

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2014/47 DU 13 DÉCEMBRE 2014

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	46

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/47

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Bois (construction et fabrication) : dénonciation par lettre du 21 octobre 2014 de l'UFME à l'accord national du 26 octobre 2010 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles	3
Commerce (détail et gros à prédominance alimentaire [non-cadres]) : avenant n° 49 du 25 juin 2014 relatif au régime de prévoyance.....	5
Création et événement (entreprises techniques) : accord du 24 octobre 2014 relatif au travail à temps partiel	7
Distributeurs conseils hors domicile (boissons) : accord du 13 octobre 2014 relatif à la désignation de l'OPCA.....	12
Métallurgie (Indre-et-Loire) : accord du 7 octobre 2014 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2014.....	14
Notariat : accord du 16 octobre 2014 relatif au financement des syndicats	17
Notariat : avenant n° 25 du 16 octobre 2014 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} octobre 2014.....	20
Ports et manutention : accord du 14 mai 2014 à l'accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite supplémentaire	22
Ports et manutention : accord du 14 mai 2014 relatif aux rentes de retraite supplémentaire	24
Récupération (industries et commerce) : accord du 17 septembre 2014 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} novembre 2014.....	25
Services de santé au travail (interentreprises) : avenant n° 2 du 25 septembre 2014 à l'accord du 26 septembre 2013 relatif à la révision partielle de la convention.....	28
Sports (équipements, loisirs, commerce) : avenant n° 2 du 23 juin 2014 à l'avenant du 4 novembre 2004 relatif au CQP « Technicien-vendeur en produits de sport »	30
Travail temporaire : avenant n° 5 du 9 octobre 2014 à l'accord du 10 décembre 2009 relatif à la contribution au FPSPP.....	44

Accord professionnel

**INDUSTRIES DE L'AMEUBLEMENT, DU BOIS
DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION
ET INTERSECTEURS PAPIERS-CARTONS
(26 octobre 2010)**

(Etendu par arrêté du 27 décembre 2011,
Journal officiel du 3 janvier 2012)

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 21 OCTOBRE 2014

DE L'UFME À L'ACCORD NATIONAL DU 26 OCTOBRE 2010 RELATIF À LA COLLECTE
DES CONTRIBUTIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS LES INDUSTRIES
DU BOIS POUR LA CONSTRUCTION ET LA FABRICATION DE MENUISERIES INDUSTRIELLES

NOR : ASET1451193M

Union des fabricants de menuiseries extérieures (UFME)

39-41, rue Louis-Blanc

92400 Courbevoie

Courbevoie, le 21 octobre 2014.

Madame, Monsieur,

La loi du 5 mars 2014 modifie de manière importante les dispositifs qui régissaient jusqu'à présent les collectes versées par les entreprises au titre de la formation professionnelle, et notamment ceux relatifs au plan de formation. La principale modification concerne en effet l'obligation minimale pour les entreprises de 20 salariés et plus de consacrer au moins 0,90 % de la masse salariale au titre des actions de formation éligibles au titre du plan de formation.

Cette obligation sera désormais fixée pour les collectes futures non plus à hauteur de 0,90 %, mais

- à hauteur de 0,20 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés ;
- à hauteur de 0,10 % pour les entreprises de 50 à 299 salariés ;
- sera supprimée pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Lorsque l'OPCA 3+ a été créé, l'UFME avait donné mandat, pour atteindre le seuil de 100 millions d'euros requis par la loi pour les OPCA, de créer une obligation conventionnelle à hauteur de 0,50 % (prise sur le 0,90 % de la loi) qui devait être versée par nos entreprises auprès de l'OPCA 3+.

Compte tenu des modifications apportées par la loi du 5 mars 2014 évoquée ci-dessus, l'UFME estime qu'il est impossible de maintenir une obligation conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale, à partir du moment où l'obligation légale disparaît elle-même.

En conséquence, l'UFME vous notifie par la présente la dénonciation de l'accord national du 26 octobre 2010 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

Nous tenons à vous informer par ailleurs que la prochaine réunion paritaire comportera à son ordre du jour la question de la réforme de la formation professionnelle, celle du sort et de la gestion

de l'ensemble des contributions formation, ainsi que la réflexion des mesures à prendre dans le cadre de la période transitoire de novembre 2014 au 28 février 2016.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le délégué général.

Brochure n° 3305

Convention collective nationale
IDCC : 2216. – COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS
À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE

AVENANT N° 49 DU 25 JUIN 2014
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1451192M
IDCC : 2216

Entre :

La FCD,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La CGT commerce,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité la définition des bénéficiaires du régime avec le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

Article 2

Modification de l'article 13.1 de la CCN

L'article 13.1 est ainsi modifié :

- au premier alinéa, les mots « à la date du présent avenant » sont supprimés ;
- au deuxième alinéa, la référence à l'article 3.15 est remplacée par celle de l'article 3.16 ;
- entre le deuxième et le troisième alinéa, sont insérées les dispositions suivantes :

« On entend par salariés non cadres les salariés ne répondant pas aux définitions des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (AGIRC).

Les entreprises disposant d'un régime dans les conditions définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, et garantissant leurs salariés relevant de l'article 36 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 au même titre que les salariés relevant des articles 4 et 4 *bis* de cette même convention, peuvent ne pas les affilier au régime prévu par le

présent titre dès lors qu'ils bénéficient d'un niveau d'indemnisation au moins équivalent apprécié garantie par garantie. »

Article 3

Entrée en vigueur

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

Article 4

Publicité

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

Article 5

Extension

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

Fait à Paris, le 25 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3355

Convention collective nationale
IDCC : 2717. – ENTREPRISES TECHNIQUES
AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÉNEMENT

ACCORD DU 24 OCTOBRE 2014
RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1451200M
IDCC : 2717

Entre :

Le SYNPASE ;

La FICAM,

D'une part, et

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FASAP FO ;

La F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application des salariés concernés

Le présent accord s'applique aux salariés à temps partiel exerçant dans les entreprises commerciales ou associatives, qui :

- exercent principalement toutes les prestations qui concourent à la fabrication technique du contenu :
 - des activités de fabrication de programmes audio-vidéo informatiques et/ou de reproduction à partir de tout support sur tout support vidéo et/ou informatique ;
 - des activités de tirage et de développement de films photochimiques tout format ;
 - des activités de transfert de support photochimique sur autre support (vidéo et numérique) ;
 - des activités de restauration et de stockage de films argentiques ;
 - des activités d'étalonnage et de télécinéma ;
 - des opérations de conformation ;
 - des activités de sous-titrage ;
 - de l'exploitation d'auditoriums audiovisuels et cinématographiques ;
 - des activités de doublage, de postsynchronisation et de localisation.

Par « programmes audio-vidéo informatiques », il faut entendre les produits audiovisuels et cinématographiques qui sont fabriqués sur support photochimique, magnétique ou informatique, sous forme de programmes ou d'émissions à des fins notamment récréatives, éducatives ou d'informations. Ces programmes sont soit enregistrés avec des moyens vidéo cinématographiques ou capturés par des moyens informatiques, soit fabriqués sur stations informatiques (conception et traitement des images et des sons par ordinateur) et reportés sur support photochimique, magnétique ou informatique.

Par « localisation », il faut entendre toute activité de transformation ou de finalisation d'un produit interactif, quel que soit son support, afin de l'adapter à la langue du marché auquel il est destiné ;

- exercent, exclusivement pour le compte de tiers, des activités d'exploitation de régie de diffusion ;
- exercent des activités de location de matériels techniques à destination exclusive des professionnels audiovisuels, cinématographiques et du spectacle vivant ;
- exercent des activités directement liées à la mise en œuvre des techniques du spectacle et de l'événement directement liées à la scène.

Par « techniques du spectacle », il convient d'entendre les techniques liées au son, à la lumière, à la vidéo et, d'une manière générale, à l'image projetée (hors production), aux machineries et structures nécessaires à la mise en scène d'un spectacle et/ou d'un événement, aux décors, costumes, maquillages et accessoires, à la mise en service des instruments de musique sur scène (backline), à l'accrochage et au levage des installations (rigging), à l'enregistrement de spectacles et/ou d'événements, à la régie, aux effets spéciaux et à la pyrotechnie, à la fourniture d'énergie par groupes électrogènes ou autres ainsi qu'à toutes les techniques nouvelles qui pourraient voir le jour.

Par « événement », il est entendu toute manifestation spectaculaire éphémère faisant appel aux métiers et techniques spécifiques du spectacle tels que définis ci-dessus, en présence d'un public.

Sont ainsi visées :

- les entreprises qui disposent d'un parc de matériels non affecté en permanence à un lieu de spectacle. Elles ont pour vocation de fournir des prestations par la mise en œuvre du ou des personnels techniques et des matériels nécessaires à leurs réalisations ;
- les entreprises de fabrication de décors, costumes et accessoires qui vendent ou louent un produit fini ;
- les entreprises de prestations dédiées à la régie et/ou à l'ingénierie directement liée aux techniques du spectacle et de l'événement.

Le critère d'application du présent accord est l'activité principalement exercée par l'entreprise ; le code NAF attribué par l'INSEE ne constitue à cet égard qu'une simple présomption. Ces prestations s'inscrivent notamment dans la nomenclature INSEE et relèvent généralement des codes ⁽¹⁾ :

90.02Z. – Activités de soutien au spectacle vivant. Sont visés les services techniques spécialisés : machinerie, costumes, décoration, éclairage, etc.

18.20Z. – Sont visées, à l'exception de toute autre, les entreprises qui exercent des activités de reproduction ou duplication à partir de tout support sur tout support vidéo ou informatique.

(1) Avenant n° 1 du 30 juin 2009.

59.12Z. – Postproduction de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision.

Cette nomenclature comprend les activités de postproduction de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision, telles que montage, conversion film/bande, postsynchronisation, sous-titrage, création de générique, infographie, trucage d'image, effets spéciaux et traitement de films cinématographiques.

Les activités des studios d'animation ne sont pas concernées par le présent accord.

59.20Z. – Enregistrement sonore et édition musicale.

Cette nomenclature comprend les activités de studio d'enregistrement sonore. Les activités d'édition musicale et de production de matrices sonores ne sont pas concernées par le présent accord.

59.11C. – Production de films pour le cinéma.

Cette nomenclature comprend les activités de studio de cinéma et les entreprises de mise à disposition de matériel technique pour le cinéma.

Les activités de production cinématographique ne sont pas concernées par le présent accord.

Le champ du présent accord comprend, bien qu'elles ne soient pas mentionnées dans les descriptifs INSEE, les activités des entreprises de vidéo mobile, de location et d'exploitation de plateaux de télévision et d'exploitation de régie de diffusion pour le compte de tiers.

Ainsi, sont visées, à l'exception de toute autre, les entreprises qui exercent des activités de prestations techniques connexes à la production de programmes audiovisuels ou cinématographiques qui sont fabriqués sur support photochimique, vidéo ou informatique ou sous forme de programme ou d'émission à des fins notamment récréatives, éducatives ou d'informations telles que enregistrement, prises de vues et de son et lumière, postproduction comprenant le montage, le trucage, le titrage, le traitement graphique et infographique, le mixage et la conformation, le doublage et la postsynchronisation.

Article 2

Durées minimale et maximale de travail

Compte tenu des particularismes du secteur et la singularité de certaines situations, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 17 h 30 hebdomadaires.

Par ailleurs, un salarié bénéficiant du présent accord ne pourra en aucun cas travailler plus de 10 heures sur une même journée.

