	1 723	1,6
V	1	1 727	1,5
	2	1 780	1,5
	3	1 904	1,5
VI	1	1 936	1,5
	2	2 011	1,5
	3	2 172	1,5
VII	1	2 215	1,5
	2	2 350	1,5
	3	2 560	1,5

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

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

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

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

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

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

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

Article 5

Date d'entrée en vigueur

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

Article 6

Adhésion

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

Article 7

Dépôt

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

Article 8

Délai d'opposition

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

Fait à Vénissieux, le 4 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

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

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

CLASSE 14 : MINÉRAUX DIVERS	
Groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie
CLASSE 15 : MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION	
Groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Groupe 15.03	Pierres de construction
Groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre
Groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Groupe 15.09	Matériaux de construction divers
CLASSE 87 : SERVICES DIVERS (MARCHANDS)	
Groupe 87.05	Pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire)
Les activités relevant du groupe 15.08 « Produits en béton » ne sont pas couvertes par le présent accord.	

Brochure n° 3348

Convention collective nationale
IDCC : 2666. – CONSEILS D'ARCHITECTURE,
D'URBANISME ET DE L'ENVIRONNEMENT

AVENANT N° 18 DU 13 MAI 2014
RELATIF À LA MODIFICATION DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : *ASET1450813M*
IDCC : 2666

Entre :

La FNCAUE,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FG FO construction ;

La CFE-CGC BTP ;

La FNCB SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet, d'une part, de mettre en conformité le régime de prévoyance de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire et, d'autre part, de modifier le mécanisme de portabilité conformément aux dispositions relatives à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi.

Article 1^{er}

Deux alinéas sont insérés après le premier paragraphe de l'article 2 intitulé « Bénéficiaires » rédigés comme suit :

« Les cadres s'entendent aux termes du présent régime comme le personnel répondant aux définitions des articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Les non-cadres s'entendent aux termes du présent régime comme le personnel ne répondant pas aux définitions des articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. »

Les autres dispositions de cet article demeurent inchangées.

Article 2

Le paragraphe intitulé « Rente éducation » de l'article 3.1.2 intitulé « Garanties décès » est désormais rédigé comme suit :

« Chaque enfant à charge au sens de l'article 3.1.4 de la présente convention se verra verser au moment du décès (si enfant mineur : à son représentant légal) une rente temporaire d'éducation jusqu'à l'âge défini pour les enfants à charge d'un montant annuel égal à 25 % du salaire de référence.

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^e ou 3^e 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. »

L'article 3.1.4 intitulé « Définition des enfants à charge » de l'article 3.1 intitulé « Garanties décès » est désormais rédigé comme suit :

« Sont considérés à charge, 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^e anniversaire sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e 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 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. »

Article 3

Le 4^e alinéa de l'article 3.2.1 intitulé « Définition des garanties » de l'article 3.2 intitulé « Garanties incapacité temporaire de travail » est désormais rédigé comme suit :

« Dans le cas des salariés ne répondant pas aux conditions d'ouverture des prestations en espèces ou en nature de la sécurité sociale, les indemnités définies ci-dessus seront calculées en complément d'une prestation sécurité sociale reconstituée de manière théorique. »

Les autres dispositions de cet article demeurent inchangées.

Article 4

L'article 3.2.4 intitulé « Durée des prestations » de l'article 3.2 intitulé « Garanties incapacité temporaire de travail » est désormais rédigé comme suit :

- « Le versement des prestations cesse :
- dès la fin du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
 - à la date de reconnaissance par le régime de base d'un état d'incapacité permanente ou d'invalidité ;
 - au 1 095^e jour d'arrêt de travail ;
 - et au plus tard, à la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale (hormis cas de cumul emploi retraite). »

Article 5

Le 4^e alinéa du A intitulé « Invalidité (maladie ou accident de la vie privée) » de l'article 3.3.3 intitulé « Montant des prestations » est désormais rédigé comme suit :

« Dans le cas des salariés ne répondant pas aux conditions d'ouverture des prestations en espèces ou en nature de la sécurité sociale, les rentes définies ci-dessus seront calculées en complément d'une prestation sécurité sociale reconstituée de manière théorique. »

Les autres dispositions de cet article demeurent inchangées.

Article 6

L'article 5.4 intitulé « Dispositions particulières concernant le maintien de la garantie frais de santé » est désormais rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue par un choix de contrats individuels proposés sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

L'organisme gestionnaire adressera la proposition de maintien individuel de la couverture aux intéressés 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 titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale exposé à l'article 6 *bis* du présent régime ou du décès du salarié.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme gestionnaire dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, suivant l'expiration du maintien au titre de l'article 6 *bis* du présent régime ou le décès du participant.

Les prestations proposées seront équivalentes à celles prévues par le présent régime. En outre, des options particulièrement adaptées à la situation des bénéficiaires seront proposées par l'organisme assureur.

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

Article 7

L'article 6 *bis* intitulé « Portabilité des droits de prévoyance complémentaire » est désormais rédigé comme suit :

« 1. Bénéficiaires de la portabilité

Pour toute cessation du contrat de travail intervenant à compter du 1^{er} juin 2014 pour les garanties frais de santé et à compter du 1^{er} juin 2015 pour les garanties de prévoyance, le dispositif de portabilité sera régi par les dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties de prévoyance et frais de santé définies au sein du présent régime 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 suivantes :

- 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° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- 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 auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
- 6° 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 mentionnée au 1^{er} alinéa.

2. Mise en œuvre de la portabilité

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties frais de santé et de prévoyance à la date de cessation du contrat de travail.

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme gestionnaire, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

Le participant bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la cessation de son contrat de travail.

Les garanties incapacité temporaire de travail prévues à l'article L. 1226-1 du code de travail et celles prévues par la convention collective dites "maintien de salaire" ne sont pas prises en charge au titre de la présente portabilité.

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.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

3. Durée de la portabilité

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

Il s'applique pendant 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. Cette durée est appréciée en mois entiers sans pouvoir excéder 9 mois (le contrat doit donc avoir eu une durée minimale de 30 jours).

Arrondie le cas échéant au chiffre supérieur, la portabilité des droits sera portée à 12 mois maximum selon les mêmes modalités, à compter du 1^{er} juin 2014 pour les garanties frais de santé et à compter du 1^{er} juin 2015 pour les garanties de prévoyance, pour toute cessation du contrat de travail intervenant postérieurement à cette date.

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

- à la reprise d’une nouvelle activité rémunérée de l’ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance complémentaire, dès lors qu’elle met fin au droit à indemnisation du régime d’assurance chômage ;
- en cas de cessation de paiement des allocations du régime d’assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès) ;
- en cas de manquement par l’ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d’assurance chômage auprès de l’organisme assureur ;
- à la date d’effet de la résiliation de l’adhésion de l’entreprise.

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.

L’ancien salarié doit également informer l’institution sans délai de tout événement ayant pour conséquence de faire cesser ses droits à maintien des garanties avant l’expiration de la période prévue, cela afin d’éviter que des prestations ne soient indûment versées.

En cas de fausse déclaration intentionnelle sur les conditions à remplir pour bénéficier du dispositif de maintien, la garantie accordée par l’institution est nulle.

4. Financement de la portabilité des droits de prévoyance et santé

Le financement de ce dispositif fait l’objet de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale) selon la répartition définie à l’article 12.3 du présent régime, permettant ainsi aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans paiement de cotisations.

5. Information du salarié

L’employeur doit informer le salarié par courrier recommandé, ou remis en main propre contre récépissé, dans un délai minimum de 15 jours ouvrables avant le terme du contrat, de son droit à la portabilité en matière de prévoyance et de santé.

Le salarié peut renoncer au maintien des garanties, en le notifiant expressément par écrit à son ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail. Cette faculté de renonciation ne pourra s’exercer jusqu’au 31 mai 2014 pour les garanties frais de santé et jusqu’au 31 mai 2015, conformément à l’article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

6. Salaire de référence pour la portabilité des droits prévoyance et santé

Le salaire de référence servant de base au calcul des différentes prestations de prévoyance est le même salaire que celui défini aux articles 3.1.1 “Garanties décès”, 3.2.2 “Garanties incapacité temporaire” et 3.3.2 “Garanties invalidité/incapacité permanente”, à l’exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la rupture du contrat de travail. La période de référence étant celle précédant la cessation du contrat de travail.

S’agissant des indemnités journalières versées en cas d’incapacité temporaire, elles seront limitées au montant des allocations nettes du régime d’assurance chômage que l’ancien salarié aurait perçues au titre de la même période. »

Article 8

Le A intitulé « Garanties décès/invalidité/incapacité » de l'article 12.2 intitulé « Paiement des cotisations » est désormais rédigé comme suit :

« Pour le personnel relevant de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, soit les cadres relevant des articles 4 et 4 *bis* de ladite convention, chaque employeur a l'obligation de cotiser à hauteur de 1,5 % minimum de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale (TA), à un organisme de prévoyance.

Cette cotisation à la charge exclusive de l'employeur devra obligatoirement être affectée en priorité, soit pour plus de la moitié, à la couverture d'avantages en cas de décès. L'employeur doit s'assurer qu'il satisfait bien à cette obligation. »

Article 9

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} juin 2014 et pour les sinistres à compter de cette date, à l'exception des dispositions relatives au maintien de garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dont la prise d'effet est fixée au 1^{er} janvier 2014.

Article 10

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du budget, conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 13 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3351

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 23 JUIN 2014

RELATIF À L'ORGANISATION DE LA DURÉE DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450824M

IDCC : 2691

PRÉAMBULE

Conformément à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, après avoir constaté que plus du tiers de l'effectif de la branche professionnelle de l'enseignement privé (hors contrat) occupe un emploi à temps partiel, les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir les négociations sur les modalités d'organisation du temps partiel le 23 octobre 2013.

Les partenaires sociaux entendent aussi s'appuyer sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche pour sécuriser les parcours professionnels des salariés, favoriser l'aménagement d'un éventuel pluri-emploi et valoriser leur investissement professionnel.

Conformément aux principes d'organisation du travail à temps partiel des salariés de la branche professionnelle de l'enseignement privé hors contrat, les parties à la présente négociation réitèrent leur souhait de rechercher une conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, tout en cherchant à adapter les conditions d'emploi des salariés à temps partiel en fonction des nécessités de fonctionnement des écoles.

Les modalités de mise en œuvre du temps partiel doivent faire l'objet d'un consensus entre le salarié et l'employeur.

Compte tenu de sa durée de travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

Afin de maintenir l'équilibre du dispositif conventionnel de travail à temps partiel, les partenaires sociaux de la branche entendent négocier sur les modalités complémentaires d'organisation du temps partiel.

Cet accord est normatif dans son application : aucune dérogation ne sera possible dans un sens défavorable aux salariés.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés des entreprises incluses dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat.

Toutefois, les salariés au forfait annuel en jours n'entrent pas dans le champ d'application de l'accord.

Article 2

Définition du temps partiel

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement par la branche, soit, pour l'enseignement privé hors contrat, 1 534 heures de travail effectif pour le personnel enseignant et 1 569 heures de travail effectif pour les autres catégories de personnel (personnel administratif et de service et personnel d'encadrement pédagogique).

Article 3

Passage du temps partiel au temps complet et du temps complet au temps partiel

Les parties signataires entendent promouvoir et organiser le passage volontaire du temps partiel au temps complet et inversement.

Le salarié sollicitant le passage d'un temps complet à un temps partiel, ou le passage d'un temps partiel à temps complet ou à un temps partiel avec un volume horaire supérieur ou inférieur doit formuler sa demande par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur doit apporter une réponse écrite dans les mêmes formes dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la première présentation de la lettre recommandée avec avis de réception ou de la remise de la lettre en main propre contre décharge.

En cas de refus, l'employeur doit expliquer les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.

Si l'employeur accepte la demande, les nouvelles modalités d'exécution du contrat de travail sont formalisées dans un avenant à ce contrat.

Article 4

Priorité légale ou conventionnelle d'accès à un emploi à temps plein ou à temps partiel

L'employeur devra porter à la connaissance de ses salariés, par tous moyens utiles, la liste des heures et des emplois libérés ou créés au sein de l'établissement.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou un emploi à temps partiel avec un volume horaire supérieur ainsi que les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou qui souhaitent l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, bénéficient d'une priorité d'accès. La priorité d'accès crée à la charge de l'employeur l'obligation d'accéder à la demande du salarié si celui-ci remplit les conditions pour occuper le poste à pourvoir.

En cas d'exercice du droit de priorité d'accès, le salarié confirmera sa volonté à l'employeur par écrit, suivant les modalités décrites à l'article 3 du présent accord.

Lorsqu'un volume d'activité supplémentaire ne présente pas un caractère pérenne, il doit être prioritairement proposé aux salariés à temps partiel présents au sein de l'établissement, par voie d'avenant pour complément d'heures conclu en application de l'article L. 3123-25 du code du travail. Si plusieurs salariés sont susceptibles d'assurer ce volume d'activité supplémentaire, il sera d'abord proposé aux salariés bénéficiant de l'ancienneté la plus importante au sein de l'établissement. Le nombre maximal d'avenants pour complément d'heures pouvant être conclus est fixé à cinq par an ⁽¹⁾ et par salarié,

(1) L'année au sens du présent article s'entend du 1^{er} septembre au 31 août de l'année suivante, sauf accord d'entreprise ayant déterminé une période de référence différente.

en dehors des cas de remplacement d'un salarié nommément désigné et temporairement absent. Sauf cas de remplacement, les heures faisant l'objet des avenants sont majorées :

- à hauteur de 10 % pour les trois premiers ;
- à hauteur de 25 % pour les deux suivants.

Article 5

Contrat de travail : cas général

Le contrat de travail du salarié à temps partiel (hors répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail) doit être écrit et répondre aux conditions de forme définies à l'article 3.3 de la convention collective nationale.

Article 6

Période d'essai

La période d'essai d'un salarié à temps partiel est identique à celle d'un salarié à temps complet, dans les mêmes conditions d'emploi.

Article 7

Ancienneté

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour le salarié à temps partiel comme s'il avait été occupé à temps complet.

Article 8

Temps de travail des salariés à temps partiel pour le personnel administratif et de service

8.1. Durées et modalités d'aménagement du temps de travail à temps partiel du personnel administratif

8.1.1. Durées minimales du temps de travail

Pour tenir compte des spécificités de la branche de l'enseignement privé hors contrat et de la diversité de l'organisation des écoles, les parties signataires conviennent que la durée de travail du personnel administratif est au minimum de 12 heures par semaine ou, le cas échéant, de 52 heures minimum par mois.

L'organisation, le cas échéant, du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à 4 semaines doit être effectuée dans le respect des prescriptions du code du travail et en particulier des articles D. 3122-7-1 et suivants.

8.1.2. Modalités d'aménagement de la durée du travail

Dans le cas où la durée de travail d'un salarié serait inférieure à 24 heures hebdomadaires ou à l'équivalent mensuel de cette durée, et pour lui permettre d'assurer un service dans d'autres entreprises, les horaires de travail seront regroupés par demi-journée(s) selon les dispositions suivantes :

- jusqu'à 3 heures de travail hebdomadaires : 1 seule demi-journée dans la semaine ;
- jusqu'à 6 heures de travail hebdomadaires : au plus 2 demi-journées dans la semaine ;
- jusqu'à 9 heures de travail hebdomadaires : au plus 3 demi-journées dans la semaine ;
- jusqu'à 12 heures de travail hebdomadaires : au plus 4 demi-journées dans la semaine ;
- jusqu'à 15 heures de travail hebdomadaires : au plus 5 demi-journées dans la semaine ;
- jusqu'à 21 heures de travail hebdomadaires : au plus 6 demi-journées dans la semaine ;
- jusqu'à 24 heures de travail hebdomadaires : au plus 7 demi-journées dans la semaine.

8.2. Durées et modalités d'aménagement du temps de travail à temps partiel du personnel de service (hors personnel d'entretien)

8.2.1. Durées minimales du temps de travail

Pour tenir compte des spécificités de la branche de l'enseignement privé hors contrat et de la diversité de l'organisation des écoles, les parties signataires conviennent que la durée de travail du personnel de service (hors personnel d'entretien) est au minimum de 12 heures par semaine ou, le cas échéant, de 52 heures minimum par mois.

8.2.2. Modalités d'aménagement du temps de travail

S'agissant des personnels de service visés à l'article 4.2.2, 4^e paragraphe, de la convention collective nationale (personnel de cuisine, de jardinage, de gardiennage, chauffeurs) autres que le personnel d'entretien, l'employeur doit :

- procéder au regroupement des heures de travail par tranches de 2 heures minimum ;
- déterminer les interventions de ces salariés sur des périodes fixes dans le cadre d'une planification annuelle communiquée au plus tard 15 jours avant le début de la période de référence. Toute modification ne pourra être faite qu'avec l'accord du salarié et moyennant le respect d'un délai de prévenance de 7 jours. Le refus du salarié ne constituera ni une faute ni un motif de licenciement ;
- satisfaire aux modalités d'interruption de séquence de travail ou coupures fixées à l'article 8.4 ci-dessous.

8.3. Durées et modalités d'aménagement du temps de travail à temps partiel du personnel d'entretien

8.3.1. Durées minimales du temps de travail

S'agissant du personnel d'entretien visé à l'article 4.4.2, 4^e paragraphe, de la convention collective nationale, la durée minimale est fixée à 6 heures par semaine ou, le cas échéant, à 26 heures minimum par mois.

8.3.2. Modalités d'aménagement du temps de travail

Pour le personnel d'entretien, les entreprises devront :

- procéder au regroupement des heures de travail par tranche de 1 heure minimum ;
- déterminer les interventions de ces salariés sur des périodes fixes dans le cadre d'une planification annuelle communiquée au plus tard 15 jours avant le début de la période de référence. Toute modification ne pourra être faite qu'avec l'accord du salarié et moyennant le respect d'un délai de prévenance de 7 jours. Le refus du salarié ne constituera ni une faute ni un motif de licenciement ;
- pour les salariés n'effectuant que le minimum de 6 heures hebdomadaires, organiser leurs plannings sur au maximum cinq interventions par semaine sans interruption d'activité au sein de chaque journée travaillée. Dans les autres cas, les dispositions de l'article 8.4 s'appliquent.