Article 3

Regroupement par demi-journées

La demi-journée est une période d'une amplitude de 3,5 heures consécutives, quel que soit son positionnement dans la journée.

Les horaires de travail des salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée minimale fixée par l'article L. 3123-14-1 du code du travail sont regroupés par demi-journées dans la limite de 5 par semaine.

Article 4

Dérogations individuelles

En application des dispositions de l'article L. 3123-14-2 du code du travail, une durée de travail inférieure à celle fixée par l'article 2 du présent accord peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié.

Le contrat de travail est rédigé ou révisé en conséquence.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle.

Article 5

Dispositif lié à la retraite complémentaire

Le salarié à temps partiel peut demander à cotiser sur la base de la rémunération correspondant à l'activité exercée à temps plein au titre de la retraite complémentaire.

Cette option de cotisation sur un temps plein devra résulter d'un écrit daté et signé, soit dans le contrat de travail initial, soit par avenant si l'accord est postérieur à la conclusion du contrat.

Si le salarié effectue cette demande, l'employeur devra y accéder.

Article 6

Heures complémentaires

Le salarié à temps partiel peut être conduit à effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/10 de la durée de travail contractuelle.

Un avenant au contrat de travail peut prévoir, temporairement, l'augmentation de la durée contractuelle du travail du salarié à temps partiel. Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner une sanction disciplinaire ou un licenciement.

Ainsi, et au-delà du 1/10 ci-dessus mentionné, et dans la limite de 1/3 de la durée de travail contractuelle, des heures complémentaires pourront être réalisées avec l'accord du salarié.

Les heures complémentaires réalisées seront majorées au taux de 25 % dès la première heure.

En aucun cas, le cumul des heures contractuelles et des heures complémentaires ne doit permettre d'atteindre 35 heures dans le cadre de la semaine.

Article 7

Interruption d'activité

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité.

Cette interruption ne peut être d'une durée supérieure à 2 heures.

Article 8

Priorité d'emploi

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution, dans la structure qui les emploie, d'un poste disponible à temps complet ou à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important que le leur et ressortissant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés, par voie d'affichage, la liste des emplois disponibles correspondant.

Article 9

Dispositions diverses

Article 9.1

Commission de suivi

La commission de suivi de la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement aura en charge d'opérer un suivi de l'application de l'accord.

Article 9.2

Entrée en vigueur et durée

A compter du 1^{er} juillet 2014, les salariés dont les contrats sont déjà en cours à cette date peuvent demander à bénéficier des dispositions du présent accord. L'employeur peut refuser cette demande s'il justifie de l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'établissement ⁽¹⁾.

En tout état de cause, ces salariés bénéficieront de l'ensemble des dispositions du présent accord au plus tard le 1^{er} septembre 2014.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée s'achevant au 31 décembre 2016.

Article 9.3

Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé et dénoncé totalement ou partiellement dans les conditions prévues par le code du travail.

En cas de modification législative ou réglementaire, les parties aux présentes s'engagent à les réviser en conséquence.

Article 9.4

Dépôt

Le présent accord fera l'objet, à la diligence des parties, des formalités de dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 24 octobre 2014.

(Suivent les signatures.)

(1) Conformément à l'article 12.8 de la loi de sécurisation de l'emploi.

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**
(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses
ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,
jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)

ACCORD DU 13 OCTOBRE 2014
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCA

NOR : ASET1451194M

IDCC : 1536

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux, dans le cadre des nouvelles règles issues de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, ont décidé de changer d'organisme paritaire collecteur agréé des contributions obligatoires en matière de formation professionnelle.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile du 15 décembre 1971.

Article 2

OPCA désigné

Les partenaires sociaux désignent Intergros, organisme collecteur paritaire agréé des fonds de la formation professionnelle continue des entreprises du commerce de gros et du commerce international, comme organisme paritaire collecteur agréé des entreprises de la branche qui sont donc tenues de lui verser leurs contributions obligatoires en matière de formation professionnelle.

Cette désignation prend effet au 1^{er} janvier 2015 et donc pour les versements effectués en début d'année 2016 au titre des exercices débutant en 2015.

Article 3

Dispositions finales

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie par avenant, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débuteront le plus rapidement possible, au plus tard dans un délai de 3 mois après la réception de la demande de révision.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Le présent accord est conclu pour une durée limitée de 2 ans.

Au plus tard avant la fin de ce délai un bilan sera effectué. Au vu de celui-ci, les signataires décideront si l'accord est reconduit pour une période d'une année supplémentaire.

Si tel est le cas, l'accord sera ensuite reconduit par tacite reconduction pour 1 an à chaque fin d'année civile à partir de son échéance pour l'année suivante, sauf dénonciation avant le début du dernier trimestre.

Fait à Paris, le 13 octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNB.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

CFTC ;

FGTA FO.

Brochure n° 3378

Convention collective

**IDCC : 2992. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Indre-et-Loire)**

ACCORD DU 7 OCTOBRE 2014

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

NOR : ASET1451197M

IDCC : 2992

PRÉAMBULE

Il est rappelé que le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel non cadre des entreprises de la métallurgie d'Indre-et-Loire. Les ingénieurs et cadres (y compris les cadres transposés) dépendent de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, ainsi que de ses avenants annuels.

Les parties signataires décident de fixer les rémunérations annuelles garanties et les rémunérations minimales hiérarchiques suivant le barème figurant en annexe au présent accord.

A. – Rémunérations annuelles garanties (RAG)

En application de l'accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, ainsi que de l'article 39 de la convention collective de la métallurgie d'Indre-et-Loire du 10 décembre 2010, les rémunérations annuelles garanties sont fixées, sans dérogation possible, que ce soit par accord d'entreprise ou accord de branche, conformément aux articles L. 2253-1 et suivants du code du travail, à partir de l'année 2014, selon le barème figurant en annexe au présent accord et constituent la rémunération annuelle au-dessous de laquelle aucun salarié adulte ne pourra être rémunéré.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des rémunérations annuelles garanties.

B. – Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Les minima hiérarchiques sont fixés par les barèmes ci-après. Ceux-ci sont calculés sur la base d'une valeur de point de 5,10 € à partir du 1^{er} novembre 2014 appliquée aux coefficients de l'échelle finale définie à l'article 10 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenues en multipliant la valeur du point par le coefficient attribué au poste du salarié. Elles servent exclusivement de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Conformément à l'article 40 de la convention collective, il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques sont adaptables à l'horaire de travail effectif et assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier prévues par les dispositions conventionnelles applicables.

Elles supportent le cas échéant les majorations pour heures supplémentaires.

C. – Dépôt

Le présent accord 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 l'article D. 2231-2 du même code.

Fait à Tours, le 7 octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Touraine.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

CFTC.

ANNEXE

Barème des rémunérations annuelles garanties applicable à partir de l'année 2014

Base : 151,67 heures par mois, soit 35 heures par semaine.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT de maîtrise (sauf atelier)	OUVRIER	AGENT de maîtrise d'atelier
I	1	140	17 387		O1 17 387	
	2	145	17 448		O2 17 448	
	3	155	17 524		O3 17 539	
II	1	170	17 889		P1 17 936	
	2	180	18 046			
	3	190	18 242		P2 18 558	
III	1	215	18 427	AM1 18 427	P3 18 833	AM1 19 414
	2	225	18 673			
	3	240	19 803	AM2 19 803	TA1 20 790	AM2 21 186
IV	1	255	20 712	AM3 20 712	TA2 21 749	AM3 22 163
	2	270	21 700		TA3 22 754	
	3	285	22 906	AM4 22 906	TA4 24 052	AM4 24 514
V	1	305	24 486	AM5 24 486		AM5 26 199
	2	335	26 872	AM6 26 872		AM6 28 750
	3	365	29 250	AM7 29 250		AM7 31 295
		395	31 720	31 720		33 941

Brochure n° 3134

Convention collective nationale

IDCC : 2205. – NOTARIAT

ACCORD DU 16 OCTOBRE 2014
RELATIF AU FINANCEMENT DES SYNDICATS

NOR : ASET1451199M

IDCC : 2205

Les partenaires sociaux du notariat réaffirment leur attachement à un dialogue social de qualité, notamment à l'heure où la profession fait l'objet de nombreuses attaques.

C'est pourquoi le conseil supérieur du notariat a souhaité renouveler, au titre de l'année 2014, le versement de la subvention destinée à favoriser ce dialogue instauré au niveau de la branche, seul niveau de négociation pertinent au regard des enjeux de la profession, dont bénéficient depuis plusieurs années les organisations syndicales de salariés représentatives dans le notariat.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit.

Article 1^{er}

Le conseil supérieur du notariat participe pour l'année civile 2014 au financement des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche par le versement d'une subvention globale d'un montant de 225 000 €.

Article 2

Sauf dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, cette subvention est répartie entre les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche selon les critères suivants :

- 2/5 de l'allocation répartis de façon égale entre l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche ;
- 1/5 de l'allocation réparti entre les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche proportionnellement à leur taux d'assiduité aux réunions plénières de la commission mixte paritaire de la convention collective, avec comme référence l'année civile précédant celle pour laquelle la subvention est versée, soit l'année 2013 :
 - CFDT : 100 % ;
 - CFE-CGC : 100 % ;
 - CFTC : 100 % ;
 - CGT : 100 % ;
 - CGT-FO : 100 % ;

- 1/5 de l'allocation réparti de façon égale entre les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche qui présentent des candidats à l'élection au conseil d'administration de la CRPCEN, critère de représentativité retenu, soit pour le scrutin de 2011, cinq syndicats (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO) ;
- 1/5 de l'allocation réparti entre les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche proportionnellement au nombre de voix obtenues dans le collège des actifs à l'élection au conseil d'administration de la CRPCEN, critère de représentativité retenu, soit pour le scrutin de 2011, 11 115 suffrages valablement exprimés, dont :
 - 6 774 pour la liste union pour la CRPCEN avec application entre les organisations syndicales membres de cette liste d'une clé de répartition basée sur le nombre d'élus titulaires et suppléants de chacune d'entre elles, soit au total 8 élus sur cette liste, à savoir :
 - 2 élus CFDT, soit 2/8 ;
 - 4 élus CFE-CGC, soit 4/8 ;
 - 1 élu CFTC, soit 1/8 ;
 - 1 élu CGT, soit 1/8 ;
 - 4 341 pour la CGT-FO.

Article 3

Compte tenu des dispositions des articles précédents, les sommes seront versées au 24 octobre 2014, par chèque, à chacune des organisations syndicales ci-dessous énumérées.

Article 4

Au titre de l'année 2014, les montants seront les suivants :

- fédération des services CFDT : 42 856 € ;
- syndicat national des cadres et techniciens du notariat, affilié à la CFE-CGC : 49 713 € ;
- fédération commerce, services et force de vente, affiliée à la CFTC : 39 428 € ;
- fédération nationale des personnels des sociétés d'études CGT : 39 428 € ;
- fédération générale des clercs et employés de notaire, affiliée à la CGT-FO : 53 575 €.

Article 5

Lesdites sommes versées par le conseil supérieur du notariat s'imputeront sur celles qui pourraient être dues par la profession au titre de l'année 2014 en vertu de toute réglementation et/ou convention actuelles et/ou futures relatives, à quelque niveau que ce soit, à l'aide au financement du syndicalisme et/ou au dialogue social et/ou au paritarisme.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, qui s'achèvera le 31 décembre 2014 et ne concernera que l'année civile 2014.

Si une disposition législative vient réglementer le financement des organisations syndicales pendant la période de validité du présent accord, les partenaires sociaux se réuniront dans les 3 mois de son entrée en vigueur afin de convenir de ses modalités d'application.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du code du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 16 octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CSN.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

SNCTN CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FSE CGT ;

FGCEN CGT-FO.

Brochure n° 3134

Convention collective nationale

IDCC : 2205. – NOTARIAT

**AVENANT N° 25 DU 16 OCTOBRE 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} OCTOBRE 2014**

NOR : ASET1451198M

IDCC : 2205

Entre :

Le CSN,

D'une part, et

Le SNCTN CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FGCEN CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Au titre de l'article 14.2 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, la valeur du point est fixée à 13,18 € pour 35 heures.

Article 2

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	
			Au 1 ^{er} mars 2013 (point à 13,09 €)	Au 1 ^{er} octobre 2014 (point à 13,18 €)
Employés	E2	115	1 506	1 516
	E3	120	1 571	1 582
Techniciens	T1	132	1 728	1 740
	T2	146	1 912	1 925
	T3	195	2 553	2 571

CATÉGORIE	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	
			Au 1 ^{er} mars 2013 (point à 13,09 €)	Au 1 ^{er} octobre 2014 (point à 13,18 €)
Cadres	C1	220	2 880	2 900
	C2	270	3 535	3 559
	C3	340	4 451	4 482
	C4	380	4 975	5 009

L'augmentation de salaire résultant de l'application du présent accord s'impute, lorsqu'elles existent encore, sur les indemnités différentielles créées pour maintenir le salaire en cas de réduction du temps de travail à 35 heures. Il est expressément rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic, sauf application des dispositions de l'accord de branche du 10 juillet 2008 relatif aux contrats de professionnalisation dans le notariat.

Article 3

Le présent accord prend effet au 1^{er} octobre 2014.

Il sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, et porté à la connaissance des notaires et des salariés au moyen d'une copie qui sera envoyée dans tous les offices et devra être émarginée par tous les membres du personnel. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du code du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 16 octobre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

ACCORD DU 14 MAI 2014
À L'ACCORD DU 15 JANVIER 2009
RELATIF AU RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1451203M
IDCC : 3017

Considérant l'accord du 15 janvier 2009, conclu en application de la convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industrie concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche, assurant une couverture collective de retraite supplémentaire de branche au profit des salariés non cadres des établissements ressortissant à cette convention ;

Considérant les statuts de l'IGRS ;

Considérant que la convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industrie concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche précitée, d'une part, et la convention collective de la manutention portuaire, d'autre part, ont été révisées par la convention collective nationale unifiée ports et manutention, entrée en vigueur le 3 mai 2011 ;

Considérant que la négociation d'un régime de retraite supplémentaire de branche est prévue au programme de travail de la convention collective nationale unifiée ports et manutention en son annexe IV ;

Considérant que jusqu'à l'adoption de ce nouveau régime de branche, le régime de retraite supplémentaire à cotisations définies applicable aux salariés non cadres des établissements portuaires, institué par l'accord précité du 15 janvier 2009, demeure en vigueur à titre transitoire ;

Considérant qu'il convient de préciser la définition du champ d'application de ce régime afin de se conformer aux dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et de modifier en conséquence les statuts de l'IGRS,

les dispositions suivantes sont adoptées.

Article 1^{er}

L'article 2 de l'accord du 15 janvier 2009 instituant un nouveau régime de retraite à cotisations définies applicable aux salariés bénéficiaires est modifié comme suit :

Les termes : « salariés non cadres » du premier alinéa de cet article sont remplacés par les termes : « ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise à l'exception de ceux assimilés aux cadres par les dispositions de l'article 4 *bis* de la convention AGIRC ».

Les dispositions du contrat assurant la couverture collective du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies sont modifiées en conséquence.

Article 2

L'article 3 des statuts de l'IGRS relatif à l'objet et à la responsabilité de l'IGRS est modifié comme suit :

Les termes : « salariés non cadres » sont remplacés par les termes : « ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise à l'exception de ceux assimilés aux cadres par les dispositions de l'article 4 *bis* de la convention AGIRC ».

Article 3

L'article 15 des statuts de l'IGRS, modifié par protocole d'accord du 13 novembre 2013, est complété comme suit :

Au deuxième tiret du premier alinéa de cet article, les termes : « qui a statutairement vocation à les représenter » sont insérés après les termes : « organisation syndicale la plus représentative ».

Fait à Paris, le 14 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UPF.

Syndicats de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

ACCORD DU 14 MAI 2014
RELATIF AUX RENTES DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1451204M
IDCC : 3017

Entre :

L'UPE,

D'une part, et

La FGTE CFDT ;

La FNPD CGT ;

La FEETS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Revalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire

Sur avis de la commission consultative de suivi retraite et sur la base des éléments transmis par l'assureur, établis à partir des hypothèses d'âges moyens de départ à la retraite des participants au régime, non éligibles au dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, de 60 ans et 8 mois, 60 ans et 9 mois, ou 60 ans et 10 mois, les partenaires sociaux ont retenu l'hypothèse d'un âge moyen porté à 60 ans et 10 mois, et les rentes de retraite supplémentaire sont revalorisées comme suit :

Contrat de retraite à prestations définies :

- rentes viagères différées : 1,30 % à compter du 1^{er} juillet 2014 ;
- rentes viagères immédiates : 1,30 % à compter du 1^{er} juillet 2014.

Contrat de retraite à cotisations définies :

- rentes viagères différées : 1,52 % à compter du 1^{er} janvier 2014 ;
- rentes viagères immédiates : 1,52 % à compter du 1^{er} janvier 2014.

Fait à Paris, le 14 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3228

Convention collective nationale
IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE
DE LA RÉCUPÉRATION

ACCORD DU 17 SEPTEMBRE 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS
AU 1^{ER} NOVEMBRE 2014

NOR : ASET1451191M
IDCC : 637

Entre :

La FEDEREC,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La FGMM CFDT ;

Le SNED FGT CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. – Barème des salaires minima conventionnels

Les minima conventionnels issus de l'accord du 30 septembre 2013 sont revalorisés de 0,8 % et sont donc modifiés selon l'annexe I ci-après.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1^{er} novembre 2014.

Pour vérifier que le niveau des garanties dudit barème est atteint, les entreprises devront s'assurer du respect de l'article 60.2 relatif au salaire minimum professionnel de la convention collective des industries et commerce de la récupération.

II. – Modalités d'application

L'ensemble des dispositions du présent accord est impératif. Il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés.

III. – Formalités de dépôt

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

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

Fait à Paris, le 17 septembre 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des salaires minima conventionnels applicable au 1^{er} novembre 2014

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON			
	A	B	C	D
I	1 479,77	1 485,17	1 495,95	
II	1 506,76	1 517,54	1 533,73	
III	1 543,00	1 568,43	1 612,15	
IV	1 648,61	1 700,49	1 753,87	
V	1 828,74	1 935,62	2 042,51	
VI		2 133,27	2 309,65	2 699,79
VII		2 800,98	2 916,81	3 053,70

Brochure n° 3031

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

AVENANT N° 2 DU 25 SEPTEMBRE 2014
À L'ACCORD DU 26 SEPTEMBRE 2013
RELATIF À LA RÉVISION PARTIELLE DE LA CONVENTION

NOR : ASET1451202M
IDCC : 897

Entre :

Le CISME,

D'une part, et

Le SNPST ;

La FNSS CFDT ;

La FFASS CFE-CGC ;

La FSS CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément à l'article 5 de l'accord de méthode du 26 septembre 2013 organisant la révision partielle de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (2^e phase), les partenaires sociaux observent que le délai initialement fixé par l'avenant n° 1 à l'accord de méthode, en date du 16 avril 2014, ne pourra être respecté compte tenu du retard de la parution des textes d'application de plusieurs grandes lois, en particulier celles portant sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale (avec une partie relative au financement des organisations syndicales et patronales), la prévoyance et les frais de santé.

Ils fixent donc un nouveau séquençage de la négociation permettant la couverture des thèmes visés à l'article 2 de l'accord de méthode du 26 septembre 2013.

Ainsi, un premier accord à caractère général concernera l'ensemble des articles de la convention collective nationale, à l'exclusion de ceux déjà inclus dans l'accord du 20 juin 2013 portant révision partielle de la convention collective nationale et de ceux concernés par les sujets cités ci-dessous :

- la formation professionnelle, y compris les dispositions concernant le financement des organisations syndicales et professionnelles d'employeurs ;
- la durée du travail ;
- les frais de santé ;
- la prévoyance ;

- la retraite supplémentaire ;
- les travailleurs handicapés ;
- les dispositions concernant le droit syndical, qui ne nécessitent pas d’attendre la publication du décret en Conseil d’Etat visé par le chapitre III du titre II de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l’emploi et à la démocratie sociale.

Les partenaires sociaux décident donc de modifier comme suit l’article 4 (le présent texte se substituant complètement à l’article 4 de l’accord de méthode du 26 septembre 2013) et l’article 5.

« Article 4

Calendrier des négociations

Les partenaires sociaux décident de négocier ce premier accord à caractère général.

Par ailleurs, dès la fin de la négociation du premier accord à caractère général, les partenaires sociaux décident de traiter par priorité les deux sujets suivants :

- la liste des formations éligibles au compte personnel de formation figurant dans la partie relative à la formation professionnelle ;
- les dispositions concernant le droit syndical, qui ne nécessitent pas d’attendre la publication du décret en Conseil d’Etat visé par le chapitre III de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l’emploi et à la démocratie sociale.

Ces deux négociations commenceront au plus tôt au cours de la session plénière des 26 et 27 novembre 2014, et au plus tard, au cours de la session plénière des 17 et 18 décembre 2014, pour se terminer en février 2015.

Il est ici précisé que la négociation portant sur la liste des formations éligibles au compte personnel de formation fera l’objet d’une convocation spéciale de la CPNEFP, conformément à l’accord du 11 mars 1993.

Il sera ensuite traité des autres sujets visés plus haut, à raison d’un sujet par séance plénière fixée par les partenaires sociaux pour l’année 2015.

Enfin, les partenaires sociaux considèrent qu’il ne leur est pas possible de se fixer un délai pour la fin des négociations. L’accord à caractère général susmentionné sera soumis à signature dès l’aboutissement de la négociation. Les accords particuliers et distincts seront quant à eux soumis à signature au fur et à mesure des négociations.

Article 5

Dispositions finales

Par modification de l’article 5 de l’accord de méthode du 26 septembre 2013, il est prévu que cet accord de méthode dans les dispositions non modifiées par le présent avenant trouvera son application jusqu’à la fin des négociations. »

Fait à Paris, le 25 septembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3049

Convention collective nationale

IDCC : 1557. – **COMMERCE DES ARTICLES DE SPORT
ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS**

AVENANT N° 2 DU 23 JUIN 2014

À L'AVENANT DU 4 NOVEMBRE 2004

RELATIF AU CQP « TECHNICIEN-VENDEUR EN PRODUITS DE SPORT »

NOR : ASET1451196M

IDCC : 1557

A la suite des travaux effectués au sein de la CPNEFP de la branche visant la création d'une nouvelle option du CQP de technicien-vendeur en produits de sport et de l'adoption des référentiels d'une certification spécifique en matière de running-course à pied, les signataires du présent avenant ont convenu des dispositions ci-après.