8.4. Interruption de séquence de travail journalière d'un salarié à temps partiel

Pour les personnels visés aux articles 8.2 et 8.3 ci-dessus, les horaires de travail d'une journée peuvent être organisés en prévoyant une coupure d'une durée maximale de 2 heures, sauf si le salarié souhaite une organisation différente acceptée par l'employeur et faisant l'objet d'un avenant.

Article 9

Temps de travail des salariés à temps partiel pour le personnel d'encadrement pédagogique

9.1. Durées et modalités d'aménagement du temps de travail à temps partiel du personnel d'encadrement pédagogique (hors surveillants)

9.1.1. Durées minimales du temps de travail

Pour tenir compte des spécificités de la branche de l'enseignement privé hors contrat et de la diversité de l'organisation des écoles, les parties signataires conviennent que la durée de travail du personnel d'encadrement pédagogique – hors surveillants des externats et surveillants des internats – est au minimum de 12 heures par semaine ou, le cas échéant, de 52 heures minimum par mois.

L'organisation, le cas échéant, du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à 4 semaines doit être effectuée dans le respect des prescriptions du code du travail et en particulier des articles D. 3122-7-1 et suivants.

9.1.2. Modalités d'aménagement de la durée du travail

Dans le cas où la durée de travail d'un salarié serait inférieure à 24 heures hebdomadaires ou à l'équivalent mensuel de cette durée, et pour lui permettre d'assurer un service dans d'autres entreprises, les horaires de travail seront regroupés par demi-journée(s) selon les dispositions suivantes :

- jusqu'à 3 heures de travail hebdomadaires : 1 seule demi-journée dans la semaine ;
- jusqu'à 6 heures de travail hebdomadaires : au plus 2 demi-journées dans la semaine ;
- jusqu'à 9 heures de travail hebdomadaires : au plus 3 demi-journées dans la semaine ;
- jusqu'à 12 heures de travail hebdomadaires : au plus 4 demi-journées dans la semaine ;
- jusqu'à 15 heures de travail hebdomadaires : au plus 5 demi-journées dans la semaine ;
- jusqu'à 21 heures de travail hebdomadaires : au plus 6 demi-journées dans la semaine ;
- jusqu'à 24 heures de travail hebdomadaires : au plus 7 demi-journées dans la semaine.

9.2. Durées et modalités d'aménagement du temps de travail à temps partiel des surveillants

9.2.1. Les dispositions relatives aux surveillants des internats en matière de durée annuelle du travail, d'organisation du travail et d'équivalence en temps de travail effectif pour travail de nuit relèvent des articles 4.3.1 *d*, 4.3.5 *b* et 4.5.1 de la convention collective nationale.

9.2.2. Dispositions relatives aux surveillants d'externat

Pour tenir compte des spécificités de la branche de l'enseignement privé hors contrat et de la diversité de l'organisation des écoles, les parties signataires conviennent que la durée minimale de travail d'un surveillant d'externat à temps partiel est fixée à 6 heures hebdomadaires ou, le cas échéant, à 26 heures minimum par mois. Toutefois, dans les établissements employant moins de 10 salariés en équivalent temps plein (ETP), cette durée minimale est fixée à 2 heures hebdomadaires ou, le cas échéant, à 10 heures par mois.

Pour les surveillants d'externat, l'employeur doit :

- procéder au regroupement des heures de travail par tranches de 2 heures minimum ;
- déterminer les interventions de ces salariés sur des périodes fixes dans le cadre d'une planification semestrielle ou au plus annuelle communiquée au plus tard 15 jours avant le début de la période de référence. Toute modification ne pourra être faite qu'avec l'accord du salarié et moyennant le respect d'un délai de prévenance de 7 jours. Le refus du salarié ne constituera ni une faute ni un motif de licenciement ;
- organiser les journées de travail de chaque salarié dans la limite d'une seule coupure de 2 heures maximum, sauf demande expresse du salarié et avenant au contrat de travail.

Article 10

Temps de travail des salariés à temps partiel pour le personnel enseignant

10.1. Spécificités du personnel enseignant

Au regard de la diversité et de la spécificité de situations du personnel enseignant dans la branche de l'enseignement privé hors contrat, la fixation d'une durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle pour cette catégorie de personnel apparaît inadaptée.

Une référence annuelle a donc été retenue, justifiée au regard :

- de la diversité des modalités d'intervention des enseignants, selon notamment la nature ou le niveau des enseignements dispensés ;
- de la diversité de l'organisation et des méthodes pédagogiques des écoles, gage de leur succès auprès des familles, des élèves et des étudiants comme de leurs futurs employeurs, et donc moteur de développement de l'emploi dans la branche ;
- et de la liberté dont les enseignants et les enseignants-chercheurs disposent dans l'organisation et la planification des activités induites (préparation des cours, correction des copies, etc.) et des activités connexes et/ou de recherche (toutes activités faisant partie intégrante de leur temps de travail telles que définies à l'article 4.4.1 de la convention collective nationale), et qui représentent de l'ordre de 30 % à 75 % du temps de travail effectif de l'enseignant.

10.2. Durées minimales et modalités d'aménagement de la durée du travail pour le personnel enseignant

10.2.1. Durées minimales de travail pour le personnel enseignant

Au regard de la définition légale du temps plein de travail, l'équivalent du plancher de 24 heures hebdomadaires s'établit à 1 102 heures de travail annuelles, lesquelles incluent, conformément aux dispositions de l'article 4.4.1 de la convention collective nationale, les heures de cours et, forfaitairement, les activités induites.

En raison des particularités exposées à l'article 10.1 et de la volonté des partenaires sociaux de privilégier l'emploi salarié au travail indépendant et l'emploi salarié pérenne au travail précaire, les durées minimales de travail pour le personnel enseignant sont fixées de la façon suivante :

1° Sur la base des heures de cours dispensés :

- enseignants dont les cours sont planifiés sur au plus un trimestre ⁽¹⁾ : 20 heures de cours annuelles ;
- enseignants dont les cours sont planifiés sur au plus un semestre ⁽¹⁾ : 40 heures de cours annuelles ;
- enseignants dont les cours sont planifiés sur une période supérieure au semestre ⁽¹⁾ : 60 heures de cours annuelles.

2° Sur la base de la durée effective de travail correspondante (incluant notamment les activités induites) :

(Voir tableau page suivante.)

(1) Il s'agit des trimestres ou semestres scolaires ou universitaires et non calendaires.

**Volume d'heures de cours annuel minimal avec application des coefficients d'activités
pour la détermination du volume horaire annuel de travail effectif**

NIVEAU D'INTERVENTION et coefficient applicable ⁽¹⁾ Volume heures de cours annuel minimal	PRÉÉLÉMENTAIRE Cours de rattrapage	SECONDAIRE GÉNÉRAL Enseignement technique secondaire et supérieur Formation diplômante par alternance	SECONDAIRE (enseignants en sport, dessin, musique et danse)	ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (avec ou sans recherche)	FORMATION qualifiante par alternance Moniteurs techniques
	1,5782	1,7755	1,6147	2,0453	1,3696
20 h	31,60 h	35,50 h	32,30 h	40,91 h	27,39 h
40 h	63,10 h	71 h	64,60 h	81,81 h	54,78 h
60 h	95,70 h	106,50 h	96,90 h	122,72 h	82,18 h
(1) Les coefficients d'activités induites, auxquelles peuvent s'ajouter les activités connexes et de recherche pour les enseignants concernés, sont mentionnés à l'annexe II-B de la convention collective nationale de l'EPHC et à l'article 14 de l'avenant n° 21 du 19 juin 2013 (étendu).					

10.2.2. Modalités d'aménagement de la durée du travail pour le personnel enseignant

Conformément à l'article L. 3123-14-4 du code du travail, il peut être dérogé à la durée de 1 102 heures précitée à condition de regrouper les horaires de travail de l'enseignant sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes, selon les modalités suivantes :

SEMAINES OÙ DES HEURES DE COURS de l'enseignant sont planifiées	MODALITÉS DU REGROUPEMENT
Jusqu'à 2 heures de cours	Regroupement des heures de cours sur 1 seule demi-journée dans la semaine
Jusqu'à 4 heures de cours	Regroupement des heures de cours sur au plus 2 demi-journées dans la semaine
Jusqu'à 7 heures de cours	Regroupement des heures de cours sur au plus 3 demi-journées dans la semaine
Jusqu'à 10 heures de cours	Regroupement des heures de cours sur au plus 4 demi-journées dans la semaine
Jusqu'à 12 heures de cours	Regroupement des heures de cours sur au plus 5 demi-journées dans la semaine
Jusqu'à 15 heures de cours	Regroupement des heures de cours sur au plus 6 demi-journées dans la semaine
Jusqu'à 18 heures de cours	Regroupement des heures de cours sur au plus 7 demi-journées dans la semaine

10.2.3. Interruption de séquence de travail journalière d'un salarié à temps partiel

Pour le personnel enseignant, par dérogation aux dispositions légales, une coupure de 6 heures maximum ou deux coupures de 3 heures maximum chacune peuvent être autorisées à la demande de l'enseignant et notamment en cas d'emplois multiples ou pour raisons familiales.

En application des dispositions de l'article L. 3123-16 du code du travail, les écoles pourront faire appel à leur personnel enseignant de l'ouverture à la fermeture de l'établissement dans le respect, notamment, des règles sur l'amplitude de la journée de travail.

Dans le cas de coupure(s) dérogatoire(s) aux dispositions légales, l'employeur doit mettre à la disposition de l'enseignant un lieu de travail équipé.

Lorsque de telles coupures dérogatoires seront à l'initiative de l'employeur, l'enseignant percevra en outre, pour chaque heure de coupure excédant 2 heures, une contrepartie financière égale à 20 % de son taux horaire de base tel que défini par l'article 7.6 de la convention collective nationale. Toute heure de cours placée dans le cadre des demandes exprimées par le salarié dans une fiche de vœux tels qu'évoqués par la convention collective (art. 4.4.3.c) sera réputée être à l'initiative du salarié.

Article 11

Temps partiel pluri-hebdomadaire sur au plus l'année pour les enseignants

Conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail, l'accord de branche en matière de temps partiel pluri-hebdomadaire s'applique à partir du 1^{er} juillet 2014.

Tous les enseignants à temps partiel peuvent bénéficier d'une répartition pluri-hebdomadaire et/ou au maximum annuelle de leur temps de travail sur l'année.

Les employeurs proposeront, par écrit, aux enseignants déjà titulaires d'un contrat de travail à temps partiel une répartition pluri-hebdomadaire et/ou au maximum annuelle de leur temps de travail. Les employeurs devront laisser aux salariés concernés un délai de réflexion de 1 mois.

La demande de l'employeur ainsi que la réponse du ou des salariés concernés se feront par écrit par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Le refus par le salarié de ce mode d'organisation ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

En cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail sera établi.

11.1. Répartition annuelle du temps de travail

La répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail à temps partiel est faite sur une période de référence fixée dans le contrat de travail ou l'un de ses avenants, à défaut, elle sera faite du 1^{er} septembre au 31 août de chaque année.

La répartition de la durée pluri-hebdomadaire contractuelle de travail et des horaires de travail donne lieu à une programmation dont la périodicité est au maximum annuelle. Cette programmation fait l'objet d'un document écrit communiqué au salarié au plus tard 15 jours avant le début de la période de référence définie ci-dessus.

Toute modification de cette programmation sera notifiée par écrit en respectant un délai de prévenance de 1 mois en cas de programmation annuelle, 15 jours pour une programmation semestrielle et 7 jours pour une programmation inférieure.

Ce délai peut être réduit jusqu'à un minimum de 3 jours ouvrés. En pareil cas, le salarié devra bénéficier, à son choix, d'une contrepartie en repos ou financière équivalente à 5 % des heures ainsi effectuées.

Il est expressément convenu que le refus d'accepter une modification de la programmation en raison d'obligations familiales impérieuses d'une période d'activité fixée chez un autre employeur, du suivi d'un enseignement, d'une activité professionnelle non salariée ou d'un mandat de représentation syndicale en dehors de l'entreprise ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

En pareil cas, les heures qui viendraient ainsi à ne pas être assurées seront néanmoins réputées faites et rémunérées comme telles.

11.2. Heures complémentaires en cas de temps partiel pluri-hebdomadaire

Les heures complémentaires pouvant être effectuées sont limitées à 1/3 tiers de la durée contractuelle.

Elles sont décomptées sur la période définie à l'article 11.1 du présent accord. Sont considérées comme des heures complémentaires les heures accomplies au-delà de la durée fixée au contrat.

Les heures complémentaires accomplies dans la limite de 10 % de la durée contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 10 %. Celles accomplies au-delà dans la limite de 1/3 de la durée moyenne contractuelle sont majorées au taux de 25 %.

Par dérogation au décompte pluri-hebdomadaire des heures complémentaires, il est convenu que les heures dépassant de 10 % la durée du travail mensuelle prévue sur la programmation notifiée, éventuellement modifiée, sont considérées comme des heures complémentaires et rémunérées comme telles le mois suivant leur accomplissement.

Les éventuelles heures complémentaires ainsi rémunérées viennent en déduction des heures complémentaires calculées en fin d'exercice.

Le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur, au-delà des limites fixées par le contrat, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

11.3. Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la base de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail.

Les absences, que celles-ci soient indemnisées ou non, seront comptabilisées pour leur durée initialement prévue au planning. Les absences non rémunérées donnent lieu à une réduction de rémunération. Celle-ci sera proportionnelle au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré et par rapport à la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié, du fait de son embauche ou d'une rupture du contrat de travail, n'a pas travaillé pendant toute la période visée à l'article 12.1. du présent accord, une régularisation est opérée en fin d'exercice ou à la date de la rupture du contrat de travail, selon les modalités suivantes :

- s'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalent à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celle rémunérée. La régularisation est effectuée sur la base du taux horaire normal ;
- si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une régularisation est faite entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent soit sur la dernière paie en cas de rupture, soit le mois suivant la fin de l'exercice au cours de laquelle l'embauche est intervenue.

11.4. Contrat de travail des salariés à temps partiel pluri-hebdomadaire

Le contrat de travail du salarié à temps partiel pluri-hebdomadaire doit être écrit et répondre aux conditions de forme définies à l'article 3.3 de la convention collective nationale.

Il devra en outre préciser la ventilation de la durée contractuelle de travail entre les activités de cours, les activités induites et, le cas échéant, les activités annexes, périscolaires et connexes.

Compte tenu de l'aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail et conformément aux articles L. 3122-2 et L. 3123-14 du code du travail, le contrat n'a toutefois pas à préciser la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Cette répartition résulte de la programmation définie et encadrée par l'article 11.1 du présent accord.

Le contrat devra se référer au présent accord autorisant cette répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail.

Article 12

Réajustement du contrat en cas d'augmentation régulière du temps de travail

Conformément à l'article L. 3123-15 du code du travail, lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé.

L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajouté la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Article 13

Heures complémentaires : cas général

Les heures complémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée prévue dans le contrat de travail. La répartition du temps de travail doit être précisée dans le contrat de travail,

elle s'effectue sur la semaine ou sur le mois. Les heures complémentaires s'apprécient donc de façon hebdomadaire ou mensuelle, selon les cas.

Les heures complémentaires peuvent être réalisées jusqu'à 1/3 au-delà de la durée contractuelle de travail prévue dans le contrat de travail.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Les heures complémentaires accomplies dans la limite de 10 % de la durée contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 10 %. Celles accomplies au-delà dans la limite de 1/3 de la durée moyenne contractuelle sont majorées au taux de 25 %.

Le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur, au-delà des limites fixées par le contrat, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Article 14

Modification de la répartition de la durée du travail

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée par écrit au salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Ce délai peut être réduit jusqu'à un minimum de 3 jours ouvrés. En pareil cas, le salarié devra bénéficier d'une contrepartie à son choix en repos ou financière équivalente à 5 % des heures ainsi effectuées.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée de travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée de travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définies dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur, avec une activité professionnelle non salariée ou un mandat de représentation syndicale en dehors de l'entreprise.

Article 15

Cumul d'emplois

Un salarié peut légalement exercer plusieurs activités professionnelles, au service d'employeurs différents, de manière occasionnelle ou régulière, à condition toutefois que la durée totale de ses travaux rémunérés ne dépasse pas la durée maximale du travail autorisée, qu'il s'agisse des durées maximales hebdomadaires ou quotidiennes de travail.

Pour répondre aux obligations de l'employeur quant à la santé des salariés au travail et celles relatives à la sécurité et à la qualité des services à rendre aux élèves, aux étudiants et à leur famille, le contrat de travail d'un salarié à temps partiel devra mentionner la possibilité d'exercer plusieurs activités professionnelles et les obligations qui y sont attachées conformément à l'alinéa ci-dessus.

Si l'employeur est informé que le salarié ne respecte pas, par son cumul d'emplois, les règles relatives aux durées de travail maximales, il doit inviter, par écrit, le salarié à réduire ses activités afin de respecter les durées de travail autorisées et cela sous bref délai. Le salarié devra lui signifier par écrit qu'il a pris en compte cette demande et confirmera cette réduction de temps de travail au moyen d'une déclaration sur l'honneur écrite.

Article 16

Temps partiel modulé

Les contrats de travail à temps partiel modulé en cours à la date du présent accord resteront soumis à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat, dans ses dispositions propres à ce type de contrat.

Néanmoins, afin d'accroître les garanties des salariés, les horaires de travail des salariés sous contrat de travail à temps partiel modulé devront être regroupés selon les modalités définies par le présent accord.

Article 17

Information et consultation des représentants du personnel

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel devront être informés et consultés, chaque année, sur les conditions de recours au travail à temps partiel. A cet effet, ils recevront par écrit un bilan annuel chiffré portant notamment sur le nombre, le sexe, la catégorie et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués.

Article 18

Cotisations d'assurance vieillesse

Conformément aux dispositions de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale, les cotisations d'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale des salariés à temps partiel pourront, sur option, être calculées sur le salaire correspondant au temps plein. Cette option devra résulter d'un accord écrit du salarié et de l'employeur et pourra, si elle le précise, porter également sur les cotisations de retraite complémentaire.

Article 19

Articulation du présent accord avec la convention collective nationale de branche

Dans son champ d'application tel que défini par l'article 1^{er} du présent accord, les dispositions de ce dernier prévalent sur celles éventuellement contraires de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat.