Article 1^{er}

Modification des visas

Le troisième alinéa des visas est complété comme suit :

« Vu les décisions de la CPNEFP en date du 9 mars 2004 et du 10 juin 2014 portant approbation du cahier des charges comprenant les référentiels des quatre options du CQP ; ».

Article 2

Création d'une nouvelle option

L'article 1^{er} est complété par un dernier tiret :

« – option produits running-course à pied. ».

Article 3

Insertion des référentiels

Les référentiels figurant en annexe constituent l'annexe IV de l'accord.

Article 4

Inscription au RNCP

Cette option produits running-course à pied fera l'objet d'une demande d'inscription complémentaire au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) au même titre que les trois premières options.

Article 5

Publicité et extension

Le présent avenant sera notifié à toutes les parties conformément aux dispositions du code du travail.

Il sera déposé en un exemplaire à la direction des relations du travail et par voie électronique, et son extension sera demandée aussitôt.

Fait à Paris, le 23 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FPS.

Syndicat de salariés :

FS CFDT.

ANNEXE

CAHIER DES CHARGES DU CQP « COURSE À PIED »

A. – DÉFINITION DES PUBLICS

CONDITIONS D'OBTENTION DES CQP

1. Le CQP s'adresse prioritairement aux catégories de publics suivants :
 - personnes issues de la profession, en situation d'emploi, souhaitant valider les compétences acquises par l'expérience professionnelle ;
 - salariés de la branche, dans le cadre des actions de formation professionnelle continue, à l'initiative de l'entreprise ;
 - jeunes de 18 à 25 ans dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
 - personnes issues de la profession, en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur insertion ;
 - salariés ou demandeurs d'emploi relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle.

2. Conditions d'obtention du CQP

Le CQP peut être délivré aux personnes qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- 1° Avoir suivi les actions de formation définies dans le référentiel de formation ;
- 2° Justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans le métier.

Pour obtenir le CQP le candidat doit avoir réussi à l'examen de certification.

B. – RÉFÉRENTIEL DES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

Le titulaire du CQP, mention course à pied, exerce des fonctions de vente, conseil et réalise des adaptations en semelle de chaussures dans le cadre de l'activité de la course à pied.

1. Vente

Il prend en charge le client, s'informe de ses besoins et le conseille.

Il assure la vente des produits, matériels et accessoires.

Il veille à la bonne présentation des produits sur les présentoirs.

Il informe le responsable matériel de toute rupture de stock.

Il réalise les inventaires demandés par le responsable selon les procédures définies.

Il assure le rangement de la surface de vente.

Il participe, selon les procédures définies, au nettoyage du magasin.

Il vend les produits complémentaires (chaussettes, pommade, lacets, entretien des chaussures).

2. Atelier semelle et boot-fitting

Il analyse la morphologie et la foulée des clients.

Il entretient le tapis de course électrique.

Il diagnostique les problèmes les plus courants et leurs conséquences au niveau de la pratique de la course à pied.

Il réalise des semelles thermo-formables selon les procédures préconisées par les fabricants.

Il participe selon la procédure définie au rangement et à l'organisation du magasin.

Il réalise les inventaires des semelles.

Il vend les produits complémentaires (chaussettes, pommade, lacets, entretien des chaussures).

C. – RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES

Le titulaire du CQP possède des compétences techniques et commerciales qui lui permettent d'adapter ses conseils en fonction de la pratique et des caractéristiques physiologiques du client. Il est impliqué dans le milieu de la course à pied. Il possède des qualités de rigueur, de sérieux, d'autonomie ; il a le sens des relations humaines, il aime le contact, il a une présentation sportive et pratique la course à pied.

Compétences techniques

Etre capable :

- de déterminer les paramètres techniques appropriés à chaque type de pratiquant et de pratique ;
- d'évaluer les caractéristiques morphologiques et anatomiques de l'utilisateur ;
- d'identifier le niveau et le type de pratique ;
- de diagnostiquer les problèmes particuliers ;
- de réaliser des analyses de foulées sur tapis de course ; en déduire les critères de choix de chaussures, de vêtement et d'accessoires matériels (instruments de mesure, lunettes, bâtons, diététique, produits de protection et de soins).

Effectuer les opérations de boot-fitting suivant le cahier des charges des fabricants.

Vérifier et entretenir un tapis de course.

Organiser son poste de travail :

- organiser son espace de travail pour permettre l'analyse des foulées et l'essayage des chaussures ;
- organiser le rangement du matériel de boot-fitting ;
- mise en place du tapis de course et de prise de vue.

Connaissances :

- des typologies de coureur ;
- des conditions de pratique de sécurisation ;
- de l'environnement du trail et du running ;
- physiologiques du sport et de la course à pied en particulier ;
- des paramètres anatomiques et biomécaniques liés à la course à pied ;
- des pathologies et problématiques fréquemment rencontrées en course à pied ;
- des différents types de foulée ;
- connaissance de logiciel d'analyse de foulée ;
- prise de vue ;
- utilisation et entretien de tapis de course.

Des produits :

- chaussures :
 - conception, matériaux ;
 - caractéristiques techniques, avantages clients ;
 - volumes chaussants ;
- textiles :
 - vocabulaire ;
 - conception, matériaux ;
 - lexique technique ;
 - codes d'entretien des textiles ;

- grilles internationales des tailles ;
- spécificité des produits compressifs ;
- spécificité des produits triathlon (+ néoprène) ;
- spécificité des sous-vêtements ;
- spécificité des chaussettes ;
- accessoires :
 - fonctionnement, conception et conseils d'utilisation :
 - montres (GPS, cardio-fréquencemètre, chronomètre, podomètre...) ;
 - électrostimulation ;
 - lunettes ;
 - frontales ;
 - bagagerie ;
 - librairie, cartographie ;
 - bâtons.

Diététique sportive :

- les compléments alimentaires ;
- les règles de base ;
- les produits : hydratants, énergétiques, protéinés, énergisants.

Protection :

- les prothèses articulaires ;
- les crèmes et pommades.

Boot-fitting :

- vocabulaire ;
- modèles de semelles thermo-formables et outillage ;
- la limite entre le boot-fitting et la podologie.

Handisport.

Compétences commerciales

Etre capable :

- d'accueillir le client selon les règles ;
- de créer le contact ;
- de déceler les besoins, les motivations du client ;
- de chercher/trouver l'adéquation produit/client ;
- d'orienter le client vers le type de produit correspondant à sa pratique, à sa morphologie et à sa foulée ;
- de structurer un argument en caractéristiques, avantages, bénéfices, compte tenu de la conception spécifique du produit et du pratiquant ;
- d'orienter le client sur la meilleure façon d'utiliser le produit ;
- d'informer le client sur les risques liés à l'utilisation du matériel et à la pratique (usure des chaussures, blessures) ;
- d'informer le client sur les conditions d'entretien des produits en s'assurant qu'elles sont bien comprises ;
- de communiquer au client toute information complémentaire ;
- de proposer une vente complémentaire ;
- d'établir un devis selon les procédures définies ;

- de proposer et d’informer le consommateur des garanties selon les produits (instruments de mesure, électrostimulation).

Connaissances :

- des phases essentielles de la vente :
 - l’accueil ;
 - la découverte des attentes et des besoins du client ;
 - la recherche de ses motivations ;
 - la présentation des articles et l’argumentation structurée ;
 - la réponse aux objections du client ;
 - la conclusion de la vente ;
 - les ventes complémentaires ;
 - la conclusion générale de la vente ;
- des attentes des pratiquants :
 - confort, amorti, stabilité ;
 - sécurité ;
 - performance, rendement, dynamisme ;
 - plaisir ;
 - minimalisme.

Compétences de gestion et merchandising

Etre capable de :

- réaliser des inventaires selon les procédures définies ;
- comprendre à quoi sert un inventaire ;
- participer aux commandes de base et réassortiment.

Organiser l’espace vente et informations :

- agencement du magasin ;
- organisation d’actions de promotion ;
- mise en place du produit.

Connaissances :

- chiffre d’affaires et répartition par rayon ;
- saisonnalité ;
- coefficients et taux de marge ;
- taux de marge pondérée ;
- rotation et stock moyen ;
- processus d’achat ;
- les bases du merchandising ;
- le marché, tendances et évolutions ;
- les marques leaders ;
- la segmentation ;
- les fédérations existantes ;
- les grandes courses et courses populaires ;
- la politique des clubs et associations ;
- la presse ;
- l’organisation d’une course : les étapes administratives et techniques ;
- le budget et la recherche de sponsors (contrats types).

Compétences de communication

Etre capable :

- de décrire et d'expliciter les données techniques ;
- d'exploiter, de comprendre et de commenter les fiches produit ;
- d'exploiter, de comprendre et de commenter les guides techniques.

Communiquer avec le groupe :

- avoir conscience de l'autre ;
- maîtriser son ressenti et ses émotions ;
- écouter et prendre en compte les interventions du groupe.

Informier :

- signaler les événements, les problèmes, en temps ou selon les procédures.

Rechercher des informations sur les produits :

- identifier les différentes sources d'information ;
- identifier les personnes ressources.

Connaissances :

- base de la communication interpersonnelle ;
- base des rouages de la communication événementielle ;
- base informatique, réseaux sociaux et e-commerce.

D. – RÉFÉRENTIEL DE FORMATION

Programme de la formation

Durée : la durée indicative de la formation est de 252 heures + 7 heures d'examen.

La durée de la formation peut être adaptée aux publics accueillis pour considérer les niveaux d'entrée et les validations partielles de modules.

Techniques de produits chaussures et accessoires : 126 heures

Biomécanique et physiologie Générale, filière énergétique Appliquée à la course à pied Approche ostéo-articulaire du pied : <ul style="list-style-type: none">– musculaire– vasculaire– sensorielle Proprioception	14 heures
Analyse du pied et de la course Les différentes parties du pied Paramètres dimensionnels, volumes chaussants et différentes formes Analyse statique appliquée à la course à pied : <ul style="list-style-type: none">– appuis statiques Analyse dynamique appliquée à la course à pied : <ul style="list-style-type: none">– appuis dynamiques et foulées– pronation– supination Préconisations et conseils, diagnostic problèmes potentiels, risque de blessures et solutions	

Pointures Particularités en fonction des pratiques, des pays, des modèles (homme, femme, enfant)	
Conception et fabrication, connaissances des différentes parties et des matériaux entrant dans la composition d'une chaussure Running, trail Théorie Matériaux utilisés Fabrication Choix de modèle Etude des paramètres dimensionnels Etude des paramètres mécaniques Etude des différents types de chaussures Positionnement du produit dans un rayon Connaissance des nouveaux concepts Etude des tendances Pratique Course à pied : — tests terrain goudron — tests terrain chemin — tests terrain piste Trail : — tests tout terrain et montagne Handisport	
Différents concepts et solutions proposés par les marques Services clients à proposer Analyse de la foulée, réalisation de semelles, organisation de l'atelier	87 h 30
Boot-fitting Semelles thermo-formables Etude de cas Pratique	14 heures
Tapis de course Connaissance de logiciel d'analyse de foulée Prise de vue Utilisation et entretien de tapis course	7 heures
Segment de l'athlétisme Spécificité des chaussures Sprint Demi-fond Cross Saut	3 h 30

Produits associés : 56 heures

Textile Technique produit gamme textile running, trail et marche nordique Vocabulaire Haut, bas Automne, hiver / printemps, été Conception et matériau, lexique technique Les tissus : – étude des fiches techniques : composition, applications spécifiques au running : – paramètres de différences des matières – noms commerciaux et caractéristiques – textile protection et confort – code d’entretien des textiles – grilles internationales des tailles – importance du rayon textile dans un magasin, les marques leaders de chaque rayon Produits de compression Spécificité triathlon et combinaisons néoprène Sous-vêtements Chaussettes	28 heures
Accessoires Montres (GPS, cardiofréquencemètre, chronomètre, podomètre...) Electrostimulation Lunettes Frontales Bagagerie Librairie, cartographie Bâtons	7 heures 3 h 30 3 h 30 3 h 30
Diététique sportive et alimentation du coureur Produits hydratants, protéinés Produits avant effort, pendant et récupération : – boissons – gels – barres – gâteaux	7 heures
Différentes protections Prothèses, orthèses articulaires Accessoires et crèmes	3 h 30

Environnement : 14 heures

Dynamisation du magasin par le service à la clientèle Marché du running, du trail et de l'athlétisme en France : — évolution des marchés, tendances, les chiffres clefs — les marques leaders — la segmentation	7 heures
Environnement Connaissance de la pratique : — fédérations existantes — grandes courses et courses populaires — politique des clubs et associations — revues existantes — organiser une course : les étapes administratives et techniques — budget et recherche de sponsors (contrats types)	7 heures

Commerce et gestion : 56 heures

Techniques de vente et de communication Techniques de vente Phases essentielles de la vente : — l'accueil — la découverte des attentes et des besoins du client — la recherche de ses motivations — la présentation des articles et l'argumentation structurée — la réponse aux objections du client — la conclusion de la vente — les ventes complémentaires — la conclusion générale de la vente Techniques de vente adaptées aux différents produits running E-commerce, événementiel et réseaux sociaux	28 heures
Attentes des pratiquants : Confort, amorti, stabilité Sécurité Performance, rendement, dynamisme Plaisir	
Minimalisme Travaux pratiques vente : Argumentaire et conseil Utilisation des caractéristiques techniques Vente complémentaire Sketches, mises en situation	

Approche commerciale et merchandising Organisation de l'espace vente et informations : – agencement du magasin – organisation d'actions de promotion – mise en place du produit	14 heures
Connaissance de base en gestion : Détermination des objectifs de chiffre d'affaires et répartition par rayon Saisonnalité Coefficients et taux de marge Taux de marge pondéré Rotation et stock moyen Processus d'achat	14 heures

E. – MODALITÉS D'ACCÈS À LA CERTIFICATION

Trois modalités d'accès aux CQP pour les personnes justifiant d'un niveau V de formation (CAP, BEP ou équivalent) :

- par la voie du contrat de professionnalisation : contrat de 6 mois en alternance, dont 252 heures de formation en centre et 7 heures d'examen ;
- par la voie de la formation professionnelle continue : stage de 231 heures en centre + 4 mois attestés d'expérience en entreprise + 7 heures d'examen ;
- par la voie de la VAE (validation des acquis de l'expérience) :
 - après 3 ans (ou 3 saisons) attestés, d'expérience en entreprise ;
 - une évaluation de chaque postulant à ce parcours de formation permettra d'établir une catégorie de niveau. Quatre catégories : débutant, intermédiaire, confirmé, expert.

Débutant : formation complète préalablement définie.

Intermédiaire : la formation nécessaire est de 9 jours + 1 jour d'examen pour le passage du CQP (contenu à définir en fonction du positionnement).

Confirmé : la formation nécessaire est de 4 jours + 1 jour d'examen pour le passage du CQP (contenu à définir en fonction du positionnement).

Expert : la formation nécessaire est de 2 jours + 1 jour d'examen pour le passage du CQP (contenu à définir en fonction du positionnement).

F. – MODALITÉS DE VALIDATION

Le CQP de conseiller technique course à pied valide un niveau V de qualification reconnu par la convention collective au coefficient 70.

L'organisation de la certification est réalisée dans les mêmes conditions, quel que soit le mode d'accès au CQP.

CERTIFICATION COURSE À PIED

ORGANISATION DE LA CERTIFICATION

La certification se déroule en deux parties :

- une partie théorique ;
- une partie technique.

La partie technique n'est accessible qu'aux candidats ayant obtenu au moins une moyenne de 12/20 à la partie théorique.

Obtention de la certification

Pour obtenir la certification le candidat doit justifier d'au moins :

- une note égale à 12/20 aux épreuves théoriques ;
- une note égale à 15/20 aux épreuves pratiques,

soit un minimum de 27/40 pour l'obtention de la certification de technicien produits course à pied.

Première partie de l'examen : partie théorique

La première partie de l'examen, notée sur 20 points, est constituée de trois modules :

Module 1 : Pratiques.

Module 2 : Techniques produits.

Module 3 : Environnement de la pratique.

Chaque module est assorti d'un coefficient :

Module 1 : notation sur 10 points.

Module 2 : notation sur 25 points.

Module 4 : notation sur 5 points.

Organisation de l'examen :

L'examen est organisé sous forme de questionnaires : QCM, questions ouvertes, questions fermées, résolution de problématiques d'ordre technique. Toute mauvaise réponse entraîne une pénalité de 1 point.

Module 1 : Pratiques

Objectifs :

- vérifier les connaissances techniques du candidat, les aptitudes à analyser la foulée d'un pratiquant, diagnostiquer des problèmes et proposer des solutions adaptées ;
- vérifier les connaissances sur les connaissances biomécaniques ;
- vérifier les aptitudes à diagnostiquer les problèmes techniques les plus courants et leurs conséquences au niveau du pratiquant ;
- vérifier les capacités à résoudre les problèmes ;
- réaliser des semelles thermo-formables ;
- vérifier les capacités à interpréter, utiliser les fiches techniques.

Module 2 : Techniques. – Produits

Objectifs :

- vérifier les connaissances techniques du candidat dans les domaines des produits « trail, running » (chaussures, textiles, diététique et accessoires) ;
- vérifier l'aptitude à conseiller en fonction des portraits types de pratiquants.

Module 3 : Environnement de la pratique

Objectifs : vérifier les connaissances sur :

- l'évolution des marchés, tendances, les chiffres clefs ;
- les marques leaders, leurs concepts ;
- les grandes courses et événements sportifs.

Deuxième partie de l'examen : épreuve pratique atelier

La deuxième partie de l'examen, notée sur 20 points, est constituée de 4 mises en situation obligatoires :

Chaque mise en situation est notée de façon différenciée :

- mise en situation 1 : 4 points ;
- mise en situation 2 : 3 points ;
- mise en situation 3 : 8 points ;
- mise en situation 4 : 5 points.

Organisation de l'examen :

L'épreuve pratique se déroule de la façon suivante :

Le candidat tire au sort un numéro « déterminant ».

- un lot de modèle de chaussures et quelques accessoires ;
- deux vidéos ;
- un portrait coureur (sexe, âge, taille, poids, niveau, pratique recherchée) ;
- une semelle thermo-formable (une personne du jury se mettra à contribution pour jouer le rôle du client).

1. Chaque candidat visionne (suite au tirage au sort) deux vidéos de coureur : une vidéo en champ libre extérieur et une vidéo sur tapis de course.

Critères d'évaluation :

- durée : temps limité (5 minutes maximum ; tout dépassement entraîne une pénalité de 1 point) ;
- qualité : il doit analyser pour chacune des vidéos le profil du coureur, le type de foulée et d'éventuelles préconisations.

2. Semelle thermo-formable

Critères d'évaluation :

- choix de la taille de la semelle ;
- adaptation à la morphologie ;
- finition.

3. Vente-conseil

Le candidat doit simuler une vente parmi un lot de chaussures et de matériel repérés par une fiche technique descriptive, auprès du portrait coureur tiré au sort.

Critères d'évaluation :

- comportement commercial (élocution, dynamisme, sourire...) : 1/5 ;
- respect des étapes de la vente : 1/5 ;
- capacité à diagnostiquer le besoin du client : 1/5 ;
- pertinence des propositions/argumentation : 1/5 ;
- capacité à répondre aux objections : 1/5.

4. Accessoire

Simulation d'une opération de conseil auprès du client portrait client-coureur tiré au sort.

Critères d'évaluation :

– critères de la mise en situation 3 vente-conseil : 1/3.

Brochure n° 3212

Accords nationaux

ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnel intérimaire
Personnel permanent

AVENANT N° 5 DU 9 OCTOBRE 2014
À L'ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2009
RELATIF À LA CONTRIBUTION AU FPSPP

NOR : ASET1451201M

Entre :

Le PRISM Emploi,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant modifie les articles 1, 2 et 3 de l'accord relatif à la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels en date du 10 décembre 2009, modifié par avenants des 3 décembre 2010, 14 décembre 2011, 7 décembre 2012 et 11 octobre 2013.

Article 1^{er}

*Modification de l'article 1^{er} « Prélèvement de la contribution
au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels »*

Les 2^e et 3^e alinéas de l'article 1^{er} sont modifiés comme suit :

- « – 46,15 % de la contribution par un prélèvement annuel sur les contributions dues au titre du plan de formation de l'entreprise. Ce prélèvement vient en déduction du versement minimal obligatoire à effectuer à l'OPCA au titre du plan de formation de l'entreprise ;
- 53,85 % de la contribution par un prélèvement annuel sur les contributions dues au titre de la professionnalisation. »

Article 2

Modification de l'article 2 « Bilan »

L'article 2 est modifié comme suit :

« L'OPCA de la branche établira un bilan du présent accord et des actions de formation qui auront pu être financées par le FPSPP. Ce bilan sera présenté lors de la CPNE de la branche du troisième trimestre 2015. »

Article 3

Modification de l'article 3 « Durée et entrée en vigueur »

L'article 3 est modifié comme suit :

« Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an, au titre du versement de la collecte 2015, prélevée sur les contributions dues au titre de la masse salariale 2014. »

Article 4

Formalités de dépôt

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt légales et réglementaires conformément aux dispositions en vigueur.

Fait à Paris, le 9 octobre 2014.

(Suivent les signatures.)

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/47

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage (personnel d'encadrement [Ile-de-France]) : avenant n° 32 <i>bis</i> du 21 novembre 2014	48
Exploitations horticoles, maraîchères et pépinières (Mayenne) : avenant n° 69 du 17 juin 2014.....	55
Exploitations de polyculture, d'élevage et CUMA (Aube) : avenant n° 75 du 6 février 2014.....	59
Exploitations de polyculture, d'élevage et CUMA (Aube) : avenant n° 76 du 6 février 2014.....	64
Exploitations de polyculture, d'élevage et CUMA (Aube) : avenant n° 77 du 6 février 2014.....	66
Exploitations de polyculture et d'élevage, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières, des entreprises de battages et de travaux agricoles et CUMA (Mayenne) : avenant n° 3 <i>bis</i> du 17 juin 2014	69

Convention collective

**IDCC : 8116. – PERSONNEL D'ENCADREMENT
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE
(Ile-de-France)
(2 décembre 1996)**

(Etendue par arrêté du 21 août 1998,
Journal officiel du 29 août 1998)

AVENANT N° 32 BIS DU 21 NOVEMBRE 2014

NOR : *AGRS1497336M*
IDCC : *8116*

Entre :

La FRSEA d'Ile-de-France ;

La FRCUMA d'Ile-de-France Ouest,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;

Le SFPAH CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Il est ajouté à la convention collective un préambule rédigé comme suit :

« Préambule

Les signataires de la présente convention collective incitent vivement tout employeur et tout salarié couverts par son champ d'application à se réunir au moins une fois par an pour un entretien au cours duquel les deux parties pourront évoquer tout sujet relatif à leur relation contractuelle de travail.