Article 20

Date d'entrée en vigueur

Sous réserve des dispositions contraires de la loi ou du présent accord collectif de branche, ce dernier, qui fera l'objet d'une demande d'extension, sera applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension.

Article 21

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 22

Formalités de dépôt

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Dans le même temps, une demande d'extension de cet accord est déposée auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 23 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNEP.

Syndicats de salariés :

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT ;

FEP CFDT ;

SYNEP CFE-CGC ;

FNEC-FP FO.

Brochure n° 3020

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

ACCORD DU 16 MAI 2014
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCA

NOR : ASET1450825M
IDCC : 787

PRÉAMBULE

Le 5 avril 2007, un accord a désigné l'AGEFOS-PME dans le cadre de l'article 6.1 de l'accord de branche sur la formation professionnelle conclu le même jour, pour collecter et gérer, au sein d'une SPP (section paritaire professionnelle) les contributions dans les conditions prévues aux articles 6.2 à 6.4.

Par la suite, trois accords, du 8 octobre 2009, du 9 juillet 2010 et du 8 juin 2012, ont été conclus pour confier à l'AGEFOS-PME la collecte et la gestion des contributions formation jusqu'au 31 décembre 2014 pour le dernier.

A l'issue de leurs négociations, les parties au présent accord ont décidé ce qui suit.

Article 1^{er}

Sous réserve du droit d'opposition tel qu'organisé par la loi, le présent accord est conclu pour permettre à AGEFOS-PME de collecter les contributions calculées (conformément aux taux définis par l'accord du 5 avril 2007 y compris le taux de 0,15 % porté à 0,25 %) sur la collecte de l'année N basée sur les salaires de l'année N – 1 jusqu'au 31 décembre 2016.

En conséquence, conclu pour une durée déterminée, il cessera de produire effet le 31 décembre 2016.

Les parties conviennent de réexaminer cette question au plus tard le premier trimestre 2016.

Article 2

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, jusqu'au terme ci-dessus ;

- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 3

Le présent accord fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est mandaté pour demander son extension.

Fait à Paris, le 16 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

IFEC ;
ECF.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CFE-CGC ;
CFTC ;
CGT ;
CGT-FO.

Brochure n° 3171

Convention collective nationale
IDCC : 715. – INSTRUMENTS À ÉCRIRE
ET INDUSTRIES CONNEXES

AVENANT N° 41 DU 30 AVRIL 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET AUX PRIMES
AU 1^{ER} MAI 2014
NOR : ASET1450815M
IDCC : 715

Entre :

Le SGIEIC,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La CFE-CGC chimie ;

La FFSCEGA CFTC ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu de qui suit :

Les parties signataires conviennent de revaloriser les minima conventionnels garantis tels que résultant de l'avenant n° 40 du 29 mai 2013.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. A cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes ;
- les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondés sur les appartenances des salariés à l'un ou l'autre sexe ;
- les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Article 1^{er}

Minima conventionnels

1. La grille des salaires mensuels minima conventionnels est revalorisée comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal conventionnel au 1 ^{er} mai 2014
1000	1 451
1020	1 468
1040	1 515
1060	1 568
1080	1 623
1100	1 676
1125	1 757
1150	1 873
1175	1 988
1200	2 100
1225	2 210
1250	2 325
1300	2 467
1350	3 045
1500	3 367
1700	4 264
1900	5 160
2200	6 507

2. La base de calcul pour la prime d'ancienneté visée à l'article 8 de l'annexe I « Collaborateurs » est revalorisée comme suit : 7,62 € à compter du 1^{er} mai 2014.

3. La valeur de l'indemnité de panier de nuit visée à l'article 5 de l'annexe I « Collaborateurs » est revalorisée comme suit : 11,43 € à compter du 1^{er} mai 2014.

Article 2

Salaires minima garantis des salariés cadres

Le principe de garantie d'un salaire mensuel conventionnel ne permet pas de tenir compte des pratiques salariales souvent retenues pour les salariés cadres qui perçoivent un fixe mensuel auquel s'ajoute une part variable dont la périodicité de versement est autre que mensuelle.

Afin de préserver cette spécificité tout en appliquant un principe de garantie conventionnelle de salaire, ces salariés ont la garantie de percevoir annuellement, comme tous les salariés, au minimum 12 fois le salaire mensuel minimal garanti correspondant à leur coefficient.

Mensuellement, ces salariés sont assurés de percevoir un salaire mensuel égal au minimum à 90 % du salaire mensuel conventionnel correspondant à leur coefficient. Cette disposition spécifique ne peut en aucun cas remettre en cause les accords et avantages existant au sein des entreprises, et notamment la prime dite de treizième mois.

Il est prévu que les salariés cadres confirmés, positionnés au coefficient 1350 de la grille, perçoivent en plus de la garantie mensuelle de 3 045 € un minimum annuel garanti de 37 548 € brut toutes primes comprises.

Le présent article est applicable jusqu'au 1^{er} mai 2015. Avant cette échéance, les parties signataires conviennent de se revoir pour dresser un bilan de son application et convenir d'une prorogation.

Article 3

Durée et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera déposé auprès des services compétents en application du code du travail.

La partie patronale s'attachera à obtenir son extension.

Fait à Paris, le 30 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3286

Convention collective nationale
IDCC : 1982. – **NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES**
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES

ADHÉSION PAR LETTRE DU 16 JUIN 2014
DE L'UPSADI À LA CONVENTION

NOR : ASET1450817M
IDCC : 1982

Paris, le 16 juin 2014.

*L'UPSADI, 157, rue du Faubourg-Saint-Antoine, 75011 Paris, à la direction générale du travail,
services des dépôts, bureau RT2, 39-45, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur le directeur général,

L'union des prestataires de santé à domicile indépendants (UPSADI) déclare par la présente adhérer à la convention collective nationale de branche des entreprises du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998 (identifiée sous le n° 1982 et parue au *Journal officiel* sous le numéro de brochure 3286), ainsi qu'à l'ensemble des accords de branche attachés à cette convention collective, dont notamment l'accord du 23 octobre 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, nous informons de cette adhésion les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs, signataires de cette convention collective, par lettres recommandées avec avis de réception, dont copies jointes à la présente :

Le SYNALAM, 4, place Louis-Armand, tour de l'Horloge, 75603 Paris Cedex 12 ;

Le SNADOM, maison du poumon, 66, boulevard Saint-Michel, 75006 Paris ;

Le FPSAD, 4, place Louis-Armand, tour de l'Horloge, 75603 Paris Cedex 12 ;

L'UNPDM, 13, rue de Calais, 75009 Paris ;

La FNECS CFE-CGC, 9, rue de Rocroy, 75010 Paris ;

La FNIC CGT, case 429, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex ;

La fédération CFTC santé sociaux, 34, quai de la Loire, 75019 Paris ;

La fédération commerce FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;

La CFDT fédération services, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex ;

L'UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex.

Dans l'attente du récépissé de notre acte d'adhésion, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur général, l'expression de notre meilleure considération.

Le président.

Convention collective
IDCC : 3053. – MÉTALLURGIE
(Haute-Saône)

ACCORD DU 3 JUIN 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450819M
IDCC : 3053

Entre :

L'UIMM de Haute-Saône,

D'une part, et

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CFDT Franche-Comté ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Généralités

Dans le cadre de la négociation collective annuelle des salaires, les parties signataires sont convenues de faire application des dispositions de l'accord national du 17 janvier 1991 portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983, dans le champ territorial de la convention collective des industries de la métallurgie de Haute-Saône.

Article 2

Valeur du point

Les barèmes de RMH applicables, à compter du 1^{er} juin 2014, respectivement aux ATAM, aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier en fonction de l'horaire de travail effectif, font l'objet du tableau 1 du présent accord.

La valeur du point est de 4,31 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (151,67 heures par mois).

Pour les entreprises qui auraient compensé le montant de la prime d'ancienneté dans leurs propres négociations de réduction du temps de travail, cette clause de l'accord évite, quelle que soit la forme de cette compensation, de la payer deux fois, voire plusieurs fois.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de la prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la présente valeur du point, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations

de la prime d'ancienneté accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base ou au salaire d'embauche. Dans ces cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

Cette valeur du point est appliquée aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, pour une base hebdomadaire de 35 heures normales.

Les RMH servent de base de calcul pour la prime d'ancienneté, conformément à l'article 46 de la convention collective des industries de la métallurgie de Haute-Saône.

Article 3

Rémunérations effectives minimales annuelles

Les montants de la garantie des rémunérations effectives minimales annuelles applicables à compter de l'année 2014 hors prime de vacances conventionnelle font l'objet du tableau 2 du présent accord.

Article 4

Prime de vacances

La prime de vacances est fixée à 245 € à compter du 1^{er} juin 2014.

Article 5

Indemnités de panier

Les dispositions annexes applicables à compter du 1^{er} juin 2014 sont les suivantes :

La valeur des indemnités de panier est fixée comme suit :

- panier de jour : 3,18 € ;
- panier de nuit : 5,45 €.

Article 6

Publicité et dépôt

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2221-2 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacun des signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Vesoul, le 3 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXES

TABLEAU 1

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicable à compter du 1^{er} juin 2014

Base horaire : 35 heures normales par semaine.

Valeur du point : 4,31 €.

(En euros.)

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975 modifié)			OUVRIER		AGENT de maîtrise		AGENT administratif et technicien	AGENT de maîtrise d'atelier	
16	V	3	395			1 703	AM7	1 703	1 822	AM7
15		3	365			1 574	AM7	1 574	1 684	AM7
14		2	335			1 444	AM6	1 444	1 545	AM6
13		1	305			1 315	AM5	1 315	1 407	AM5
12	IV	3	285	1 290	TA4	1 229	AM4	1 229	1 315	AM4
11		2	270	1 222	TA3			1 164		
10		1	255	1 155	TA2	1 100	AM3	1 100	1 176	AM3
9	III	3	240	1 087	TA1	1 035	AM2	1 035	1 107	AM2
8		2	225					970		
7		1	215	973	P3	927	AM1	927	992	AM1
6	II	3	190	860	P2			819		
5		2	180					776		
4		1	170	770	P1			733		
3	I	3	155	702	O3			669		
2		2	145	657	O2			625		
1		1	140	634	O1			604		

1. Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980, le barème ouvrier ci-dessus tient compte de la majoration de 5 %.

2. Conformément au protocole d'accord national du 30 janvier 1980, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques ; le barème ci-dessus en tient compte.

TABLEAU 2

**Barème de la garantie des rémunérations effectives minimales annuelles
à compter de l'année 2014, hors prime de vacances conventionnelle**

Base horaire : 35 heures normales par semaine.

(En euros.)

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975 modifié)			RÉMUNÉRATION ANNUELLE
16	V	3	395	30 124
15		3	365	27 284
14		2	335	24 604
13		1	305	21 857
12	IV	3	285	20 143
11		2	270	19 261
10		1	255	18 524
9	III	3	240	18 205
8		2	225	17 844
7		1	215	17 769
6	II	3	190	17 680
5		2	180	17 550
4		1	170	17 450
3	I	3	155	17 400
2		2	145	17 366
1		1	140	17 345

**Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable
à compter du 1^{er} juin 2014**

Base horaire : 35 heures normales par semaine.

Valeur du point : 4,31 €.

Ouvriers

(En euros.)

GRILLE de transposition	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975)		RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
12		3	285	1 290	38,70	51,60	64,50	77,40	90,30	103,20	116,10	129,00	154,80	167,70	180,60	193,50
11		IV	270	1 222	36,66	48,88	61,10	73,32	85,54	97,76	109,98	122,20	146,64	158,86	171,08	183,30
10		1	255	1 155	34,65	46,20	57,75	69,30	80,85	92,40	103,95	115,50	138,60	150,15	161,70	173,25
9		3	240	1 087	32,61	43,48	54,35	65,22	76,09	86,96	97,83	108,70	130,44	141,31	152,18	163,05
8		III														
7		1	215	973	29,19	38,92	48,65	58,38	68,11	77,84	87,57	97,30	116,76	126,49	136,22	145,95
6		3	190	860	25,80	34,40	43,00	51,60	60,20	68,80	77,40	86,00	103,20	111,80	120,40	129,00
5		II														
4		1	170	770	23,10	30,80	38,50	46,20	53,90	61,60	69,30	77,00	92,40	100,10	107,80	115,50
3		3	155	702	21,06	28,08	35,10	42,12	49,14	56,16	63,18	70,20	84,24	91,26	98,28	105,30
2		I	145	657	19,71	26,28	32,85	39,42	45,99	52,56	59,13	65,70	78,84	85,41	91,98	98,55
1		1	140	634	19,02	25,36	31,70	38,04	44,38	50,72	57,06	63,40	76,08	82,42	88,76	95,10

Administratifs et techniciens, agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)

(En euros.)

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975 modifié)		RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
16		3	395	51,09	68,12	85,15	102,18	119,21	136,24	153,27	170,30	187,33	204,36	221,39	238,42	255,45
15		3	365	47,22	62,96	78,70	94,44	110,18	125,92	141,66	157,40	173,14	188,88	204,62	220,36	236,10
14	V	2	335	43,32	57,76	72,20	86,64	101,08	115,52	129,96	144,40	158,84	173,28	187,72	202,16	216,60
13		1	305	39,45	52,60	65,75	78,90	92,05	105,20	118,35	131,50	144,65	157,80	170,95	184,10	197,25
12		3	285	36,87	49,16	61,45	73,74	86,03	98,32	110,61	122,90	135,19	147,48	159,77	172,06	184,35
11	IV	2	270	34,92	46,56	58,20	69,84	81,48	93,12	104,76	116,40	128,04	139,68	151,32	162,96	174,60
10		1	255	33,00	44,00	55,00	66,00	77,00	88,00	99,00	110,00	121,00	132,00	143,00	154,00	165,00
9		3	240	31,05	41,40	51,75	62,10	72,45	82,80	93,15	103,50	113,85	124,20	134,55	144,90	155,25
8	III	2	225	29,10	38,80	48,50	58,20	67,90	77,60	87,30	97,00	106,70	116,40	126,10	135,80	145,50
7		1	215	27,81	37,08	46,35	55,62	64,89	74,16	83,43	92,70	101,97	111,24	120,51	129,78	139,05
6		3	190	24,57	32,76	40,95	49,14	57,33	65,52	73,71	81,90	90,09	98,28	106,47	114,66	122,85
5	II	2	180	23,28	31,04	38,80	46,56	54,32	62,08	69,84	77,60	85,36	93,12	100,88	108,64	116,40
4		1	170	21,99	29,32	36,65	43,98	51,31	58,64	65,97	73,30	80,63	87,96	95,29	102,62	109,95
3		3	155	20,07	26,76	33,45	40,14	46,83	53,52	60,21	66,90	73,59	80,28	86,97	93,66	100,35
2	I	2	145	18,75	25,00	31,25	37,50	43,75	50,00	56,25	62,50	68,75	75,00	81,25	87,50	93,75
1		1	140	18,12	24,16	30,20	36,24	42,28	48,32	54,36	60,40	66,44	72,48	78,52	84,56	90,60

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975 modifié)		RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
16		3	395	1 822	54,66	72,88	91,10	109,32	127,54	145,76	163,98	182,20	200,42	218,64	236,86	273,30
15		3	365	1 684	50,52	67,36	84,20	101,04	117,88	134,72	151,56	168,40	185,24	202,08	218,92	252,60
14	V	2	335	1 545	46,35	61,80	77,25	92,70	108,15	123,60	139,05	154,50	169,95	185,40	200,85	231,75
13		1	305	1 407	42,21	56,28	70,35	84,42	98,49	112,56	126,63	140,70	154,77	168,84	182,91	211,05
12		3	285	1 315	39,45	52,60	65,75	78,90	92,05	105,20	118,35	131,50	144,65	157,80	170,95	197,25
11	IV															
10		1	255	1 176	35,28	47,04	58,80	70,56	82,32	94,08	105,84	117,60	129,36	141,12	152,88	176,40
9		3	240	1 107	33,21	44,28	55,35	66,42	77,49	88,56	99,63	110,70	121,77	132,84	143,91	166,05
8	III															
7		1	215	992	29,76	39,68	49,60	59,52	69,44	79,36	89,28	99,20	109,12	119,04	128,96	148,80

Convention collective

**IDCC : 1577. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES
(Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales)
(7 février 1990)**

(Bulletin officiel n° 1990-11 bis)
(Etendue par arrêté du 24 octobre 1990,
Journal officiel du 28 novembre 1990)

ACCORD DU 20 MAI 2014

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

NOR : ASET1450814M
IDCC : 1577

Entre :

L'UIMM Méditerranée Ouest,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

suite aux commissions paritaires en date des 21 mars et 25 avril 2014 et aux dernières propositions formulées le 30 avril 2014 par l'UIMM MO et acceptées par les organisations syndicales signataires, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques

A compter du 1^{er} juin 2014, le barème des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est modifié par le barème porté en annexe I du présent avenant à partir du coefficient 215. Les parties rappellent que, conformément à l'avenant du 23 mars 2012, le barème issu de l'avenant du 14 janvier 2011 est gelé pour les coefficients 140 à 190 inclus des filières ATEC et ouvriers jusqu'à rattrapage par la valeur du point.

Le barème est établi pour un horaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures et doit être proratisé en fonction de l'horaire appliqué.

Article 2

Rémunérations annuelles garanties

Conformément aux dispositions de l'avenant du 24 juin 1996 de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales, le barème des rémunérations annuelles garanties est fixé à partir de l'année 2014 en annexe II

du présent avenant. Le barème est établi pour un horaire de travail effectif de 35 heures sur la base mensualisée de 151,66 heures et doit être proratisé en fonction de l'horaire appliqué.

Article 3

Prime de panier de nuit

Conformément aux dispositions de l'avenant du 5 octobre 2001 de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales, le montant de la prime de panier de nuit est fixé à 5,10 € au 1^{er} juin 2014.

Le présent avenant est fait en dix exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 à D. 2231-8 du code du travail.

Le présent avenant de salaires fera l'objet d'une extension à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

Fait à Baillargues, le 20 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

A compter du 1^{er} juin 2014, le barème des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est fixé à 4,45 € à partir du coefficient 215. Les parties rappellent que, conformément à l'avenant du 23 mars 2012, le barème issu de l'avenant du 14 janvier 2011 est gelé pour les coefficients 140 à 190 inclus des filières ATEC et ouvriers jusqu'à rattrapage par la valeur du point.