Ils affirment en outre que la présente convention collective ne peut faire l'objet d'aucune discrimination quant à son application et que l'égalité entre les femmes et les hommes doit notamment être respectée dans ce cadre. »

Article 2

Les dispositions du 2^e alinéa de l'article 3 de la convention collective sont remplacées par les suivantes :

« Aucun avenant ne peut être la cause pour aucun salarié et pour un travail équivalent d'une diminution de la rémunération dont il bénéficiait antérieurement ou de tout autre avantage individuel acquis précédemment.

Toutefois, sauf accord de gré à gré entre employeur et salarié, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre ces droits individuels acquis contractuellement auparavant et des avantages similaires résultant de la présente convention collective.

De même, toujours sauf accord de gré à gré entre employeur et salarié, les avantages reconnus par la présente convention collective ne peuvent s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet à la suite d'usages, d'engagements unilatéraux de l'employeur ou d'accords d'entreprise.

Dans tous ces cas, l'employeur doit au minimum maintenir le niveau de l'avantage le plus favorable au salarié.

En cas de difficultés pour l'application des dispositions qui précèdent, le problème sera soumis à la commission paritaire de conciliation instituée par la convention collective. »

Article 3

Les dispositions de l'article 19 de la convention collective sont remplacées par les suivantes :

« Article 19

Durée du travail

La durée légale du travail est actuellement de 35 heures hebdomadaires, conformément à l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Un tableau des salaires est mis en annexe I de la présente convention collective, sachant que les TAM niveaux 1 et 2 ainsi que les cadres niveaux 1 et 2 sont rémunérés sur la base d'un taux horaire brut.

Il est précisé que :

- une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail peut être conclue pour les TAM niveaux 1 et 2 ainsi que pour les cadres niveaux 1 et 2, selon les modalités des articles 7.3, paragraphe 4, et 11.3 de l'accord national précité ;
- conformément aux articles 11.2, paragraphe 3, et 11.4 de l'accord national précité, les cadres niveaux 1 et 2 sont aussi considérés comme pouvant être éligibles aux conventions de forfait sur une base annuelle de jours de travail, selon les modalités prévues par ledit accord.

Dans ce cas, il doit être mis en place un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ainsi que les jours de repos hebdomadaire, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Chaque année, un entretien doit être organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail. Cet entretien fera l'objet d'un écrit signé entre les parties et remis à chacune d'elles (art. L. 3121-46 du code du travail). Cette convention de forfait doit faire l'objet d'un écrit et doit être expressément acceptée par le salarié, étant entendu que le refus du salarié ne peut être considéré comme un motif de licenciement ;

- enfin, les cadres niveau 2 peuvent avoir le statut de cadres dirigeants, conformément au paragraphe 1 de l'article 11.1 de l'accord national précité. La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée dans le contrat de travail ou un avenant, étant entendu que le refus du salarié ne peut pas être considéré comme un motif de licenciement. Ils sont alors soumis à un forfait tout horaire, leurs appointements forfaitaires ne pouvant varier en fonction de leur horaire personnel. Dans ce cas également, en tant que cadres dirigeants, ils doivent consacrer aux fonctions qui leur sont confiées le temps nécessaire, aux moments opportuns, pour assurer la bonne marche de leur secteur, service ou exploitation. En outre, toujours à ce titre, ils ne sont pas soumis aux réglementations sur la durée du travail mais seulement aux dispositions relatives aux congés payés annuels, aux congés non rémunérés et pour événements familiaux, au congé de mater-

nité, au congé de paternité, au compte épargne-temps, aux dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail et à la médecine du travail. »

Article 4

Les dispositions de l'article 20 de la convention collective sont remplacées par les suivantes :

« La rémunération du personnel d'encadrement se compose d'un salaire mensuel, d'une prime d'activité et de la prime d'ancienneté prévue à l'article 31. »

Article 5

Les dispositions de l'article 24 de la convention collective sont remplacées par les suivantes :

« Article 24

Prime d'activité

Il est accordé aux salariés couverts par la présente convention collective une prime annuelle d'activité, dont le montant et les modalités de versement sont discutés de gré à gré entre employeur et salarié.

Toutefois, en cas de désaccord entre employeur et salarié sur les modalités de versement de la prime, l'ensemble de celle-ci devra avoir été versé au plus tard avec la paie du mois suivant la date de clôture de l'exercice.

Le montant de cette prime est déterminé selon le taux suivant :

TAM niveaux 1 et 2 ainsi que les cadres niveaux 1 et 2 : 8,5 %.

Ce taux est appliqué sur le salaire annuel conventionnel de base (issu du tableau des salaires de l'annexe I de la présente convention collective, ce qui exclut donc les heures supplémentaires ou complémentaires).

Pour les salariés travaillant à temps partiel, la prime est calculée *pro rata temporis* par rapport à la durée légale mensualisée.

Cette prime n'est pas due pour les périodes d'absences non assimilées à du temps de travail effectif.

Pour rappel, sont assimilées à du temps de travail effectif les absences énumérées à l'article 42 de la présente convention collective ainsi que celles considérées comme telles par la réglementation en vigueur (notamment les temps de représentation liés à des mandats électifs professionnels ou la journée exceptionnelle de participation à l'appel de préparation à la défense pour les 16-25 ans).

En cas d'arrivée et de départ en cours d'année, le calcul de cette prime est fait *pro rata temporis*. »

Article 6

Les dispositions de l'article 31 de la convention collective sont remplacées par les suivantes :

« Article 31

Prime d'ancienneté

Il est accordé aux salariés couverts par la présente convention collective une prime annuelle d'ancienneté, dont les modalités de versement sont discutées de gré à gré entre employeur et salarié.

Toutefois, en cas de désaccord entre employeur et salarié sur les modalités de versement de la prime, l'ensemble de celle-ci devra avoir été versé au plus tard avec la paie du mois de décembre de l'année civile en cours.

Le droit à la prime d'ancienneté est ouvert après 5 ans de présence, sans interruption de contrat de travail.

Les salariés remplissant les conditions requises d'ancienneté perçoivent une prime dont le montant est déterminé selon les taux suivants :

- à compter de 5 ans d'ancienneté continue sans interruption dans l'entreprise : 5 % ;
- à compter de 10 ans d'ancienneté continue sans interruption dans l'entreprise : 7 % ;
- à compter de 20 ans d'ancienneté continue sans interruption dans l'entreprise : 10 %.

Ces taux sont appliqués sur le salaire annuel conventionnel de base (issu du tableau des salaires de l'annexe I de la présente convention collective, ce qui exclut donc les heures supplémentaires ou complémentaires).

L'ouverture du droit à cette prime est effective dès le premier jour du mois suivant celui à l'occasion duquel l'ancienneté requise a été acquise.

Pour les salariés travaillant à temps partiel, la prime est calculée *pro rata temporis* par rapport à la durée légale mensualisée.

Cette prime n'est pas due pour les périodes d'absences non assimilées à du temps de travail effectif.

Pour rappel, sont assimilées à du temps de travail effectif les absences énumérées à l'article 42 de la présente convention collective ainsi que celles considérées comme telles par la réglementation en vigueur (notamment les temps de représentation liés à des mandats électifs professionnels ou la journée exceptionnelle de participation à l'appel de préparation à la défense pour les 16-25 ans).

En cas d'arrivée et de départ en cours d'année, le calcul de cette prime est fait *pro rata temporis*. »

Article 7

Les dispositions de l'article 49 de la convention collective sont remplacées par les suivantes :

« Article 49

Préavis ou délai-congé réciproque

Toute rupture du contrat de travail est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception.

Sauf cas de faute justifiant la rupture sans préavis, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée, quelle que soit la partie qui dénonce le contrat, est fixée à :

TAM :

- moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- à partir de 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

Cadres. – Niveau 1 :

- moins de 2 ans d'ancienneté : 2 mois ;
- à partir de 2 ans d'ancienneté : 4 mois.

Cadres. – Niveau 2 :

- moins de 2 ans d'ancienneté : 3 mois,
- à partir de 2 ans d'ancienneté : 6 mois.

Pendant la période du préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'un départ volontaire, le salarié est autorisé à s'absenter en accord avec son employeur au maximum 2 jours par semaine, afin de rechercher un autre emploi.

Ce temps libre sera pris en accord entre les parties, ou bien fixé alternativement par chacune d'elles ou bloqué d'un commun accord en une ou plusieurs fois avant l'expiration du préavis. Ce temps libre n'est rémunéré qu'en cas de licenciement.

Lorsqu'un salarié congédié trouve un emploi avant la fin du préavis, il peut quitter son poste dans le courant de la deuxième moitié de la période du préavis sans être tenu de verser l'indemnité compensatrice du préavis non effectué.

Toutefois, le salarié devra prévenir son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, avec un préavis de :

- pour les TAM : 15 jours ;
- pour les cadres, niveau 1 : 1 mois ;
- pour les cadres, niveau 2 : 1 mois.

En application de l'article L. 1243-2 du code du travail, et par dérogation aux dispositions de l'article L. 1243-1 autrement applicables, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu :

- de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;
- de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Le préavis ne peut excéder 2 semaines. »

Article 8

Les articles 21, 22, 23 et 27 de la convention collective sont abrogés.

Article 9

Les dispositions de l'article 28 de la convention collective sont remplacées par les suivantes :

« Article 28

Accessoires au contrat de travail

Nourriture

Pour les salariés qui bénéficient de nourriture en accessoire au contrat de travail, le montant afférent à cette nourriture est fixé conformément au barème émis annuellement par la MSA et relatif à la détermination des avantages en nature (barème à jour joint en annexe III).

Logement

Pour les salariés qui bénéficient d'un logement en accessoire au contrat de travail, le montant afférent à ce logement est fixé conformément au barème émis annuellement par la MSA et relatif à la détermination des avantages en nature (barème à jour joint en annexe III).

Conditions d'attribution du logement :

Il ne peut être retenu à un salarié plus que la valeur du logement qui lui est attribué et nécessaire, après accord de gré à gré, alors qu'il est installé dans un local plus important à défaut d'autre habitation disponible.

A l'entrée, ainsi qu'à la sortie, un état des lieux est rédigé sur papier libre, de manière contradictoire, puis signé par les deux parties en double exemplaire dont un pour chacune d'elles.

Cet état des lieux se rapporte aux locaux, dépendances et abords mis à la disposition du salarié.

Si l'état des lieux n'a pas été établi, à l'entrée ou à la sortie, aucune indemnité pour dégradations ou détériorations ne pourra être réclamée, sauf si l'employeur peut apporter la preuve des dégradations ou des détériorations devant la juridiction compétente.

Aucune transformation ne peut être faite par l'occupant sans autorisation écrite de l'employeur.