Base : 151,66 heures au 1^{er} juin 2014.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	OUVRIER	ATEC	AGENT de maîtrise d'atelier
I	140	891	849	–
	145	895	853	–
	155	903	860	–
II	170	914	871	–
	180	–	878	–
	190	929	885	–
III	215	994	957	1 013
	225	–	1 001	–
	240	1 109	1 068	1 131
IV	255	1 179	1 135	1 201
	270	1 248	1 202	–
	285	1 317	1 268	1 343
V	305	–	1 357	1 437
	335	–	1 491	1 578
	365	–	1 624	1 720
	395	–	1 758	1 861

ANNEXE II

Barème des rémunérations annuelles garanties à partir de 2014

Les rémunérations annuelles garanties suivent la durée du travail. Le montant des rémunérations annuelles garanties doit être adapté en fonction de l'horaire effectivement pratiqué.

Base : 151,66 heures mensuelles.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	OUVRIER	ATEC	AGENT de maîtrise d'atelier
I	140	17 600	17 600	–
	145	17 620	17 620	–
	155	17 640	17 640	–
II	170	17 830	17 725	–
	180	–	17 780	–
	190	17 885	17 830	–
III	215	18 295	18 080	18 770
	225	–	18 135	–
	240	18 840	18 325	19 290
IV	255	19 720	19 230	19 935
	270	20 425	20 100	–
	285	21 780	21 295	23 145
V	305	–	22 935	25 710
	335	–	24 345	26 850
	365	–	27 080	29 080
	395	–	28 980	30 825

Brochure n° 3360

Convention collective
IDCC : 2700. – MÉTALLURGIE
(Oise)

AVENANT DU 26 MAI 2014
RELATIF À LA PRIME DE PANIER

NOR : ASET1450818M
IDCC : 2700

PRÉAMBULE

L'UIMM Oise et les organisations syndicales soussignées conviennent de se réunir le 1^{er} octobre 2013 pour répondre à leur obligation annuelle prévue à l'article 4 « Révision » des dispositions générales de la présente convention.

Au terme de différents échanges, les parties signataires constatent que la rédaction de l'article 8 « Prime de panier » de l'avenant « Mensuels » de la présente convention laisse une trop grande place à l'interprétation et que cette interprétation peut conduire à dénaturer leur commune intention sur la nature même de la prime de panier qu'elles ont entendue instaurer.

En effet, les parties ont voulu faire bénéficier les salariés du versement d'une indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration engagées par ces derniers du fait de conditions particulières de travail, au sens de l'arrêté du 20 décembre 2002 (précisé par la circulaire DSS/SDFSS/5B/n° 2003-07 du 7 janvier 2003).

La prime de panier prévue à l'article 8 de l'avenant « Mensuels » n'a pas pour objet de compenser une sujétion particulière de l'emploi liée à la seule organisation du travail, cette sujétion étant déjà compensée par une majoration pour travail de nuit prévue à l'article 10 de l'avenant « Mensuels » de la présente convention.

En conséquence, il est proposé de préciser le sens à donner à l'article 8 de l'avenant « Mensuels ».

Article 1^{er}

L'article 8 de l'avenant « Mensuels » est rédigé comme suit :

« Article 8

Prime de panier

Le mensuel effectuant au moins 5 heures de travail entre 21 heures et 6 heures bénéficie d'une prime de panier dont le montant est fixé par avenant à la présente convention.

Cette prime de panier est versée au salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu effectif de travail, en raison des conditions particulières d'organisation visées au 1^{er} alinéa, lesquelles ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur.

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

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

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

Si le régime juridique de la prime de panier qui a la nature d'une indemnité de restauration sur le lieu de travail, instituée par le présent article, tel que prévu par l'arrêté de 2002 précité venait à être modifié, l'opportunité d'en maintenir le versement sera examinée dans les plus brefs délais. »

Article 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

Le présent avenant s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4

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

Fait à Fitz-James, le 26 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Oise.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

FCM FO.

Convention collective départementale
IDCC : 948. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Orne)
(6 octobre 1977)
(Etendue par arrêté du 24 août 1979,
Journal officiel du 13 novembre 1979)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 16 JUIN 2014
DE L'UIMM CALVADOS À LA CONVENTION

NOR : ASET1450820M
IDCC : 948

Caen, le 16 juin 2014.

*L'UIMM Calvados, 10, rue Alfred-Kastler, 14000 Caen, à la direction générale du travail, dépôt
des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur le directeur général,

Par la présente, nous vous informons que, conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail, l'union des industries des métiers de la métallurgie du Calvados adhère à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département de l'Orne.

Veillez agréer, Monsieur le directeur général, l'expression de nos sincères salutations.

Le président.

Convention collective

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

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

AVENANT DU 21 MAI 2014

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

NOR : ASET1450809M

IDCC : 1592

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent accord considèrent que l'industrie française, en particulier la métallurgie, nécessite une véritable mobilisation pour que, tout comme les hommes, les femmes puissent y exercer leurs compétences et leurs qualités propres et y développer leurs talents dans leur intérêt propre et dans l'intérêt général.

Elles rappellent l'importance du respect de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent également que le présent accord sur les rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG) ne peut avoir pour conséquence d'interférer sur les négociations dans les entreprises.

Article 1^{er}

Le présent avenant a pour objet de déterminer, en application et dans le cadre de l'accord du 9 juillet 1992, les rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG) à partir de l'année 2014 dans les entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990.

Article 2

Le barème des rémunérations annuelles hiérarchiques garanties est établi sur la base de 151,67 heures, correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Il figure en annexe du présent avenant et a pour objet exclusif d'apporter à l'ensemble des salariés des entreprises concernées la garantie de rémunérations minimales annuelles.

Le barème sera adapté à l'horaire de travail effectif auquel sont soumis les salariés.

Article 3

Concernant l'assiette de calcul des rémunérations annuelles hiérarchiques garanties, les parties signataires rappellent l'article 2 de l'accord du 9 juillet 1992, à savoir :

« Pour l'application de cette garantie annuelle, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie mensuel et supportant des cotisations en vertu de la législation sur la sécurité sociale à l'exception de celles correspondant :

- à des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole n'ayant pas eu explicitement pour but d'assurer le complément de rémunération prévue à l'article 7 de l'accord du 9 juillet 1992 ;
- à des remboursements de frais ;
- aux contrats d'intéressement (ordonnance du 7 janvier 1958 modifiée) ;
- à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise telle que prévue par l'ordonnance du 17 août 1967 modifiée ;
- à des majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres découlant de l'application de la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis ;
- aux majorations pour heures supplémentaires ;
- à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis. »

Article 4

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à ce qu'aucun coefficient ne soit en dessous du Smic pour l'année 2014. Si tel devait être le cas, suite à une revalorisation de ce dernier, une information sera automatiquement effectuée aux entreprises adhérentes afin de les alerter sur les éventuels coefficients concernés et de leur demander, au nom des parties signataires de veiller à revaloriser les coefficients concernés à hauteur du Smic.

Article 5

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

Article 6

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de Valenciennes et de Cambrai, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent également à déposer le présent avenant auprès des services centraux du ministère du travail.

Fait à Valenciennes, le 21 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UIMM du Valenciennois ;
UIMM du Cambrésis.

Syndicats de salariés :

CGT-FO Valenciennes-Cambrai ;
CFTC Valenciennes-Cambrai.

ANNEXE

Barème des rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG)

Durée légale de 35 heures.

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

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TRAVAILLEUR manuel	ADMINISTRATIF et technicien	MAÎTRISE d'atelier
V	4	395		28 528	30 151
	3	365		26 529	28 309
	2	335		24 415	26 063
	1	305		22 516	24 132
IV	3	285	22 062	21 140	22 518
	2	270	20 996	20 281	
	1	255	20 070	19 548	20 856
III	3	240	19 354	19 008	19 734
	2	225		18 573	
	1	215	18 791	18 143	18 887
II	3	190	18 264	17 821	
	2	180		17 723	
	1	170	17 836	17 612	
I	3	155	17 570	17 553	
	2	145	17 406	17 406	
	1	140	17 393	17 393	

Le présent barème doit être adapté à l'horaire de travail effectif auquel sont soumis les salariés.

Convention collective

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

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

**AVENANT DU 21 MAI 2014
RELATIF À LA VALEUR DU POINT
ET À LA PRIME DE PANIER DE NUIT AU 1^{ER} AVRIL 2014**

NOR : ASET1450806M
IDCC : 1592

Entre :

L'UIMM du Valenciennois ;

L'UIMM du Cambrésis,

D'une part, et

La CGT-FO Valenciennes-Cambrai ;

La CFTC Valenciennes-Cambrai,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent avenant est conclu dans le cadre et en application de la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990.

Il a pour objectif de fixer, d'une part, la valeur du point servant de base de calcul aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime d'ancienneté telle que prévue aux articles 9.3.1 et 9.8 de ladite convention collective et par son annexe I, et, d'autre part, le montant de la prime de panier de nuit prévue par l'article 10 de la convention susvisée.

Article 2

A compter du 1^{er} avril 2014, la valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 4,13 €.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de prime d'ancienneté tel qu'il résulte de la présente valeur du point, il sera notamment tenu compte des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté, accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base.

Article 3

Les rémunérations minimales hiérarchiques servent notamment de base de calcul aux primes d'ancienneté prévues par l'article 9.8 de la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990.

Leurs valeurs seront adaptées à la durée effective de travail à laquelle sont soumis les salariés.

Article 4

A compter du 1^{er} avril 2014, la prime de panier de nuit est fixée à 7,35 €.

Article 5

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

Article 6

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de Valenciennes et de Cambrai, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent également à déposer le présent avenant auprès des services centraux du ministère du travail.

Fait à Valenciennes, le 21 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3304

Convention collective nationale
IDCC : 2190. – MISSIONS LOCALES ET PAIO

AVENANT N° 52 DU 23 MAI 2014
RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450826M
IDCC : 2190

Entre :

L'UNML,

D'une part, et

La FPSTE CFDT ;

La FFASS CFE-CGC ;

La FPSE CFTC ;

La FNPOS CGT ;

La FNAS CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modifications de l'article 4.2.1

« Création d'un régime de prévoyance complémentaire »

« Les partenaires sociaux décident d'instaurer un régime de prévoyance, généralisé à l'ensemble du personnel des organismes entrant dans le champ d'application du présent texte conventionnel, comportant les garanties suivantes :

- incapacité : assureur GNP ;
- invalidité : assureur GNP ;
- décès : assureur GNP ;
- rente éducation : assureur OCIRP ;
- rente du conjoint : assureur OCIRP.

Les partenaires sociaux s'accordent sur la mise en place d'un service d'aide au retour à l'emploi des salariés de la branche des missions locales.

Ce service pourra être proposé aux salariés conformément aux critères et règles convenus entre l'organisme, le GNP et les partenaires sociaux de la branche.

La prise en charge de ce service est assurée par l'assureur GNP. »

Article 2

Modification de l'article 4.2.4.4

« Montant des prestations »

« Le montant des indemnités journalières, y compris les prestations brutes servies par la sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations en nature et en espèces de la sécurité sociale), s'élève à :

- 100 % du salaire net à payer de référence jusqu'au 31 mars 2013 ;
- à partir du 1^{er} avril 2013 à 90 % du salaire net à payer de référence ;
- à partir du 1^{er} avril 2014, l'assureur ne prendra en charge que 85 % du salaire net à payer de référence. L'employeur doit prendre à sa charge le différentiel et le salarié a droit au versement des prestations s'élevant à 90 % du salaire net à payer de référence. »

Article 3

Modification de l'article 4.2.10

« Taux de cotisation »

« A compter du 1^{er} avril 2014, les taux de cotisations sont modifiés ainsi : le taux global de cotisation pour les cadres et non-cadres, en contrepartie des garanties, est fixé à 2,92 % de la tranche A et 4,48 % des tranches B et C. Les cotisations sont ventilées comme indiquées dans le tableau ci-dessous.

Ces nouveaux taux majorés ont pour effet de pallier l'aggravation des charges du régime de la prévoyance résultant, notamment, de l'obligation légale d'étendre le système de portabilité aux structures de notre branche professionnelle à partir de 2015.

Les taux de cotisations mentionnés ci-dessus seront appelés à compter du 1^{er} avril 2014.

(Voir tableau page suivante.)

(En pourcentage.)

COTISATION GLOBALE		COTISATION À LA CHARGE DES SALARIÉS				COTISATION À LA CHARGE DES EMPLOYEURS			
Maintenance de salaire non-cadre et cadre		Maintenance de salaire non-cadre		Maintenance de salaire cadre		Maintenance de salaire non-cadre		Maintenance de salaire cadre	
TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC
0,56	1,28					0,56	1,28	0,56	1,28

COTISATION GLOBALE						COTISATION À LA CHARGE DES SALARIÉS			COTISATION À LA CHARGE DES EMPLOYEURS		
Prévoyance non-cadre						Prévoyance cadre			Prévoyance non-cadre		
TA						TB et TC			TA		
TB et TC						TA			TB et TC		
TA						TB et TC			TA		
TB et TC						TA			TB et TC		
Décès	0,39	0,17	0,47	0,39	0,17	0,02	0,02	0,02	0,37	0,37	0,37
Rente éducation OCIRP	0,17	0,17	0,17	0,17	0,17	0,01	0,01	0,00	0,16	0,16	0,17
Rente de conjoint OCIRP	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,01	0,01	0,00	0,11	0,11	0,12
Incapacité de travail	0,84	1,27	0,93	1,27	1,27	0,84	1,27	1,27	–	0,93	–
Invalidité	0,84	1,25	0,67	1,25	1,25	0,01	–	–	0,83	1,25	1,25
Sous-total (prévoyance)	2,36	3,20	2,36	3,20	3,20	0,89	1,31	1,29	1,47	1,89	1,91
Cotisation totale (prévoyance et maintien de salaire)	2,92	4,48	2,92	4,48	4,48	0,89	1,31	1,29	2,03	3,17	3,19

Article 4

Les parties signataires de cet avenant s'engagent à en demander l'extension.

Article 5

Date d'effet

Le présent avenant prend effet au 1^{er} avril 2014.

Fait à Paris, le 23 mai 2014.

Brochure n° 3304

Convention collective nationale
IDCC : 2190. – MISSIONS LOCALES ET PAIO

AVENANT N° 53 DU 23 MAI 2014
RELATIF AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1450827M
IDCC : 2190

Entre :

L'UNML,

D'une part, et

La FPSE CFTC ;

La FFASS CFE-CGC ;

La FNPOS CGT ;

La FPSTE CFDT ;

La FNAS CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de l'article 7.2 « Participation employeur »

« Pour l'année civile 2014, la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue pour les structures de moins de 10 salariés, pour les structures de 10 à 19 salariés et pour les structures de 20 salariés et plus est fixée à 2,27 % de la masse salariale brute de l'ensemble des salariés. Ce pourcentage inclut l'ensemble des obligations légales, au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du congé individuel de formation des CDI.

La participation des employeurs est assise sur la masse salariale 2014 et sera versée en mars 2015.

Pour l'année civile 2014, la participation des employeurs au financement du congé individuel de formation des CDD pour les structures de moins de 10 salariés, pour les structures de 10 à 19 salariés et pour les structures de 20 salariés et plus est fixée à 1 % de la masse salariale brute de l'ensemble des salariés en CDD.

La participation des employeurs est assise sur la masse salariale des CDD de 2014 et sera versée en mars 2015.

Le versement pour les structures occupant au moins 10 salariés sera mutualisé et financera des actions de formation intéressant l'ensemble de la branche professionnelle dans le cadre d'un programme collectif de développement de formation professionnelle. Ce versement supplémentaire

ainsi dégagé sera consacré au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

Cette contribution, versée à l'OPCA choisi par les signataires de la présente convention, n'est pas exclusive de contributions supplémentaires décidées par chaque employeur qui peuvent être gérées par lui-même ou versées à un autre OPCA de son choix.

A compter du 1^{er} janvier 2015 (apurement 2016), la participation des employeurs et ses répartitions entre les dispositifs sera modifiée par les partenaires sociaux de la branche.

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir les négociations durant l'année 2014. »

Article 2

Les parties signataires de cet avenant s'engagent à en demander l'extension.

Article 3

Date d'effet de l'avenant à durée déterminée

Le présent avenant est à durée déterminée et est applicable pour l'année civile 2014.

Il sera remplacé par un avenant ultérieur fixant la participation des employeurs applicable sur la masse salariale 2015. A défaut d'accord des partenaires sociaux applicable dès le 1^{er} janvier 2015, la participation des employeurs sera celle fixée initialement par la convention collective étendue et par l'avenant n° 32 du 31 mars 2009.

(Suivent les signatures.)

Fait à Paris, le 23 mai 2014.

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 2 AVRIL 2014

RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1450812M

IDCC : 3168

PRÉAMBULE

Après avoir constaté :

- que les négociations de branche exigent de nombreuses connaissances en matière de législation sociale et de droit de la formation professionnelle ;
- que la branche manque d'information sur les données économiques du secteur, les caractéristiques des emplois et des besoins en formation ;
- que le secteur est composé majoritairement de petites entreprises et que les entreprises et les salariés de ces secteurs ont de plus en plus besoin d'informations et d'appuis ;
- que le secteur connaît et va connaître de profonds bouleversements provoqués par l'utilisation des nouvelles technologies ayant un impact structurel fort sur les emplois et les qualifications ;
- que la branche doit se doter de moyens humains et financiers pour mener à bien des études afin de permettre aux interlocuteurs sociaux de mieux anticiper les besoins et limiter les impacts des changements structurels en termes d'emploi ;
- que les frais liés au dialogue social doivent être supportés par toutes les entreprises et pas seulement par les entreprises adhérentes des organisations patronales,

les parties signataires sont convenues qu'un financement est indispensable, dans le secteur des professions de la photographie, pour apporter une aide aux négociateurs et permettre la transmission des informations dues aux entreprises et aux salariés visés dans le présent accord.

Cet accord a pour but de déterminer les modalités de la contribution spécifique à la charge de toutes les entreprises de la branche pour financer le dialogue social.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord, relatif au financement du paritarisme, annule et remplace l'accord du 12 juin 2007 pour le développement du dialogue social dans les entreprises de la photographie.

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

Article 2

Financement de l'amélioration de la négociation et de l'information des entreprises visées par l'article 1^{er} et de leurs salariés

Les entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord versent une contribution destinée à assurer le financement de l'amélioration de la négociation et de l'information.

Cette contribution est égale à 0,05 % du montant de la masse salariale brute servant d'assiette au financement de la formation professionnelle.

Le montant minimum versé annuellement par toutes les entreprises est fixé à 5 fois le minimum garanti.

Cette contribution est gérée par l'association paritaire des partenaires des professions de la photographie pour l'aide à la négociation : A4PAN, créée à cet effet.

Déduction faite des frais de collecte, les sommes recueillies sont réparties de la façon suivante :

- 34 % pour l'A4PAN, association créée pour permettre son fonctionnement et la réalisation de son objet ;
- 66 % répartis à parts égales entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Le montant alloué à la confédération française de la photographie, représentant l'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs, sera égal au montant alloué à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

La part des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche est répartie de manière égale entre elles, étant précisé que, dans le cas où une confédération serait représentée par plusieurs personnes morales (syndicat, fédération...), il appartient à ces personnes morales de répartir entre elles la part calculée par sigle confédéral et de communiquer cette répartition à l'A4PAN.

Article 3

Objectifs et utilisation des fonds

Les fonds ainsi répartis doivent permettre, notamment de :

- prendre en charge les frais occasionnés par les réunions des diverses commissions existantes ou à venir (paritaires, CPNE-FP...) ;
- favoriser la présence des salariés et des employeurs dans les négociations de branche notamment ceux issus des petites entreprises dans la limite de trois représentants par organisation représentative dont un permanent ;
- développer par les moyens appropriés l'information et la sensibilisation des salariés et des entreprises sur les dispositions conventionnelles dans la branche photo ;
- constituer paritairement des structures de réflexion, d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles ;
- financer l'établissement de rapports permettant une meilleure connaissance du secteur ;
- apporter une meilleure adéquation entre les besoins d'emplois dans la branche et l'orientation des jeunes notamment par l'information appropriée et le développement des relations de la branche avec les écoles et les centres de formation ;
- s'adjoindre, en cas de nécessité, les services d'experts pour mieux préparer les négociations.

Article 4

Collecte et gestion du dispositif

Les contributions prévues à l'article 2 sont collectées par un organisme habilité choisi par les organisations signataires.

Les modalités de la collecte seront définies dans la convention signée entre cet organisme et l'A4PAN, dont le siège est situé au 205, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris.

L'organisme collecteur est chargé de reverser la totalité, déduction faite des frais de collecte, des sommes collectées à l'association A4PAN, qui assure notamment la répartition des sommes entre les bénéficiaires du présent accord.

Article 5

Durée. – Notification. – Publicité

Le présent texte est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6

Extension et entrée en vigueur

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord, dès connaissance du numéro de dépôt délivré par la DIRECCTE.

Cet accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

Fait à Paris, le 2 avril 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CFP.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA spectacle.

Brochure n° 3281

Convention collective nationale

**IDCC : 1821. – FABRICATION DU VERRE À LA MAIN
SEMI-AUTOMATIQUE ET MIXTE**

ACCORD DU 2 JUIN 2014

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450810M

IDCC : 1821

PRÉAMBULE

Dans le cadre de l'amélioration de la couverture sociale collective et solidaire, le présent accord a pour but de mettre en place des garanties collectives conventionnelles de prévoyance afin de permettre l'accès à une protection sociale renforcée à l'ensemble des salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle.

Ce dispositif négocié avec les partenaires sociaux est assorti d'une recommandation auprès d'un organisme assureur qui sera habilité à recueillir les adhésions des entreprises de la branche.

Ces garanties « décès et annexes » s'inscrivent dans la durée et visent des risques majeurs pour les salariés et leurs familles. Elles seront cofinancées entre les employeurs et les salariés et constituent le socle minimal dont bénéficie obligatoirement l'ensemble des salariés de la branche.

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord de branche

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte (IDCC : 1821).

Article 2

Bénéficiaires de la couverture prévoyance

Les bénéficiaires de la couverture prévoyance conventionnelle est l'ensemble des salariés des entreprises qui relèvent de la présente convention collective nationale de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, et ce quelle que soit la nature du contrat de travail et quelle que soit leur ancienneté.

Les garanties définies dans le présent accord constitueront le socle minimal de prévoyance de la branche, que les bénéficiaires relèvent ou non de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Article 2.1

Suspensions du contrat de travail à l'initiative de l'employeur

Le bénéfice du régime de prévoyance conventionnel est maintenu pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. Sont visées toutes les périodes de suspension du contrat de travail et notamment celles liées à une maladie, une maternité, une paternité ou à un accident, dès lors qu'elles sont indemnisées.

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

Article 2.2

Suspensions du contrat de travail à l'initiative du salarié

L'assurance est maintenue aux membres du personnel bénéficiant d'un congé sans solde, congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé individuel de formation, sous réserve qu'ils continuent à relever de la sécurité sociale et qu'ils en fassent la demande dans le mois précédant leur départ en congé.

Le salaire servant à l'assiette des cotisations et des prestations sera établi sur la base des 12 derniers mois de rémunération (éventuellement reconstitué) avant le début du congé ou de la suspension prolongée du contrat de travail en tenant compte des revalorisations salariales générale intervenues dans l'entreprise et pour le secteur professionnel et la catégorie de l'intéressé(e).

La cotisation sera alors en totalité à la charge des intéressés pendant toute la période dudit congé. L'employeur se chargera simplement du paiement de la cotisation auprès de l'organisme assureur.

Article 3

Garanties du régime conventionnel de prévoyance

Les garanties conventionnelles de prévoyance mises en place sont les suivantes :

Décès : capital décès (garantie décès toutes causes, garantie invalidité absolue et définitive, garantie capital décès double effet, allocations obsèques).

Les parties ont toutefois convenu de poursuivre un dialogue social et des négociations ultérieures visant à renforcer et à améliorer les garanties du présent régime conventionnel de prévoyance (revalorisation des prestations minimales prévues dans le présent accord, négociations relatives à la rente éducation, à la prise en compte de l'invalidité partielle...).

Article 3.1

Salaire de référence

Assiette des cotisations

L'assiette des cotisations est le traitement brut annuel du salarié tel qu'il est déclaré à l'administration fiscale dans la limite des tranches 1, 2 et 3 définies au paragraphe qui suit.

Assiette des prestations

Le salaire de référence servant au calcul des prestations est égal au salaire brut perçu au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit à prestations, déclaré par l'entreprise adhérente à l'administration fiscale.

Il est limité aux tranches de salaire 1, 2 et 3 définies comme suit :

– T1 : fraction au plus égale au salaire limité à un plafond annuel sécurité sociale ;

- T2 : fraction de salaire supérieure à un plafond annuel sécurité sociale et limitée à 4 plafonds annuels sécurité sociale ;
- T3 : fraction de salaire supérieure à 4 plafonds annuels sécurité sociale et limitée à 8 plafonds annuels sécurité sociale.

Toutefois, la base des prestations est reconstituée, sur la base d'un temps complet, à partir des salaires correspondant aux mois civils de présence au sein de l'entreprise adhérente lorsque :

- la période d'assurance est inférieure à 12 mois ;
- le traitement a été réduit ou supprimé au cours de la période de référence, en cas de congés ou d'arrêt de travail pour maladie, accident, périodes de réadaptation, rééducations et formations suite à un accident du travail ou de trajet, maladie professionnelle ou inaptitude, maternité, adoption, paternité.

Article 3.2

Garantie décès toutes causes

En cas de décès du salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital dont le montant est le suivant, en fonction de la date de survenance du décès :

- survenance à compter de la date d'effet de l'accord jusqu'au 31 décembre 2015 : 75 % du salaire de référence plus 25 % par personne à charge ;
- survenance à compter du 1^{er} janvier 2016 : 100 % du salaire de référence plus 25 % par personne à charge.

Un montant minimal a été prévu. Il s'élève à :

- 15 000 € jusqu'au 31 décembre 2015 ;
- 20 000 € à compter du 1^{er} janvier 2016.

Le niveau du montant minimal du capital prévu ci-dessus pourra être revalorisé à l'occasion des négociations paritaires salariales qui s'y tiendront annuellement.

Pour les participants travaillant à temps partiel, le montant minimal du capital est proratisé.

Les travailleurs ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise voient leurs droits calculés proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une ou l'autre de ces modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Article 3.3

Garantie capital décès double effet

Cette garantie s'applique en complément de la garantie capital décès décrite ci-dessus en cas de décès du conjoint, que le décès du conjoint soit simultané ou postérieur au décès du salarié, et alors qu'il reste des enfants à charge.

Les bénéficiaires sont les enfants encore à charge du conjoint, dans la mesure où ils étaient déjà à la charge du salarié lors de son décès.

Cette garantie prévoit le versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital de celui versé au moment du décès du salarié. Ce capital est réparti par parts égales entre les enfants bénéficiaires.

La base de calcul de cette garantie est revalorisée entre les deux décès.

Cette garantie cesse pour l'ensemble des enfants en cas de résiliation du régime de prévoyance entre le décès du salarié et celui du conjoint survivant. En cas de changement d'organisme assureur, des dispositions seront prises pour la continuité de la garantie.

Par décès simultané, il faut entendre le décès des deux conjoints au cours d'un même événement sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès.

Si un même événement occasionne à la fois le décès du salarié et celui d'une ou plusieurs personnes prises en compte dans le calcul du capital, sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès :

- pour le calcul du montant du capital en cas de décès, on considère que le salarié est décédé le premier ;
- pour le versement du capital en cas de décès, on considère que le salarié est décédé le dernier.

Article 3.4

Garantie invalidité absolue et définitive

L'invalidité absolue et définitive est assimilée au décès si l'état du salarié le conduit à remplir les conditions suivantes. L'invalidité absolue et définitive doit :

- se produire au cours de la période d'assurance ;
- donner lieu à reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité de 3^e catégorie en cours de période d'assurance ou d'une pension d'incapacité permanente de 100 % au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- l'obliger à recourir sa vie durant à l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie ;
- en outre, il doit être dans l'incapacité d'exercer toute activité professionnelle lui procurant gain ou profit.

Afin que le salarié bénéficie du versement anticipé du capital décès toutes causes, son état d'invalidité absolue et définitive doit être reconnu par l'organisme assureur.

Pour déterminer le montant du capital à verser, l'organisme assureur prend en compte la situation de famille à la date à laquelle il reconnaît l'état d'invalidité absolue et définitive.

Le capital est versé au salarié lui-même ou à son représentant légal.

Le versement du capital met fin à la garantie décès du salarié.

Article 3.5

Définition des bénéficiaires

Désignation type

En cas de décès d'un salarié, et dans la mesure où il n'a fait aucune désignation particulière, le capital est versé par priorité :

- à son conjoint non divorcé ou non séparé judiciairement ;
- à défaut, à son partenaire avec lequel il était lié par un pacte civil de solidarité ;
- à défaut, par parts égales, à ses enfants vivants ou représentés et à ceux de son conjoint s'il en avait la charge au moment du décès ;
- à défaut, à ses parents par parts égales et, en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité ;
- à défaut, à ses héritiers, selon la dévolution successorale.

Cependant, lorsque le bénéficiaire du capital n'est pas le représentant légal des enfants du salarié, les majorations pour enfants seront versées à chacun des enfants ouvrant droit auxdites majorations et adressées à leurs représentants légaux.

Pour être bénéficiaire du capital décès, le concubin doit avoir fait l'objet d'une désignation particulière.

Désignation particulière

Le salarié peut désigner un ou plusieurs bénéficiaires de son choix à condition qu'une désignation particulière antérieure n'ait pas été acceptée par le(s) bénéficiaire(s) concerné(s).

Le salarié doit informer l'organisme de prévoyance de sa désignation particulière par écrit. Elle peut prendre la forme d'un acte sous seing privé ou d'un acte authentique.

Toutefois, en cas d'acceptation par le bénéficiaire de sa désignation, celle-ci devient irrévocable, sauf acceptation par ce même bénéficiaire de la substitution.

Lorsque l'organisme de prévoyance est informé du décès, elle avise le bénéficiaire si ses coordonnées ont été portées à sa connaissance lors de la désignation.

Article 3.6

Allocations d'obsèques

En cas de décès du salarié, du conjoint ou d'un enfant à charge, une allocation obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), en vigueur au moment du décès, est versée.

Pour ouvrir droit à la garantie, le décès de la personne garantie, s'il s'agit d'un bénéficiaire autre que le salarié, doit intervenir avant son 65^e anniversaire.

Les prestations sont réglées :

- à la personne qui a assumé la charge des frais d'obsèques de la personne décédée ;
- à défaut, aux bénéficiaires du capital décès.

Si l'enfant à charge est âgé de moins de 12 ans, la prestation indiquée aux dispositions particulières du contrat d'adhésion est limitée aux frais d'obsèques réellement engagés.

Si l'enfant est mort-né, les frais d'obsèques sont pris en charge dans les conditions qui précèdent.

Article 4

Situation de famille

Conjoint

Il est l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé ni séparé judiciairement.

Le partenaire lié par un Pacs est assimilé au conjoint.

Le concubin (au sens de l'article 515-8 du code civil) est assimilé au conjoint, à condition que l'organisme de prévoyance en ait connaissance dans les 3 mois suivant le décès. Le concubin doit prouver sa domiciliation à la même adresse que le salarié par la production notamment, d'une copie du dernier avis d'imposition. La situation de famille retenue est toujours celle constatée au jour du décès.

Dans un couple vivant en concubinage, le concubin ou la concubine doit être au regard de l'état civil, ainsi que le salarié décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

Enfants à charge

Sont considérés comme à charge les enfants du salarié et ceux de son conjoint, qu'ils soient légitimes, naturels, reconnus, adoptifs ou recueillis (les enfants recueillis sont définis ci-dessous).

Ils doivent, en outre, répondre aux conditions ci-dessous :

D'une part :

- être âgés de moins de 18 ans ;
- être âgés de plus de 18 ans et de moins de 26 ans s'ils remplissent l'une des conditions suivantes :
 - être affiliés au régime de sécurité sociale des étudiants ;
 - être sous contrat d'apprentissage ;
 - suivre des études secondaires ou supérieures, ou une formation en alternance ;
- quel que soit leur âge, s'ils perçoivent une des allocations pour adultes handicapés (loi du 30 juin 1975), sous réserve que cette allocation leur ait été attribuée avant leur 21^e anniversaire.

D'autre part :

- être fiscalement à la charge du salarié, c'est-à-dire être pris en compte pour l'application du quotient familial ou percevoir une pension alimentaire que le salarié déduit fiscalement de son revenu global.

Sont également considérés comme enfants à charge :

- les enfants qui naissent dans les 300 jours suivant le sinistre, s'ils naissent viables ;
- les enfants légitimes, naturels, reconnus, adoptés ou recueillis par le salarié même s'ils sont fiscalement à la charge de son partenaire lié avec lui par un pacte civil de solidarité ou de son concubin ;
- les enfants recueillis – dont ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs – du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès du salarié et dont leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Autres personnes à charge

Sont considérés comme à charge les parents ou grands-parents vivant sous le toit d'un salarié et ne bénéficiant pas de ressources suffisantes pour entraîner le paiement d'impôts sur leur propre revenu et bénéficiaires de l'allocation supplémentaire du fonds national de solidarité, à condition :

- que le salarié ait été autorisé par l'administration fiscale à déduire de son revenu global le montant de la pension versée à ses ascendants ;
- ou que ses ascendants donnent droit à une part supplémentaire dans le calcul du quotient familial.

Article 5

Taux de cotisation

En contrepartie des garanties fixées par le présent accord, le taux global de cotisation est fixé et ventilé comme suit :

- cotisation à compter de la date d'effet de l'accord jusqu'au 31 décembre 2015 : 0,26 % du salaire de référence. La cotisation globale est répartie à hauteur de 55 % à la charge de l'employeur (soit un taux de 0,143 %) et à hauteur de 45 % à la charge du salarié (soit un taux de 0,117 %) ;
- cotisation à compter du 1^{er} janvier 2016 : 0,30 % du salaire de référence. La cotisation globale est répartie à hauteur de 55 % à la charge de l'employeur (soit un taux de 0,165 %) et à hauteur de 45 % à la charge du salarié (soit un taux de 0,135 %).

Le taux de cotisation est maintenu 3 ans à compter de la date d'effet, à législation et réglementation constante. Les évolutions ultérieures seront décidées entre l'organisme de prévoyance et la commission paritaire de suivi définie à l'article 10, en fonction des résultats constatés sur le régime et feront l'objet d'un avenant au présent accord.

Article 6

Revalorisation des prestations

Outre les mécanismes ou niveau de revalorisations des prestations prévues ci-dessus, les prestations périodiques sont revalorisées en fonction de l'évolution de la valeur du point du régime de retraite de l'AGIRC entre la date du sinistre et la date d'échéance trimestrielle de la prestation correspondante. Toutefois, cette évolution devra au préalable être entérinée par le conseil d'administration de l'organisme assureur, qui pourra être amené à réduire ce taux d'évolution.

En cas de résiliation du régime de prévoyance ou d'une des garanties, pour quelque cause que ce soit, le service des rentes en cours se produit sur la base de la dernière valeur atteinte de la rente et sans revalorisation ultérieure à la date de résiliation.

Article 7

Portabilité

Conformément à l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009, les garanties du régime de prévoyance sont maintenues en faveur des anciens salariés ayant vu leur contrat de travail interrompu, et ce dans les conditions définies ci-après.

Les anciens salariés (licenciements à titre individuel ou pour motif économique, rupture conventionnelle, fin de contrat à durée déterminée, démission pour motif légitime, rupture de contrat d'apprentissage ou de professionnalisation), à l'exception de ceux ayant commis une faute lourde, peuvent bénéficier du maintien des garanties du contrat souscrit par leur ancien employeur et appliqué dans l'entreprise, sous réserve que la rupture ou la fin effective de leur contrat de travail (terme du délai de préavis) ouvre droit à indemnisation par le régime chômage et que les droits à prestations du régime de prévoyance aient été ouverts chez leur dernier employeur.