Libération du logement :

I. – Délai

Le contrat de travail ayant pris fin, le salarié doit libérer le logement dont il jouissait en accessoire de ce contrat dans les délais suivants :

1. Si le contrat de travail est un contrat à durée déterminée : sans délai.
2. Si le contrat de travail est un contrat à durée indéterminée :
 - 1 mois en cas de départ volontaire ou faute grave ou lourde du salarié ;
 - 2 mois en cas de licenciement. Ce délai est porté à 3 mois lorsque le salarié est en situation d'incapacité, d'invalidité ou d'inaptitude ;
 - 3 mois en cas de départ ou mise en retraite ;
 - 5 mois en cas de licenciement économique ;
 - en cas de décès du salarié, selon la formule la plus avantageuse, le délai de libération du logement sera de 5 mois pour :
 - le conjoint ;
 - le concubin reconnu ;
 - le cocontractant d'un pacte civil de solidarité (Pacs) conclu avec le salarié ;
 - les enfants mineurs ou descendants handicapés majeurs à charge,et sera de 2 mois pour :
 - les ascendants et les autres descendants majeurs ;
 - en cas de rupture conventionnelle : le délai de libération est laissé à la libre appréciation des parties. En l'absence d'accord entre les parties, ce délai est de 1 mois.

II. – Indemnités d'occupation

1. Le contrat de travail ayant pris fin, il sera procédé à une retenue provisionnelle sur le dernier bulletin de paie, correspondant au nombre de mois du délai de libération. Dans le cas où le salarié quitterait par anticipation le logement, il sera procédé à un remboursement *pro rata temporis*.

2. Pour toute période d'occupation au-delà de la période de libération évoquée ci-dessus, l'indemnité d'occupation sera égale au quadruple de l'indemnité calculée selon les modalités prévues dans le présent article. »

Article 10

Les dispositions de l'article 58 de la convention collective sont remplacées par les suivantes :

« Article 58

Régime de retraite et de prévoyance

Les salariés bénéficiaires du régime complémentaire de retraite et de prévoyance institué par la convention collective nationale de prévoyance du 2 avril 1952 concernant les ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en œuvre (la gestion est assurée par AGRICA, 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris).

Les bénéficiaires de ces régimes au regard de la classification des emplois sont définis en application des critères qui servent à la détermination des participants au régime de retraite institué par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Il est précisé que la cotisation de la garantie "frais de santé" est répartie comme suit entre employeur et salarié :

- 60 % à la charge de l'employeur ;
- 40 % à la charge du salarié.

Les partenaires sociaux signataires des accords de classification des emplois doivent saisir l'AGIRC et lui transmettre leurs avis quant aux participants relevant du régime de retraite des cadres institué au sein des conventions collectives concernées, en application des règles fixées par la convention collective du 14 mars 1947 précitée. La décision sur les seuils d'affiliation prise par l'AGIRC devra figurer en annexe dans les conventions collectives concernées. »

Article 11

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui s'appliquera à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 21 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9532. – EXPLOITATIONS HORTICOLES
MARAÎCHÈRES ET DE PÉPINIÈRES
(Mayenne)
(8 avril 1974)**

(Etendue par arrêté du 9 avril 1975,
Journal officiel du 18 mai 1975)

AVENANT N° 69 DU 17 JUIN 2014

NOR : AGRS1497334M
IDCC : 9532

Entre :

L'union horticole de la Mayenne,

D'une part, et

Le SGA CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Soucieuses de mettre à jour, à droit constant, les dispositions de la convention collective, les parties signataires ont établi le présent avenant, prenant acte notamment de la recodification du code du travail intervenue en 2008, des modifications législatives et réglementaires ayant eu lieu ces dernières années ainsi que du passage du franc à l'euro.

Article 2

Les termes de l'article 1^{er} « L. 721-1 à L. 721-23 et R. 721-3 à R. 721-14 » sont remplacés par « L. 7411-1 à L. 7424-3 et R. 7413-1 à R. 7424-2 ».

Article 3

L'article 5 est remplacé par :

« La révision d'une partie de la convention peut être introduite, à tout moment, par l'une quelconque des parties. Elle doit être signifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres organisations syndicales et à l'unité territoriale de la Mayenne de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de la Loire.

Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte susceptible d'y être substitué.

La commission mixte, constituée comme il est de règle et convoquée par l'unité territoriale de la Mayenne de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de la Loire, commence d'étudier les modifications demandées dans les 30 jours, de date à date, suivant la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée. »

Article 4

Les termes de l'article 6 « L. 132-8 » sont remplacés par « L. 2261-9 à L. 2261-13 ».

Article 5

L'article 7 est modifié comme suit : « L. 524-1 » est remplacé par « L. 2523-1 » ; « L. 525-1 » est remplacé par « L. 2524-1 » ; « du service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » est remplacé par « de l'inspection du travail » ; « la direction départementale de l'agriculture » est remplacé par « la direction départementale des territoires ».

Article 6

Les termes de l'article 8 « livre IV » sont remplacés par « livre I^{er} de la deuxième partie ».

Article 7

Les termes de l'article 10 « livre IV » sont remplacés par « livre III de la deuxième partie ».

Article 8

L'article 13 est modifié comme suit :

Sauf accord entre les parties, tout engagement, pour une durée indéterminée, est conclu à l'essai. La durée de la période d'essai est fixée à : » est remplacé par « La période d'essai ne se présument pas, celle-ci est expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, conformément à l'article L. 1221-13. Pour un engagement pour une durée indéterminée, la durée de la période d'essai est fixée à : ».

Après les termes « pour le personnel d'exécution », il est ajouté les mots suivants « (niveaux I à IV) » ; « groupe III » est remplacé par « niveau V » ; « groupe II » est remplacé par « niveau VI » ; « groupe I » est remplacé par « niveau VII ».

Article 9

Les termes de l'article 14 « D. 121-3 » sont remplacés par « D. 1243-1 ».

Article 10

L'article 17 est modifié comme suit : « L. 122-14 » est remplacé par « L. 1232-2 » ; « L. 122-9 » est remplacé par « L. 1234-9 », « R. 122-1 » est remplacé par « R. 1234-2 » ; « L. 122-32-1 » est remplacé par « L. 1226-7 » ; « L. 122-32-4 » est remplacé par « L. 1226-8 » ; « L. 122-32-5 » est remplacé par « L. 1226-10 ».

Article 11

L'article 23 est modifié comme suit : « D. 117-1 » est remplacé par « D. 6222-26 » ; « l'article D. 117-2 » est remplacé par « les articles D. 6222-28 et D. 6222-29 » ; « D. 117-3 » est remplacé par « D. 6222-34 » ; « D. 117-4 » est remplacé par « D. 6222-35 ».

Article 12

L'article 25 est modifié comme suit : le paragraphe « Le prix journalier de la nourriture du salarié nourri par l'employeur est fixé à 75 francs, dont :

- 15 francs pour le petit déjeuner ;
- 30 francs pour le repas du midi ;
- 30 francs pour le repas du soir. »,

est remplacé par « Le prix journalier de la nourriture du salarié nourri par l'employeur est fixé à 11,43 €, dont :

- 2,29 € pour le petit déjeuner ;
- 4,57 € pour le repas du midi ;
- 4,57 € pour le repas du soir. »

Article 13

Les termes de l'article 26 « D. 117-4, alinéa 2 » sont remplacés par « D. 6222-35, alinéa 2 ».

Article 14

Les termes de l'article 39 « L. 122-11 » sont remplacés par « L. 1241-1 ».

Article 15

L'article 40 est modifié comme suit : « L. 122-4 » est remplacé par « L. 1231-1 » ; « L. 321-1 » est remplacé par « L. 1233-3 ».

Article 16

Les termes de l'article 40 *bis* « L. 122-32-1 » sont remplacés par « L. 1226-6 ».

Article 17

Les termes de l'article 44 « L. 145-1 et R. 145-1 » sont remplacés par « L. 3252-1 et R. 3252-1 ».

Article 18

L'article 49 est remplacé par :

« Indépendamment des délais de préavis, fixés à l'article 42, tout salarié d'exécution ou d'encadrement congédié, sans faute grave de sa part, a droit à une indemnité minimum de licenciement s'il justifie, sur la même exploitation, d'une ancienneté de services continus d'au moins 1 an. Cette indemnité est au moins équivalente à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté, conformément à l'article R. 1234-2 du code du travail.

Conformément à l'article L. 1226-14 du code du travail, les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ont droit à une indemnité spéciale de licenciement égale au double de celle fixée ci-dessus et à une indemnité compensatrice de délai-congé d'un montant égal à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-5 du code du travail.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1. Soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement.
2. Soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. »

Article 19

Le paragraphe B de l'article 54 est remplacé par :

« B. – Les salariés handicapés, qui ont été reconnus comme tels par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) dans les conditions prévues par l'article L. 5213-2 du code du travail, ne peuvent être employés qu'à des travaux dont la nature et la durée sont compatibles avec leur handicap. Le salaire des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions légales ou des stipulations de la convention ou de l'accord collectif de travail. »

Article 20

Les termes de l'article 57 « 983 » sont remplacés par « R. 716 ».

Article 21

Les termes de l'article 64 « du décret n° 87-231 du 27 mars 1987 portant règlement d'administration publique pour l'application des dispositions du livre II du code du travail (titre III) en ce qui concerne les mesures particulières de protection et de salubrité applicables dans les chantiers du bâtiment et des travaux publics » sont remplacés par « des articles R. 4227-42 à R. 4227-54 du code du travail ».

Article 22

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'inspection du travail, unité territoriale de la Mayenne, DIRECCTE des Pays de la Loire, 60, rue Mac-Donald, 53063 Laval Cedex 9.

Fait à Laval, le 17 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9101. – **EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION
DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Aube)
(18 janvier 1977)**

(Etendue par arrêté du 20 février 1978,
Journal officiel du 29 mars 1978)

AVENANT N° 75 DU 6 FÉVRIER 2014

NOR : AGRS1497331M
IDCC : 9101

Entre :

La FDSEA de l'Aube ;

La FD des CUMA de l'Aube ;

Le syndicat des maraîchers de l'Aube ;

Le syndicat aubois des pépiniéristes et des horticulteurs,

D'une part, et

Le syndicat départemental des ouvriers agricoles et forestiers de l'Aube CGT-FO ;

Le syndicat des salariés d'exploitations agricoles de l'Aube FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre du suivi de comptes du régime conventionnel assuré par Agri-Prévoyance, il a été constaté un déséquilibre technique.

Conscients du fait que ces résultats sont de nature à affecter la pérennité du régime de prévoyance, les partenaires sociaux se sont accordés afin de prendre les mesures nécessaires de retour à son équilibre.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions de l'article 1^{er} « Champ d'application » de l'annexe V à la convention collective sont abrogées et remplacées par les suivantes.

« Le présent accord s'applique aux salariés non cadres, c'est-à-dire ceux ne relevant pas de la convention collective nationale du 2 avril 1952, des entreprises entrant dans le champ d'application

de l'article 1^{er} de la convention collective de travail du 18 janvier 1977 concernant les exploitations agricoles et les coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole du département de l'Aube (IDCC : 9101). »

Article 2

Garantie incapacité de travail

Le I « Garantie incapacité de travail » de l'article 2 « Régime de prévoyance obligatoire » de l'annexe V précitée est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« I. – Garantie incapacité de travail

En cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, accident ou maladie de la vie privée, tout salarié non cadre qui justifie de 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise à la date de son arrêt de travail perçoit, en complément de ses indemnités journalières légales, des indemnités journalières complémentaires.

La condition d'ancienneté mentionnée ci-dessus est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert 6 mois d'ancienneté.

La rémunération brute mensuelle prise en compte pour le calcul de ces indemnités journalières complémentaires est celle qui est retenue pour le calcul des indemnités journalières légales.

En cas de rupture du contrat de travail intervenant avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières complémentaires continuent à être versées.