Les anciens salariés conserveront le bénéfice des garanties prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage indemnisée par l'assurance chômage pour des durées égales à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture, à compter de la date de cessation du contrat de travail. Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits au régime de prévoyance aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le maintien de la portabilité est assuré par un cofinancement.

Le dispositif de portabilité entre en application dès le lendemain de la date de rupture ou de cessation du contrat de travail.

Le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties. S'il entend y renoncer, cette renonciation qui est définitive concerne l'ensemble des garanties et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Le dispositif de portabilité entre en application dès le lendemain de la date de rupture ou de cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié doit justifier d'une durée minimale de 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise car 1 seul mois entier travaillé donne droit à 1 mois de portabilité. Ce dernier est tenu de fournir un justificatif attestant de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage : à défaut, il ne pourra bénéficier du maintien de ses garanties dans les conditions prévues au présent accord.

Il s'engage également à informer son employeur de la reprise d'une activité professionnelle ou de la cessation de toute indemnisation au titre de l'assurance chômage intervenant pendant la période de maintien des garanties. La reprise d'une activité professionnelle et la fin de droits au versement d'allocations au titre de l'assurance chômage entraîne cessation du maintien des garanties.

A partir du 1^{er} juin 2015 et conformément à la réglementation, la portabilité sera assurée par un système de mutualisation.

Article 8

Organisme assureur. – Recommandation

L'organisme assureur recommandé est le suivant : Uniprévoyance, 10, rue Massue, 94307 Vincennes Cedex, tél. : 01-58-64-41-00, fax : 01-58-64-42-30, www.uniprevoyance.fr, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale

Un fonds social sera mis en place à la date d'effet des garanties. La commission chargée du suivi de ce fonds social se réunira au moins une fois par an et sera composée d'un représentant par organisation syndicale représentative. Elle sera chargée d'examiner les attributions d'aide exceptionnelles en complément éventuel des garanties prévues.

Le fonds sera alimenté par 5 % des cotisations nettes de taxes éventuelles uniquement sur la première année d'assurance (de la date d'effet de l'accord au 31 décembre 2014) puis, à l'issue de chaque période quinquennale, suivant la date d'effet du régime conventionnel par un prélèvement de 10 % sur le solde global créditeur du régime.

Article 9

Mise en place du régime conventionnel de prévoyance

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord qui ne disposent pas, à la date d'effet du présent accord, d'un régime de prévoyance couvrant à l'identique, risque par risque, ceux prévus à l'article 3 du présent accord, devront obligatoirement couvrir leur personnel au minimum pour les risques mentionnés dans le présent accord et pour les niveaux de garanties prévus.

Article 9.1

Cas des entreprises ne disposant pas d'un régime conforme au présent accord à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche

Les entreprises entrant dans le champ d'application qui ne disposent pas, à la date d'effet du présent accord, d'une garantie prévoyance pour tout ou partie des salariés visés à l'article 2, devront se mettre en conformité avec le présent accord et souscrire les garanties définies dans le présent accord, pour l'ensemble des salariés auprès d'Uniprévoyance ou d'un organisme assureur de leur choix.

Article 9.2

Cas des entreprises disposant déjà d'un régime collectif obligatoire de prévoyance conforme au présent accord à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche

Les entreprises ayant déjà instauré à la date d'effet du présent accord un (des) régime(s) collectif(s) obligatoire(s) de prévoyance au profit de l'ensemble des salariés pour la couverture de tous les risques prévus à l'article 3 du présent accord pourront :

- soit adhérer au régime de branche auprès d'Uniprévoyance en résiliant le(s) contrat(s) couvrant ce(s) régime(s) et bénéficier de la mutualisation des risques pour la partie correspondant aux garanties fixées par le présent accord ;
- soit maintenir leur(s) régime(s) en cours sous réserve que les garanties souscrites soit au moins strictement supérieures à celles du présent accord.

Ces dispositions n'ont pas pour objet ou finalité de remettre en cause les garanties des contrats précédents qui, sur l'une quelconque des dispositions du présent accord, s'avérerait être plus favorable au salariés que ce que fixe celui-ci.

Elles n'ont pas non plus pour objet de remettre en cause les garanties des contrats précédents visant un autre objet ou d'une autre nature que celles fixées au présent accord, ni de s'opposer à la conclusion des garanties complémentaires à celles-ci.

Article 9.3

Garanties complémentaires optionnelles

Les entreprises qui voudraient disposer de garanties complémentaires à celles définies par le présent accord pourront les souscrire auprès d'Uniprévoyance ou de l'organisme de leur choix.

Toutefois, ces régimes complémentaires ne bénéficieront de la mutualisation des risques que pour la partie correspondant aux garanties fixées par le présent accord et souscrite auprès d'Uniprévoyance ; les garanties complémentaires éventuellement souscrites ne rentrant pas dans le périmètre de la mutualisation.

Article 9.4

Adhésion au régime conventionnel et reprise des encours

Lorsqu'une entreprise, entrant dans le champ d'application du régime conventionnel, adhérera auprès d'Uniprévoyance, la reprise de ses encours s'organisera conformément à la législation applicable (loi Evin).

Si l'entreprise en question adhère dans les 3 mois suivant la date d'entrée en vigueur de l'extension du présent accord, elle sera exonérée de la surcotisation de reprise de passif. Dans le cas contraire, une surcotisation pourra être demandée à l'entreprise adhérent après ce délai de 3 mois en fonction de son passif social.

La cotisation supplémentaire calculée au regard du passif social concerne notamment le maintien des prestations en cas de décès des salariés en arrêt de travail et toujours sous contrat de travail au moment de l'adhésion.

Le coût résultant de la mutualisation de la reprise du passif fera l'objet d'un examen à l'issue d'une période d'observation de 3 ans. Ce coût sera alors éventuellement réajusté à l'issue de cette période pour une mise en adéquation avec les besoins de financement.

Article 10

Modalités relatives à la prise en charge des salariés en arrêt de travail à la date de mise en place du régime de prévoyance conventionnel

Les salariés en arrêt de travail à la date de mise en place du régime de prévoyance conventionnel bénéficieront des garanties définies par le présent accord selon les conditions fixées à l'article 9.4.

Article 11

Commission paritaire de suivi

Une commission paritaire de suivi du régime de prévoyance sera mise en place au cours de l'année suivant la signature du présent accord.

Elle sera chargée notamment de suivre la mise en place du régime de prévoyance, de contrôler son application, d'examiner les comptes de résultats et de veiller à son bon fonctionnement.

En plus des comptes détaillés de l'exercice clos, l'organisme assureur recommandé présentera régulièrement un bilan des adhésions au régime conventionnel et des éventuelles difficultés rencontrées dans la mise en place de ce régime de prévoyance.

La commission paritaire de suivi sera composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs de cette branche. Cette commission de suivi se réunira au moins une fois par an.

Les entreprises relevant de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994 (IDCC : 1821) s'engagent à communiquer tous les éléments nécessaires à ladite commission pour, qu'en toute connaissance de cause, celle-ci puisse au mieux piloter le dispositif de prévoyance et l'améliorer.

Article 12

Révision et dénonciation

Le présent accord fera l'objet d'un réexamen en cas d'évolutions des contraintes réglementaires ou législatives qui nécessiteraient l'adaptation d'une ou plusieurs de ses dispositions.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur avec un préavis de 6 mois. La dénonciation sera notifiée par son auteur aux autres parties signataires et donnera lieu à un dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 13

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord national est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur à partir du 1^{er} juillet 2014 pour les entreprises adhérentes à la FCVMM et à partir du premier jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension pour les autres entreprises de la branche.

Article 14

Dépôt et extension

Le présent accord national sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche et déposé, après expiration du délai d'opposition, à la direction générale du travail et au greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur.

Son extension sera demandée auprès de la direction générale du travail par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 2 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FCVMM.

Syndicats de salariés :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédération chimie CGT-FO ;

CMTE CFTC ;

Fédération chimie CFE-CGC ;

UNSA.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/28

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Entreprises agricoles de déshydratation (Champagne-Ardenne) : avenant n° 125 du 21 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2014.....	101
Entreprises d'horticulture, pépinières et maraîchage (Franche-Comté) : avenant n° 39 du 10 février 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2014	104
Exploitations agricoles (Ariège) : avenant n° 95 du 3 mars 2014 relatif aux salaires minimaux	106
Exploitations agricoles (Hérault) : avenant n° 180 du 6 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2014	108
Exploitations agricoles (Saône-et-Loire) : avenant n° 131 du 31 mars 2014 relatif aux salaires pour la campagne des vendanges 2014.....	110
Exploitations agricoles et horticoles (Pyrénées-Atlantiques) : avenant n° 46 du 11 février 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2014.....	112
Exploitations agricoles de polyculture, élevage, cultures spécialisées, entreprises de travaux agricoles et forestiers, arboriculture et CUMA (Haute-Vienne [employés, ouvriers]) : avenant n° 147 du 24 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2014.....	114
Exploitations agricoles de polyculture, élevage, cultures spécialisées, entreprises de travaux agricoles et forestiers, arboriculture et CUMA (Haute-Vienne [cadres]) : avenant n° 148 du 24 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2014	116
Exploitations agricoles de la zone céréalière (Aude) : avenant n° 93 du 31 mars 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} avril 2014	118
Exploitations de cultures légumières (Maine-et-Loire) : avenant n° 74 du 10 mars 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2014	120
Exploitations et entreprises agricoles (Isère) : avenant n° 3 du 14 février 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2014	122
Exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Loire-Atlantique) : avenant n° 16 du 18 avril 2014 relatif aux salaires minimaux.....	124
Exploitations forestières (Champagne-Ardenne) : avenant n° 40 du 23 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2014	126
Exploitations forestières (Midi-Pyrénées) : avenant n° 75 du 23 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2014	128

Exploitations forestières (Oise) : avenant n° 118 du 5 avril 2013 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2013 (annexe III)	133
Exploitations forestières (Oise) : avenant n° 119 du 5 avril 2013 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2013 (annexe I).....	135
Exploitations forestières (Seine-Maritime et Eure) : avenant n° 106 du 17 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2014.....	137
Exploitations horticoles (Haute-Normandie) : avenant n° 46 du 24 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2014	141
Exploitations horticoles et pépinières (Finistère) : avenant n° 39 du 28 mars 2014 relatif aux salaires minimaux.....	143
Scieries agricoles et activités connexes (Champagne-Ardenne) : avenant n° 28 du 23 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2014	145

Convention collective

**IDCC : 8215. – ENTREPRISES AGRICOLES DE DÉSHYDRATATION
(Champagne-Ardenne)
(20 mars 1970)**

(Etendue par arrêté du 16 juillet 1971,
Journal officiel du 17 août 1971)

**AVENANT N° 125 DU 21 JANVIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2014**

NOR : *AGRS1497213M*
IDCC : 8215

Entre :

La fédération des déshydrateurs Champagne-Ardenne,

D'une part, et

Les UD CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I prévue à l'article 11 de la convention collective du 20 mars 1970 concernant la valeur horaire du point est remplacée par le barème annexé au présent avenant et prend effet au 1^{er} janvier 2014.

Article 2

Les dispositions de l'avenant n° 124 du 22 janvier 2013 sont abrogées.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la DIRECCTE de Champagne-Ardenne.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 21 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des salaires au 1^{er} janvier 2014

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	INDICE	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)	SALAIRE MENSUEL (base 162,50 heures) (*)
Conducteur d'engins agricoles	1	135	9,58	1 453,65	1 583,32
	2	155	10,45	1 585,52	1 726,96
	3	165	10,89	1 651,71	1 799,05
Chef d'équipe plaine	1	175	11,55	1 751,81	1 908,09
Chef de plaine	1	190	12,54	1 901,97	2 071,64
	2	205	13,53	2 052,12	2 235,19
	3	220	14,52	2 202,28	2 398,74
Conducteur de camion	1	140	9,81	1 487,38	1 620,07
	2	150	10,24	1 553,32	1 691,88
	3	160	10,68	1 691,25	1 763,70
	4	165	10,89	1 651,71	1 799,05
Conducteur d'engins de maintenance	1	135	9,58	1 453,65	1 583,32
	2	140	9,81	1 487,38	1 620,07
	3	150	10,24	1 553,32	1 691,88
Assistant de fabrication	1	135	9,58	1 453,65	1 583,32
	2	145	10,02	1 519,58	1 655,14
	3	150	10,24	1 553,32	1 691,88
Pilote d'installation	1	155	10,45	1 585,52	1 726,96
	2	165	10,89	1 651,71	1 799,05
	3	175	11,55	1 751,81	1 909,09
Chef d'équipe de fabrication	1	185	12,21	1 851,92	2 017,12
Responsable de fabrication	1	210	13,86	2 102,17	2 289,70
Responsable d'usine	1	240	15,84	2 402,48	2 616,80
Agent d'entretien	1	145	10,02	1 519,58	1 655,14
	2	160	10,68	1 619,25	1 763,70
	3	180	11,88	1 801,86	1 962,60
Chef d'équipe d'entretien	1	195	12,87	1 952,02	2 126,15
Responsable d'atelier	1	205	13,53	2 052,12	2 235,19
	2	225	14,85	2 252,33	2 453,25
Agent de silo	1	145	10,02	1 519,58	1 655,14
	2	155	10,45	1 585,52	1 726,96
Chef d'équipe de silo	1	170	11,22	1 701,76	1 853,57
Responsable de stockage	1	210	13,86	2 102,17	2 289,70
Ouvrier de déshydratation	1	135	9,58	1 453,65	1 583,32

CATÉGORIE	NIVEAU	INDICE	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)	SALAIRE MENSUEL (base 162,50 heures) (*)
Secrétaire	1	155	10,45	1 585,52	1 726,96
	2	175	11,55	1 751,81	1 908,09
Secrétaire de direction	1	205	13,53	2 052,12	2 235,19
Assistante de direction	1	240	15,84	2 402,48	2 616,80
Agent administratif	1	135	9,58	1 453,65	1 582,32
	2	145	10,02	1 519,58	1 655,14
	3	155	10,45	1 585,52	1 726,96
Comptable	1	175	11,55	1 751,81	1 908,09
	2	190	12,54	1 901,97	2 071,64
	3	205	13,53	2 052,12	2 235,19
Responsable comptabilité	1	215	14,19	2 152,23	2 344,22
	2	225	14,85	2 252,33	2 453,25
Chef comptable	1	240	15,84	2 402,48	2 616,80
Contrôleur de gestion	1	225	14,85	2 252,33	2 453,25
Responsable des ressources humaines	1	225	14,85	2 252,33	2 453,25
	2	240	15,84	2 402,48	2 616,80
Aide laborantin	1	135	9,58	1 453,65	1 583,32
	2	140	9,81	1 487,38	1 620,07
	3	150	10,24	1 553,32	1 691,88
Technico-commercial	1	185	12,21	1 851,92	2 017,12
	2	200	13,20	2 002,07	2 180,67
	3	220	14,52	2 202,28	2 398,74
(*) Horaire réel, il est tenu compte des majorations pour heures supplémentaires.					

Les coefficients 100 à 160 inclus sont établis sans référence à une valeur de point.

Valeur du point hiérarchique à partir du coefficient 165 : 0,066001.

Aucun salaire ne saurait être inférieur au Smic (9,53 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2014).

Convention collective

**IDCC : 8433. – ENTREPRISES D'HORTICULTURE,
PÉPINIÈRES ET MARAÎCHAGE
(Franche-Comté)
(1^{er} avril 1986)**

(Etendue par arrêté du 11 décembre 1986,
Journal officiel du 20 décembre 1986)

**AVENANT N° 39 DU 10 FÉVRIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2014**

NOR : AGRS1497216M
IDCC : 8433

Entre :

L'UR des producteurs de l'horticulture et de la pépinière de Franche-Comté,

D'une part, et

L'UR CFDT ;

L'UR CFTC ;

L'UR CGT-FO ;

L'UR CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A l'article 21 de la convention collective, la grille de salaires est modifiée comme suit à effet du 1^{er} mars 2014 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	1	100	9,53	1 445,42
	2	110	9,80	1 486,37
II		130	10,01	1 518,22
III	1	145	10,24	1 553,10
	2	160	10,62	1 610,74
IV	1	180	11,05	1 675,95
	2	200	11,59	1 756,86
TAM I		215	12,04	1 826,11

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

A l'article 6 de l'annexe I « Cadres et assimilés », la grille de salaires est modifiée comme suit à effet du 1^{er} mars 2014 :

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	12,54	1 901,94
II	13,17	1 997,49
III	15,14	2 269,28
IV	17,14	2 599,62
V	19,92	3 021,27

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de l'unité territoriale du Doubs de la DIRECCTE de Franche-Comté. Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Fait à Besançon, le 10 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 9091. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Ariège)
(18 juin 1979)
(Etendue par arrêté du 14 novembre 1979,
Journal officiel du 14 décembre 1979)

AVENANT N° 95 DU 3 MARS 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX
NOR : *AGRS1497218M*
IDCC : *9091*

Entre :
La FDSEA,
D'une part et,
Le SGA CFDT de l'Ariège ;
La CFTC-Agri,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La rémunération des salariés agricoles est fixée comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	1	9,53	1 445,42
	2	9,89	1 500,02
II		10,56	1 601,64
III		11,42	1 732,07
IV		12,40	1 880,71

Article 2

La rémunération du personnel d'encadrement est fixée comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Cadre du 3 ^e groupe 215	13,59	2 061,20

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Cadre du 2 ^e groupe 260	14,17	2 149,16
Cadre du 1 ^{er} groupe 450	17,33	2 628,44

Article 3

Les dispositions de l'article 61 relatives à la rémunération des gardiens de troupeaux en estive sont modifiées comme suit :

« Article 61

Salaires

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base forfaitaire de 42 heures par semaine)
I		9,53	1 806,65
II	1	9,89	1 874,90
	2	10,56	2 002,00
III		11,42	2 165,18
IV		12,40	2 350,83

Article 4

Les indemnités kilométriques prévues à l'article 60.2 sont fixées à 0,36 € par kilomètre.

Article 5

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Foix, le 3 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9341. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Hérault)
(28 février 1952)
(Etendue par arrêté du 17 juillet 1954,
Journal officiel du 30 juillet 1954)

AVENANT N° 180 DU 6 JANVIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2014
NOR : AGRS1497221M
IDCC : 9341

Entre :

La FDSEA de l'Hérault ;

Le groupement des employeurs de main-d'œuvre agricole de l'Hérault ;

La FDCUMA de l'Hérault,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC de l'Hérault ;

Le SGA CFDT de l'Hérault ;

La CGT-FO de l'Hérault,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point concernant les salaires des ouvriers et des employés administratifs des exploitations agricoles de l'Hérault est fixée, du coefficient 145 au coefficient 170 inclus, à 0,0684 € à compter du 1^{er} janvier 2014.

Le barème des salaires minimaux qui en résulte, applicable à compter du 1^{er} janvier 2014, est le suivant :

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 35 heures par semaine (Taux horaire × 151,67 heures)
135	9,53	1 445,42
140	9,68	1 468,17
145	9,82	1 489,40
150	10,16	1 540,97

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 35 heures par semaine (Taux horaire × 151,67 heures)
155	10,49	1 591,02
160	10,83	1 642,59
170	11,51	1 745,72

Article 2

Le premier alinéa de l'article 38 « Prime de panier » de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« La prime de panier sera due pour chaque journée avec un minimum de 5 heures travaillées.

La prime sera due pour tout jour férié travaillé, quel que soit le nombre d'heures travaillées. »

Conformément aux dispositions du deuxième alinéa du même article, le montant de la prime de panier est fixé à 2,20 € à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 3

La valeur du point concernant les salaires des cadres des exploitations agricoles de l'Hérault est fixée à 10,442 € à compter du 1^{er} janvier 2014.

Le barème des salaires minimaux qui en résulte est le suivant :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL (pour 35 heures par semaine)	TAUX HORAIRE
175	1 827,35	12,05
180	1 879,56	12,39
185	1 931,77	12,74
190	1 983,98	13,08
195	2 036,19	13,43
200	2 088,40	13,77
205	2 140,61	14,11
210	2 192,82	14,46
225	2 349,45	15,49
245	2 558,29	16,87
260	2 714,92	17,90

Article 4

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité territoriale de l'Hérault de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon, 615, boulevard d'Antigone, CS 19002, 34064 Montpellier Cedex 2.

Chaque organisation signataire est autorisée à reproduire cet avenant pour le porter à la connaissance de ses ressortissants.

Fait à Montpellier, le 7 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9712. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Saône-et-Loire)
(1^{er} janvier 1977)**

(Etendue par arrêté du 26 août 1977,
Journal officiel du 5 octobre 1977)

**AVENANT N° 131 DU 31 MARS 2014
RELATIF AUX SALAIRES POUR LA CAMPAGNE DES VENDANGES 2014**

NOR : AGRS1497228M
IDCC : 9712

Entre :

La FDSEA de Saône-et-Loire,

D'une part, et

L'UD CFDT de Saône-et-Loire ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires pour la campagne des vendanges 2014 sont fixés comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE D'EMPLOIS	SALAIRE HORAIRE
Coupeur	9,77
Porteur, pressureur, cuisinier	10,15

Les principaux frais sont évalués à :

NOURRITURE	13 € PAR JOUR		
Répartition :	Petit déjeuner (20 %) 2,40 €	Déjeuner (50 %) 7 €	Dîner (30 %) 3,60 €
LOGEMENT	2,30 € par jour		

Article 2

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} juillet 2014.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en un exemplaire à l'unité territoriale de la Saône-et-Loire de la DIRECCTE Bourgogne.

Fait à Mâcon, le 31 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9641. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES ET HORTICOLES**
(Pyrénées-Atlantiques)
(18 novembre 1985)

(Etendue par arrêté du 27 mai 1986,
Journal officiel du 15 juin 1986)

AVENANT N° 46 DU 11 FÉVRIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2014

NOR : AGRS1497227M
IDCC : 9641

Entre :

La FDSEA des Pyrénées-Atlantiques ;

La FDCUMA des Pyrénées-Atlantiques ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires des Pyrénées-Atlantiques ;

Le syndicat horticole des Pyrénées-Atlantiques,

D'une part, et

Le SGA CFDT des Pyrénées-Atlantiques ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires sont fixés comme suit à compter du 1^{er} février 2014.

Articles 29 et 66 de la convention collective :

(En euros.)

EMPLOI		SALAIRE HORAIRE
Niveau	Echelon	
I	1	9,53
	2	9,57
II	1	9,61
	2	9,64
III	1	9,73
	2	9,95
IV		10,16

Article 73 de la convention collective (cadres) :

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
I	400	11,25
II	320	12,76
III	225	14,04

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale des Pyrénées-Atlantiques de la DIRECCTE d'Aquitaine.

Fait à Pau, le 11 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9871. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE,
ÉLEVAGE, CULTURES SPÉCIALISÉES,
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET FORESTIERS,
ARBORICULTURE ET CUMA
(Haute-Vienne)
(18 février 1965)**

(Etendue par arrêté du 5 novembre 1965,
Journal officiel du 17 décembre 1965)

**AVENANT N° 147 DU 24 JANVIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497229M

IDCC : 9871

Entre :

La FDSEA de la Haute-Vienne ;

Le SEPEAR de la Haute-Vienne ;

La FDCUMA de la Haute-Vienne ;

Le syndicat EDT de la Haute-Vienne,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC de la Haute-Vienne ;

La FGTA FO de la Haute-Vienne ;

Le SGA CFDT du Limousin,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 17 de la convention collective est modifié comme suit :

« Le salaire horaire de base des employés et ouvriers est fixé comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
100	9,53
201	9,83
301	10,07

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
401	10,17
402	10,35
501	10,96

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prendra effet au 1^{er} janvier 2014.

Article 3

Chacune des organisations signataires recevra un exemplaire du présent avenant et deux exemplaires seront déposés à la DIRECCTE du Limousin, unité territoriale de la Haute-Vienne, section centrale travail, 2, allée Saint-Alexis, BP 13203, 87032 Limoges Cedex.

Fait à Limoges, le 24 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9871. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE,
ÉLEVAGE, CULTURES SPÉCIALISÉES,
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET FORESTIERS,
ARBORICULTURE ET CUMA
(Haute-Vienne)
(18 février 1965)**

(Etendue par arrêté du 5 novembre 1965,
Journal officiel du 17 décembre 1965)

**AVENANT N° 148 DU 24 JANVIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497230M

IDCC : 9871

Entre :

La FDSEA de la Haute-Vienne ;

Le SEPEAR de la Haute-Vienne ;

La FDCUMA de la Haute-Vienne ;

Le syndicat EDT de la Haute-Vienne,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC de la Haute-Vienne ;

La FGTA FO de la Haute-Vienne ;

Le SGA CFDT du Limousin,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point indiciaire mensuel défini à l'article 15 de l'avenant « Cadres » n° 50 du 8 mai 1980 est fixée à 5,43 €.

Article 2

L'annexe B de l'avenant du 8 mai 1980 précité s'établit donc de la manière suivante :

« Au 1^{er} janvier 2014, la valeur du point indiciaire visé à l'article 15 est fixée à 5,43 €. »

A titre d'exemple, le tableau des salaires au 1^{er} janvier 2014, sous réserve des nouveaux taux du Smic, est le suivant :

(En euros.)

COEFFICIENT	VALEUR DU POINT	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
310	5,43	1 683,30
400	5,43	2 172,00
430	5,43	2 334,90
450	5,43	2 443,50
520	5,43	2 823,60
550	5,43	2 986,50
580	5,43	3 149,40
600	5,43	3 258,00

Article 3

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prendra effet au 1^{er} janvier 2014.

Article 4

Chacune des organisations signataires recevra un exemplaire du présent avenant et deux exemplaires seront déposés à la DIRECCTE du Limousin, unité territoriale de la Haute-Vienne, section centrale travail, 2, allée Saint-Alexis, BP 13203, 87032 Limoges Cedex.

Fait à Limoges, le 24 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9111. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE LA ZONE CÉRÉALIÈRE**

(Aude)

(12 juillet 1978)

(Etendue par arrêté du 23 mai 1979,
Journal officiel du 3 juin 1979)

AVENANT N° 93 DU 31 MARS 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2014

NOR : AGRS1497219M

IDCC : 9111

Entre :

La section des employeurs de main-d'œuvre du syndicat des exploitants agricoles du Lauragais,

D'une part, et

Le syndicat départemental CFDT de l'agriculture de l'Aude ;

Le SNCEA CFE-CGC de l'Aude,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I « Détermination des salaires » sont remplacées par les suivantes :

« Les salaires bruts correspondant aux coefficients de la classification sont fixés ainsi qu'il suit à compter du 1^{er} avril 2014 :

Personnel d'encadrement

Valeur du point au 1^{er} avril 2014 : 10,69 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
V	1	180	1 924,20
	2	192	2 052,48
VI		208	2 223,52
VII	1	219	2 341,11
	2	230	2 458,70

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité territoriale de l'Aude de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon, BP 1006, 11850 Carcassonne Cedex 9.

Fait à Carcassonne, le 31 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9494. – EXPLOITATIONS DE CULTURES LÉGUMIÈRES
(Maine-et-Loire)
(4 janvier 1968)**

(Etendue par arrêté du 25 août 1969,
Journal officiel du 1^{er} novembre 1969)

**AVENANT N° 74 DU 10 MARS 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2014**

NOR : AGRS1497224M

IDCC : 9494

Entre :

La FDSEA de Maine-et-Loire (section légumes),

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I « Barème des rémunérations fixées en application des articles 17 et 18 de la convention collective » sont modifiées comme suit :

« Grille des salaires

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	SALAIRE HORAIRE ET MENSUEL au 1 ^{er} mars 2014 (151,67 heures)	
I. – Agents d’exécution			
110	Manœuvre	9,53	1 445,42
145	Ouvrier	9,60	1 456,03
155	Ouvrier qualifié	9,64	1 462,10
II. – Agents d’encadrement			
180	Chef d’équipe	9,72	1 474,23
220	Contremaître	10,31	1 563,72

COEFFICIENT	EMPLOI	SALAIRE HORAIRE ET MENSUEL au 1 ^{er} mars 2014 (151,67 heures)	
300	Chef de cultures	12,73	1 930,76
330	Cadres du 1 ^{er} groupe	13,62	2 065,75

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Angers, le 10 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9383. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Isère)**

(30 novembre 2012)

(Etendue par arrêté du 3 juin 2013,
Journal officiel du 12 juin 2013)

AVENANT N° 3 DU 14 FÉVRIER 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2014

NOR : AGRS1497222M

IDCC : 9383

Entre :

La FDSEA de l'Isère ;

La FD des CUMA de l'Isère ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de l'Isère,

D'une part, et

Le SGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 18 « Rémunération minimale professionnelle. – Mensualisation » de la convention collective est rédigé comme suit :

(En euros.)

EMPLOI	RÉMUNÉRATION HORAIRE minimale
Niveau I Emplois d'exécution :	
– échelon 1	9,53
– échelon 2	9,57
Niveau II Emplois spécialisés :	
– échelon 1	9,62
– échelon 2	9,69

EMPLOI	RÉMUNÉRATION HORAIRE minimale
Niveau III Emplois qualifiés : – échelon 1 – échelon 2	 9,75 9,81
Niveau IV Emplois hautement qualifiés : – échelon 1 – échelon 2	 9,93 10,51
TAM Niveau I – échelon 1 – échelon 2 Niveau II	 10,77 11,03 11,35

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1^{er} février 2014.

Article 3

Cet avenant sera remis à chacune des organisations syndicales et déposé, par la partie la plus diligente, à l'unité territoriale de l'Isère de la DIRECCTE Rhône-Alpes sur support papier et par voie électronique.

Fait à Grenoble, le 14 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9441. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,
DE VITICULTURE ET D'ÉLEVAGE
(Loire-Atlantique)
(15 avril 2003)
(Etendue par arrêté du 15 juillet 2003,
Journal officiel du 5 août 2003)

AVENANT N° 16 DU 18 AVRIL 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX
NOR : *AGRS1497223M*
IDCC : 9441

Entre :

La FNSEA de Loire-Atlantique ;

La confédération paysanne de Loire-Atlantique ;

Le syndicat des vignerons indépendants nantais ;

Le service de remplacement 44,

D'une part, et

La FGA CFDT de Loire-Atlantique ;

L'UD CFTC de Loire-Atlantique ;

L'UD CGT-FO de Loire-Atlantique ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les valeurs de salaires figurant à l'annexe II correspondant aux emplois définis à l'article 7.01 de la convention collective sont les suivantes :

(En euros.)

COEFFICIENT	CATÉGORIE D'EMPLOI	SALAIRE AU 1 ^{ER} MAI 2014 (base 151,67 heures)	
		Horaire	Mensuel
120	Niveau 1. – Emplois d'exécution	9,53	1 445,42
210	Niveau 2. – Emplois spécialisés – échelon 1	9,63	1 460,58
220	– échelon 2	9,85	1 493,95

COEFFICIENT	CATÉGORIE D'EMPLOI	SALAIRE AU 1 ^{ER} MAI 2014 (base 151,67 heures)	
		Horaire	Mensuel
310	Niveau 3. – Emplois qualifiés – échelon 1	10,07	1 527,32
320	– échelon 2	10,35	1 569,78
410	Niveau 4. – Emplois hautement qualifiés – échelon 1	10,92	1 656,24
420	– échelon 2	11,32	1 716,90
	Emplois de technicien et agent de maîtrise (TAM) (en attente de la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 13 relatif à la nouvelle classification des emplois)		
	Niveau 1. – Technicien et agent de maîtrise		
510	– échelon 1, technicien	12,23	1 854,92
520	– échelon 2, technicien et agent de maîtrise	12,84	1 947,44
	Niveau 2. – Technicien et agent de maîtrise		
600	Technicien et agent de maîtrise	13,55	2 055,13
	Emplois de cadres		
700	Niveau 1	15,27	2 316,00
800	Niveau 2	18,30	2 775,56

Article 2

L'indemnité de déplacement est fixée à 0,30 € par kilomètre au 1^{er} janvier 2014 (cf. art. 7.12 « Déplacements professionnels » de la convention collective).

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Nantes, le 18 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 8211. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Champagne-Ardenne)
(9 mars 1992)
(Etendue par arrêté du 23 décembre 1992,
Journal officiel du 6 janvier 1993)

AVENANT N° 40 DU 23 JANVIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2014
NOR : AGRS1497211M
IDCC : 8211

Entre :
Le groupement intersyndical bois Champagne-Ardenne (GIBCA),
 D'une part, et
La FGTA FO ;
La CFDT,
 D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille des salaires prévue à l'annexe I instituée par l'article 53 de la convention collective du 9 mars 1992 est remplacée par le document annexé au présent avenant.

Article 2

Le présent avenant, qui prendra effet au 1^{er} mars 2014, sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la DIRECCTE de Champagne-Ardenne.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 23 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barèmes de salaires minimaux au 1^{er} mars 2014

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
1. Personnel ouvrier	100	9,54
	105	9,56
	110	9,59
	115	9,61
	125	9,63
	135	9,67
	150	9,71
	170	10,40
	200	11,53
2. Personnel administratif, commercial et technique	100	9,54
	110	9,59
	120	9,62
	135	9,67
	150	9,71
	170	10,40
	190	11,13
	210	11,91
	240	12,98
	270	14,07
3. Agent de maîtrise	190	11,13
	230	12,61
	270	14,07
	320	15,95
	370	17,77
4. Cadre	280	14,45
	360	17,40
	420	19,63
	460	21,09
	480	21,84
	510	22,96
	550	24,39
	600	26,25

Aucune valeur ne saurait être inférieure au Smic (9,53 € au 1^{er} janvier 2014).

Convention collective

**IDCC : 8731. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Midi-Pyrénées)
(1^{er} décembre 1982)**

(Etendue par arrêté du 2 mars 1983,
Journal officiel du 30 mars 1983)

**AVENANT N° 75 DU 23 JANVIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497217M
IDCC : 8731

Entre :

L'UR des syndicats d'exploitants forestiers et scieurs de Midi-Pyrénées ;

L'UR des entrepreneurs des territoires de Midi-Pyrénées,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Midi-Pyrénées ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des dispositions de l'article 8 de la convention collective, les rémunérations mensuelles minimales des diverses catégories de personnel payé au temps définies par la classification prévue à l'article 21 de ladite convention sont revalorisées comme suit à compter du 1^{er} janvier 2014.

A ce titre, l'article 23 « Rémunération du personnel payé au temps et du personnel administratif » est modifié comme suit :

« 1. Ouvriers des exploitations forestières et entreprises de travaux forestiers

(En euros.)

QUALIFICATION (art. 21.1°)			SALAIRE HORAIRE à compter du 1 ^{er} janvier 2014	SALAIRE MENSUEL à compter du 1 ^{er} janvier 2014 (151,67 heures)
Niveau	Echelon	Coefficient		
I	A-B	100	9,53	1 445,42
	C	105	9,80	1 486,37
II	D	110	9,85	1 493,95

QUALIFICATION (art. 21.1°)			SALAIRE HORAIRE à compter du 1 ^{er} janvier 2014	SALAIRE MENSUEL à compter du 1 ^{er} janvier 2014 (151,67 heures)
Niveau	Echelon	Coefficient		
III	E	115	9,89	1 500,02
	F	125	9,94	1 507,60
	G	135	10,02	1 519,73
IV	H	150	10,30	1 562,20
	I	170	10,58	1 604,67
	J	200	11,22	1 701,74

2. Ouvriers des scieries agricoles

(En euros.)

QUALIFICATION (art. 21.2°, annexe III)			SALAIRE HORAIRE à compter du 1 ^{er} janvier 2014	SALAIRE MENSUEL à compter du 1 ^{er} janvier 2014 (151,67 heures)
Niveau	Echelon	Coefficient		
I	1 et 2, A-B	100	9,53	1 445,42
II	1 C	105	9,80	1 486,37
	2 D	110	9,85	1 493,95
III	1 E	115	9,89	1 500,02
	2 F	125	9,94	1 507,60
	3 G	135	10,02	1 519,73
IV	1 H	150	10,30	1 562,20
	2 I	170	10,58	1 604,67
	3 J	200	11,22	1 701,74

3. Personnel administratif des exploitations forestières et entreprises de travaux forestiers

3.1. Personnel administratif, commercial, technique (ACT)

(En euros.)

QUALIFICATION (art. 21.3°)			SALAIRE HORAIRE à compter du 1 ^{er} janvier 2014	SALAIRE MENSUEL à compter du 1 ^{er} janvier 2014 (151,67 heures)
Niveau	Catégorie	Coefficient		
I	ACT	100	9,53	1 445,42
II	ACT 1	110	9,85	1 493,95
	ACT 2	120	9,91	1 503,05
III	ACT 1	135	10,02	1 519,73
	ACT 2	150	10,30	1 562,20
IV	ACT	170	10,58	1 604,67
V	ACT 1	190	10,99	1 666,85
	ACT 2	210	11,27	1 709,32

QUALIFICATION (art. 21.3°)			SALAIRE HORAIRE à compter du 1 ^{er} janvier 2014	SALAIRE MENSUEL à compter du 1 ^{er} janvier 2014 (151,67 heures)
Niveau	Catégorie	Coefficient		
VI	ACT 1	240	11,93	1 809,42
	ACT 2	270	12,39	1 879,19

3.2. Agents de maîtrise (AM)

(En euros.)

QUALIFICATION (art. 21.3°)			SALAIRE HORAIRE à compter du 1 ^{er} janvier 2014	SALAIRE MENSUEL à compter du 1 ^{er} janvier 2014 (151,67 heures)
Niveau	Catégorie	Coefficient		
I	AM	190	10,99	1 666,85
II	AM 1	230	11,76	1 783,64
	AM 2	270	12,39	1 879,19
III	AM 1	320	13,66	2 071,81
	AM 2	370	14,85	2 252,30

3.3. Cadres

(En euros.)

QUALIFICATION (art. 21.3°)		SALAIRE HORAIRE à compter du 1 ^{er} janvier 2014	SALAIRE MENSUEL à compter du 1 ^{er} janvier 2014 (151,67 heures)
Catégorie	Coefficient		
C 1	280	12,63	1 915,59
C 2	360	14,70	2 229,55
C 3	420	16,20	2 457,05
C 4	460	17,15	2 601,14
C 5	480	17,65	2 676,98
C 6	510	18,44	2 796,79
C 7	550	19,39	2 940,88
C 8	600	20,65	3 131,99

4. Personnel administratif, commercial et technique des scieries agricoles

4.1. Personnel administratif, commercial, technique (ACT)

(En euros.)

QUALIFICATION (art. 21.4°)			SALAIRE HORAIRE à compter du 1 ^{er} janvier 2014	SALAIRE MENSUEL à compter du 1 ^{er} janvier 2014 (151,67 heures)
Catégorie	Echelon	Coefficient		
ACT 1		100	9,53	1 445,42
ACT 2	1	110	9,85	1 493,95
	2	120	9,91	1 503,05

QUALIFICATION (art. 21.4°)			SALAIRE HORAIRE à compter du 1 ^{er} janvier 2014	SALAIRE MENSUEL à compter du 1 ^{er} janvier 2014 (151,67 heures)
Catégorie	Echelon	Coefficient		
ACT 3	1	135	10,02	1 519,73
	2	150	10,30	1 562,20
ACT 4		170	10,58	1 604,67
ACT 5	1	190	10,99	1 666,85
	2	210	11,27	1 709,32
ACT 6	1	240	11,93	1 809,42
	2	270	12,39	1 879,19

4.2. Agents de maîtrise des scieries

(En euros.)

QUALIFICATION (art. 21.4°)			SALAIRE HORAIRE à compter du 1 ^{er} janvier 2014	SALAIRE MENSUEL à compter du 1 ^{er} janvier 2014 (151,67 heures)
Catégorie	Echelon	Coefficient		
AM 1		190	10,99	1 666,85
AM 2	1	230	11,76	1 783,64
	2	270	12,39	1 879,19
AM 3	1	320	13,66	2 071,81
	2	370	14,85	2 252,30

4.3. Cadres des scieries

(En euros.)

QUALIFICATION (art. 21.4°)		SALAIRE HORAIRE à compter du 1 ^{er} janvier 2014	SALAIRE MENSUEL à compter du 1 ^{er} janvier 2014 (151,67 heures)
Catégorie	Coefficient		
C 1	280	12,63	1 915,59
C 2	360	14,70	2 229,55
C 3	420	16,20	2 457,05
C 4	460	17,15	2 601,14
C 5	480	17,65	2 676,98
C 6	510	18,44	2 796,79
C 7	550	19,39	2 940,88
C 8	600	20,65	3 131,99

Ces taux horaires sont applicables en tenant compte de la durée légale du travail, fixée à 35 heures hebdomadaires (151,67 heures mensualisées) à compter du 1^{er} janvier 2002, et en prenant en considération les garanties de maintien de rémunération prévues par l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 et l'accord du 23 décembre 1981 modifié.

L'ensemble des éléments de rémunération ne pourra être inférieur au Smic correspondant au travail effectué. »

Article 2

La valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté, telle qu'elle est prévue aux 2° et 3° de l'article 28 de la présente convention, est fixée à 5,35 € au 1^{er} janvier 2014.

Article 3

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires et deux seront déposés à la DIRECCTE Midi-Pyrénées, unité territoriale de la Haute-Garonne.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Toulouse, le 23 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9602. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Oise)**

(20 janvier 1965)

(Etendue par arrêté du 22 juillet 1966,
Journal officiel du 18 septembre 1966)

**AVENANT N° 118 DU 5 AVRIL 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2013
(ANNEXE III)**

NOR : AGRS1497225M

IDCC : 9602

Entre :

L'union syndicale des marchands de bois de l'Oise ;

Le syndicat des propriétaires forestiers de l'Oise,

D'une part, et

L'UD FO de l'Oise ;

L'UD CFTC de l'Oise,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires minimaux de l'annexe III de la convention collective applicables aux salariés des propriétaires forestiers sont fixés comme suit au 1^{er} mars 2013 :

(En euros.)

CATÉGORIE Emploi d'ouvrier	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
1	9,43	1 430,25
2	9,90	1 501,53
3	9,95	1 509,12
4	10,00	1 516,70
5	10,40	1 577,37
6	11,83	1 794,26

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Beauvais, le 5 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9602. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Oise)
(20 janvier 1965)**

(Etendue par arrêté du 22 juillet 1966,
Journal officiel du 18 septembre 1966)

**AVENANT N° 119 DU 5 AVRIL 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2013
(ANNEXE I)**

NOR : AGRS1497226M
IDCC : 9602

Entre :

L'union syndicale des marchands de bois de l'Oise ;

Le syndicat des propriétaires forestiers de l'Oise,

D'une part, et

L'UD FO de l'Oise ;

L'UD CFTC de l'Oise,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires minimaux de l'annexe I de la convention collective sont fixés comme suit
au 1^{er} mars 2013 :

(En euros.)

TÂCHE	SALAIRE
a) Abattage des grumes	
Abattage avec ébranchage des cimes, le façonnage des branches étant payé au stère, aux prix prévus pour les bois de chauffage :	
– essence dure et épicéa (le mètre cube)	6,16
– essence tendre et résineux (le mètre cube)	5,59
– essence peuplier (le mètre cube)	4,75
Brûlage ou rangement sur cloisonnement des branches à raison du mètre cube par grume	1,53
Pour les coupes comportant des difficultés anormales	Gré à gré

TÂCHE	SALAIRE
b) Bois de chauffage et de papeterie (façonnage des houppiers)	
Au stère :	
– longueur 1 m, 1,15 m, 1,20 m	9,48
– longueur 2 m sur 0,60 m, cubés et payés sur 0,50 m	8,24
A la tonne (en 2 mètres)	8,89
Exploitation du taillis et des brins	Indemnité forfaitaire à l'hectare, à déterminer d'un commun accord avant le commencement des travaux payés au tarif temps machine
Traits de scie	
c) Travail au temps	
Journée de bûcheron sans machine (8 heures)	80,73
Supplément indemnité machine (par jour)	17,20
d) Déduction pour frais de mécanisation	
Grume, au mètre cube	1,32
Rondins cellulose, trituration, chauffage :	
– au stère	2,26
– à la tonne	4,00

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Beauvais, le 5 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8231. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Seine-Maritime et Eure)
(13 décembre 1951)**

(Etendue par arrêté du 13 octobre 1953,
Journal officiel du 30 octobre 1953)

**AVENANT N° 106 DU 17 JANVIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497214M

IDCC : 8231

Entre :

La chambre syndicale des exploitants forestiers, scieurs, industries connexes de Haute-Normandie ;

Le syndicat des propriétaires forestiers sylviculteurs de l'Eure ;

Le syndicat des propriétaires forestiers sylviculteurs de Seine-Maritime,

D'une part, et

L'UPRA 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^{er}

Les tarifs des travaux de bûcheronnage composant les salaires minimaux des ouvriers payés à la tâche, tels qu'ils résultaient de l'avenant n° 105 du 11 janvier 2013, sont majorés de 1,1 % à compter du 1^{er} janvier 2014.

L'annexe IV qui en résulte est la suivante :

« Tarifs minimaux des travaux de bûcheronnage
au 1^{er} janvier 2014

(Voir tableau page suivante.)

TRAVAUX	UNITÉ DE PAIE	MONTANT
Bûches de 1 mètre fendues et enstérées	le stère	11,22
Rondins de 1 mètre non fendus, rassemblés	le stère	9,30
Bûches de 0,66 m, supplément	le stère	2,01
Rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés	la tonne	9,26
Coupe de première éclaircie résineux sans grume épicéas grandis rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés	la tonne	11,71
Rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés brûlage compris	la tonne	10,62
Grumes		
Dures et résineuses sauf pins ⁽¹⁾ :		
Catégorie 1	le mètre cube	6,69
Catégorie 2	le mètre cube	7,55
Catégorie 3	le mètre cube	8,41
Catégorie 4	le mètre cube	9,30
Grumes feuillus et résineux sauf pins, sans façonnage de houppiers	le mètre cube	6,09
Tendres	le mètre cube	6,33
Pins, non écorcés	le mètre cube	6,22
Résineux écorcés	le mètre cube	9,40
Papeterie		
Pins bruts	le stère	9,17
Sapins épicéas bruts	le stère	10,83
Pins écorcés forestièrement	le stère	15,67
Sapins épicéas écorcés forestièrement	le stère	21,42
Poteaux de ligne écorcés forestièrement	le mètre cube	14,37
Pieux de clôture en chêne	la pièce	0,93
Découpes ⁽²⁾		
Jusqu'à 118	le trait	1,09
120 à 158	le trait	1,72
160 et plus	le trait	2,63
Bûcheron occasionnellement détourné de son travail en forêt	l'heure	10,24
Bûcheron employé au chargement des camions ⁽³⁾	l'heure	10,24
Bûcheron employé à un travail professionnel et fournissant son outillage manuel	l'heure	11,93

TRAVAUX	UNITÉ DE PAIE	MONTANT
Taillis (densité à l'hectare)		
75 à 100 stères	le stère	14,22
101 à 125 stères	le stère	13,49
126 à 150 stères	le stère	13,15
151 à 175 stères	le stère	12,62
176 stères et plus	le stère	11,76
<p>(1) Catégorie 1 : coupe sans brûlage ne présentant pas de difficulté d'exploitation ou coupe avec brûlage ayant des grumes exceptionnelles. Catégorie 2 : coupe sans brûlage avant des grumes de qualité moyenne ou belle coupe avec brûlage. Catégorie 3 : coupe ayant des bois courts sans brûlage et coupe présentant certaines difficultés. Catégorie 4 : coupe ayant des bois très courts avec brûlage ou coupe présentant de grandes difficultés.</p> <p>(2) Découpes : – tout trait séparant du bois de grumes du bois de chauffage n'est pas dû ; – tout trait séparant des bois de grumes est dû ; si du bois de chauffage est détaché à l'intérieur du bois de grumes, un seul trait est dû.</p> <p>(3) Si les ouvriers détournés sont dans l'obligation de se déplacer, les dispositions de l'article 34 de la convention collective s'appliquent.</p> <p>(4) Exploitation des chablis L'employeur devra, dans toute la mesure du possible, mettre à disposition des bûcherons les équipements de travail (tracteurs) de nature à diminuer les risques encourus lors de l'exploitation des chablis. A défaut, les coupes de chablis sans aide matérielle seront classées en catégorie 3 ou en catégorie 4, selon les difficultés. Des majorations spécifiques des façonnages pourront être convenues entre l'exploitant et le salarié, compte tenu des difficultés spécifiques des chantiers de chablis.</p>		

Article 2

A l'article 59 *bis*, les mots : « il est attribué un supplément de 1,66 € » sont remplacés par les mots : « il est attribué un supplément de 1,68 € ».

Article 3

Le 3^e alinéa de l'article 64 *bis* est rédigé comme suit :

« Elle est fixée à 4,83 €. »

Article 4

Au dernier alinéa de l'article 70, les mots : « il sera versé une indemnité forfaitaire de 83,66 € » sont remplacés par les mots : « il sera versé une indemnité forfaitaire de 84,58 € ».

Article 5

Les salaires minimaux horaires des ouvriers d'exploitation forestière payés au temps, tels qu'ils résultaient de l'avenant n° 105 du 11 janvier 2013, sont majorés à compter du 1^{er} janvier 2014 comme indiqué à l'annexe I, qui devient la suivante :

« Salaire des ouvriers d'exploitation forestière au 1^{er} janvier 2014

(En euros.)

COEFFICIENT	CLASSIFICATION	SALAIRE horaire
100	Manœuvre ayant moins de 3 mois de présence continue ou discontinue dans l'entreprise	9,53
130	Manœuvre ayant 3 mois de présence continue ou discontinue dans l'entreprise, bûcheron simple, conducteur de véhicule automobile, charbonnier en four, charretier de grumes	9,81
155	Charbonnier en meules – conducteur d'engin forestier ou agricole, bûcheron abatteur de grumes	10,88
165	Elagueur botteur – ébrancheur d'arbres sur pied	13,67

Au moment de l'augmentation du Smic, actualisation automatique du coefficient 100. »

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE de Haute-Normandie, unité territoriale de la Seine-Maritime, cité administrative, 2, rue Saint-Sever, 76032 Rouen Cedex.

Fait à Rouen, le 17 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale
IDCC : 8234. – EXPLOITATIONS HORTICOLES
(Haute-Normandie)
(2 octobre 1967)

(Etendue par arrêté du 19 août 1968,
Journal officiel du 2 octobre 1968)

AVENANT N° 46 DU 24 JANVIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2014

NOR : AGRS1497215M
IDCC : 8234

Entre :

Le syndicat des horticulteurs de Haute-Normandie,

D'une part, et

L'UPRA 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^{er}

Les dispositions de l'annexe II sont abrogées et remplacées par :

« Annexe II

A compter du 1^{er} janvier 2014, les salaires minimaux sont ainsi fixés :

(En euros.)

CLASSIFICATION	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Emplois non cadres, ouvriers, employés		
Niveau I		
– échelon 1	9,53	1 445,42
– échelon 2	9,71	1 472,05
Niveau II		
– échelon 1	9,73	1 475,12
– échelon 2	9,76	1 479,72

CLASSIFICATION	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Niveau III		
– échelon 1	9,80	1 485,85
– échelon 2	9,87	1 496,58
Niveau IV		
– échelon 1	10,01	1 518,05
– échelon 2	10,66	1 616,19
Techniciens et agents de maîtrise		
Niveau I		
– échelon 1, technicien	11,35	1 721,99
– échelon 2, agent de maîtrise	11,46	1 738,86
– échelon 2, technicien	11,53	1 748,06
Niveau II		
– technicien	11,84	1 795,59
– agent de maîtrise	11,94	1 810,93
Cadres		
Niveau I	15,04	2 281,67
Niveau II	19,46	2 951,76

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Rouen, le 24 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9292. – EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES
(Finistère)
(21 novembre 1985)**

(Etendue par arrêté du 22 mai 1986,
Journal officiel du 30 mai 1986)

**AVENANT N° 39 DU 28 MARS 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX**

NOR : AGRS1497220M

IDCC : 9292

Entre :

La FDSEA du Finistère,

D'une part, et

Le SGA CFDT du Finistère ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 17 de la convention collective sont remplacées par les suivantes :

« Sous réserve des dispositions légales relatives au Smic, le salaire horaire afférent à chaque emploi défini à l'article 16 de la présente convention est fixé comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE BRUT	SALAIRE MENSUEL BRUT
I	1	101	9,53	1 445,42
	2	102	9,64	1 462,10
II	1	201	9,76	1 480,30
	2	202	9,83	1 490,92
III	1	301	10,04	1 522,77
	2	302	10,41	1 578,88
IV	1	401	10,85	1 645,62
	2	402	11,89	1 803,36

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE BRUT	SALAIRE MENSUEL BRUT
V	1	501	14,53	2 203,77
	2	502	15,95	2 419,14
VI	1	601	17,10	2 593,56
	2	602	17,95	2 722,48

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera remis à chacune d'elles.

Fait à Quimper, le 28 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8212. – SCIERIES AGRICOLES ET ACTIVITÉS CONNEXES
(Champagne-Ardenne)
(9 mars 1992)**

(Etendue par arrêté du 23 décembre 1992,
Journal officiel du 6 janvier 1993)

**AVENANT N° 28 DU 23 JANVIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2014**

NOR : AGRS1497212M
IDCC : 8212

Entre :

Le groupement intersyndical bois Champagne-Ardenne (GIBCA),

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille des salaires prévue à l'annexe I instituée par l'article 53 de la convention collective du 9 mars 1992 est remplacée par le document annexé au présent avenant.

Article 2

Le présent avenant, qui prendra effet au 1^{er} mars 2014, sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la DIRECCTE de Champagne-Ardenne.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 23 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barèmes des salaires au 1^{er} mars 2014

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
1. Personnel ouvrier	100	9,54
	105	9,56
	110	9,59
	115	9,61
	125	9,63
	135	9,67
	150	9,71
	170	10,40
	200	11,53
2. Personnel administratif, commercial et technique	100	9,54
	110	9,59
	120	9,62
	135	9,67
	150	9,71
	170	10,40
	190	11,13
	210	11,91
	240	12,98
3. Agent de maîtrise	270	14,07
	190	11,13
	230	12,61
	270	14,07
	320	15,95
4. Cadre	370	17,77
	280	14,45
	360	17,40
	420	19,63
	460	21,09
	480	21,84
	510	22,96

CATÉGORIE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
	550	24,39
	600	26,25

Aucune valeur ne saurait être inférieure au Smic (9,53 € au 1^{er} janvier 2014).

La valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,25 €.

Directeur de la publication : Yves Struillou

165140280-000714

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