Les revalorisations de ces prestations sont effectuées en fonction des taux de revalorisation des assurances sociales agricoles.

Le paiement des charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires est effectué par l'organisme assureur désigné. Les indemnités journalières sont donc versées nettes de charges sociales, de CSG et de CRDS.

Le versement de l'indemnité journalière intervient à condition pour le salarié :

- d'avoir justifié par certificat médical dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la mutualité sociale agricole (MSA) ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne.

En tout état de cause, les indemnités journalières dues au titre du présent accord cumulées avec d'autres indemnités ou prestations de même nature ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

1. Montant des indemnités journalières du salarié ayant entre 6 mois et moins de 12 mois d'ancienneté

Pour les salariés ayant entre 6 mois et moins de 1 an d'ancienneté continue dans l'entreprise, les indemnités journalières complémentaires sont versées à compter :

- du 61^e jour d'arrêt du travail en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle ;
- du 70^e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Cette indemnisation complémentaire porte l'indemnisation globale du salarié (y compris les indemnités légales servies par la MSA) à hauteur de 80 % de la rémunération brute mensuelle, et ce tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

2. Montant des indemnités journalières du salarié ayant 12 mois d'ancienneté et plus

Pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté et plus dans l'entreprise, les indemnités journalières complémentaires sont versées à compter :

- du premier jour d'arrêt de travail en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle ;
- du huitième jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Cette indemnisation complémentaire porte l'indemnisation globale du salarié (y compris les indemnités légales servies par la MSA) à hauteur de 90 % de la rémunération brute mensuelle pendant 90 jours puis 80 %, et ce tant que dure le versement des indemnités journalières légales. »

Les modifications susmentionnées prennent effet pour tout nouvel arrêt de travail survenu à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant. Les arrêts de travail en cours au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant continuent de relever des anciennes dispositions.

Article 3

Garantie invalidité

Les dispositions des 2^e et 3^e alinéas du II « Garantie invalidité » de l'article 2 « Régime de prévoyance obligatoire » de l'annexe V précitée sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« Cette pension complémentaire, versée mensuellement dès la date de reconnaissance de l'incapacité permanente par le régime de base, est égale à 30 % du salaire brut.

Le salaire brut pris en compte correspond à 1/12 des salaires perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

La pension d'invalidité complémentaire est maintenue aussi longtemps que le salarié perçoit une pension de la caisse de MSA et est suspendue si la MSA suspend le versement de sa propre pension. Elle prend fin au plus tard à la date d'attribution d'une pension vieillesse.

La rente complémentaire ne peut se cumuler avec les indemnités journalières que le salarié percevait avant la décision de la MSA, relative à l'incapacité permanente, au titre de la garantie incapacité de travail prévue au présent accord.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et du présent régime ne peut excéder le salaire net perçu par le salarié en activité. »

Les dispositions du dernier alinéa du II « Garantie invalidité » de l'article 2 « Régime de prévoyance obligatoire » de l'annexe V précitée sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« Les rentes complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les pensions et rentes du régime de base. »

Les modifications susmentionnées prennent effet pour toute reconnaissance d'une incapacité permanente de travail survenue à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant. Les salariés pour lesquels une invalidité a été prononcée par le régime de base antérieurement à la date d'entrée en vigueur du précédent avenant continuent de relever des anciennes dispositions.

Article 4

Garantie décès

Au 1^{er} alinéa du III « Garantie décès » de l'article 2 « Régime de prévoyance obligatoire » de l'annexe V précitée, les mots : « de la garantie décès Agri-Prévoyance » sont supprimés et remplacés par les mots : « d'une garantie décès, mutualisée au niveau du présent accord ».

Les dispositions du 1^{er} alinéa du 1 « Capital décès » du III « Garantie décès » de l'article 2 « Régime de prévoyance obligatoire » de l'annexe V précitée sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« En cas de décès du salarié, un capital décès est versé à la demande du ou des bénéficiaires. Son montant est égal à 100 % du salaire brut total soumis à cotisations perçu pendant les 12 derniers mois précédant le décès, majoré de 25 % par enfant à charge. En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois. »

Article 5

Cotisations

Le 1 « Cotisations » du IV « Dispositions communes » de l'article 2 « Régime de prévoyance obligatoire » de l'annexe V précitée est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 1. Cotisations

Le régime de prévoyance (garantie incapacité de travail, invalidité et garantie décès) est financé par une cotisation de 1,79 % de la rémunération brute, ainsi répartie :

Les cotisations dues pour le financement de la garantie légale résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail sont financées par une cotisation de 0,42 % à la charge exclusive de l'employeur.

Les garanties incapacité de travail et invalidité, déduction faite de la cotisation correspondant à la garantie légale résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail, soit 1,07 %, sont financées à hauteur de 50 % par chaque partie.

La garantie décès est financée à hauteur de 60 % par l'employeur et 40 % par le salarié.

Détail des cotisations par garantie et répartition employeur-salarié

(En pourcentage.)

GARANTIE	TOTAL	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Décès	0,30	0,18	0,12
Incapacité de travail			
Mensualisation	0,42	0,42	–
Relais mensualisation	0,45	–	0,45
Invalidité	0,62	0,535	0,085
Total	1,79	1,135	0,655

En sus de ces cotisations, l'employeur versera une cotisation de 0,15 % (représentant 36 % de la cotisation patronale finançant la garantie incapacité de travail) exclusivement à sa charge et destinée au financement de l'assurance des charges sociales patronales.

L'assiette des cotisations correspond à la rémunération brute, dans la limite de quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale, servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales agricoles.

La cotisation décès est due dès l'entrée du salarié dans une entreprise relevant du présent accord.

Les autres cotisations sont appelées aux seuls salariés bénéficiant des prestations, c'est-à-dire aux salariés justifiant de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

La condition d'ancienneté mentionnée ci-dessus est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert 6 mois d'ancienneté. »

Article 6

Portabilité

Après le 2 « Organisme assureur » du IV « Dispositions communes » de l'article 2 « Régime de prévoyance obligatoire » de l'annexe V précitée, il est ajouté un 3 « Portabilité légale » rédigé comme suit :

« 3. Portabilité légale

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi.

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'assuré doit fournir le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

Article 7

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 8

Entrée en vigueur et dépôt

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au premier jour du trimestre civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*, sauf l'article 6 qui entrera en vigueur au moment de l'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles cet article fait référence.

Il sera déposé à l'unité territoriale de l'Aube de la DIRECCTE de Champagne-Ardenne.

Fait à Troyes, le 6 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9101. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION
DE MATÉRIEL AGRICOLE**

(Aube)

(18 janvier 1977)

(Etendue par arrêté du 20 février 1978,
Journal officiel du 29 mars 1978)

AVENANT N° 76 DU 6 FÉVRIER 2014

NOR : AGRS1497332M

IDCC : 9101

Entre :

La FDSEA de l'Aube ;

La FD des CUMA de l'Aube ;

Le syndicat des maraîchers de l'Aube ;

Le syndicat aubois des pépiniéristes et des horticulteurs,

D'une part, et

Le syndicat départemental des ouvriers agricoles et forestiers de l'Aube CGT-FO ;

Le syndicat des salariés d'exploitations agricoles de l'Aube FGA CFDT ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre des négociations, les partenaires sociaux se sont accordés pour revoir les écarts entre les échelons de la grille des salaires des salariés non cadres en contrepartie de la suppression de la prime berger (art. 13 de la convention collective).

Article 1^{er}

Suppression de la prime berger

L'article 13 de la convention collective est abrogé à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Toutefois, les salariés qui percevaient effectivement chaque année, en raison de leurs fonctions, la prime berger au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant continueront à bénéficier de ladite prime tant que ceux-ci occuperont les fonctions justifiant son versement.

Article 2

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3

Entrée en vigueur et dépôt

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il sera déposé à l'unité territoriale de l'Aube de la DIRECCTE de Champagne-Ardenne.

Fait à Troyes, le 6 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9101. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION
DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Aube)
(18 janvier 1977)**

(Etendue par arrêté du 20 février 1978,
Journal officiel du 29 mars 1978)

AVENANT N° 77 DU 6 FÉVRIER 2014

NOR : AGRS1497333M

IDCC : 9101

Entre :

La FDSEA de l'Aube ;

La FD des CUMA de l'Aube ;

Le syndicat des maraîchers de l'Aube ;

Le syndicat aubois des pépiniéristes et des horticulteurs,

D'une part, et

Le syndicat départemental des ouvriers agricoles et forestiers de l'Aube CGT-FO ;

Le syndicat des salariés d'exploitations agricoles de l'Aube FGA CFDT ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre des négociations, les partenaires sociaux se sont accordés pour supprimer la prime berger (art. 13 de la convention collective). En contrepartie de cette suppression, il a été décidé de revoir les écarts entre les échelons de la grille des salaires des salariés non cadres.

Article 1^{er}

Salaires des salariés non cadres

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

« Salaires minimaux à compter du 1^{er} mars 2014

I. – Salaires

(En euros.)

ANCIEN COEFFICIENT	QUALIFICATION	TAUX horaire	SALAIRE mensuel (151,67 heures)
100	Ouvrier, employé d'exécution : – niveau I, échelon 1 – niveau I, échelon 2	9,53 9,67	1 445,42 1 466,65
110, 120, 115, 125 130	Ouvrier, agent technique, employé spécialisé : – niveau II, échelon 1 – niveau II, échelon 2	9,85 10,02	1 493,95 1 519,73
140 150	Ouvrier, agent technique, employé qualifié : – niveau III, échelon 1 – niveau III, échelon 2	10,20 10,39	1 547,03 1 575,85
170	Ouvrier, agent technique, employé hautement qualifiés : – niveau IV	10,95	1 660,79

Nota. – Le classement des salariés d'exploitation dans la nouvelle grille de définition des emplois ne peut être la cause d'une diminution du salaire minimal conventionnel dont les salariés bénéficiaient antérieurement ; en revanche, la modification de la définition de l'emploi ou de sa dénomination ou la modification du coefficient, niveau ou échelon y afférent ne peuvent être en aucun cas considérées comme la perte d'un avantage acquis.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures par semaine sont majorées de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % pour les heures suivantes.

Article 2

Salaires des salariés cadres

Suite à l'extension, par arrêté du 19 février 2014 publié au *Journal officiel* du 27 février 2014, de l'avenant n° 73 du 5 février 2013, les dispositions du II de l'annexe III de la convention collective sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« II. – Rémunération du personnel d'encadrement

(En euros.)

TAM en horaire collectif	TAUX horaire	SALAIRE pour 35 heures par semaine, soit 1 820 heures par an Taux horaire × 151,67	SALAIRE FORFAITAIRE pour 2 094 heures par an Taux horaire × 180,21
TAM1, E1, coefficient 200	14,11	2 140,06	2 542,76
TAM1, E2, coefficient 230	16,23	2 461,60	2 924,81
TAM2, coefficient 260	18,35	2 783,14	3 306,85

TAM et cadres autonomes	TAUX horaire	SALAIRE FORFAITAIRE pour 2 094 heures ou 218 jours par an Taux horaire × 180,21
C1, coefficient 290	20,47	3 688,90

CADRES DIRIGEANTS	SALAIRE FORFAITAIRE
C2, coefficient 350	5 088,66

Article 3

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 4

Entrée en vigueur et dépôt

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il sera déposé à l'unité territoriale de l'Aube de la DIRECCTE de Champagne-Ardenne.

Fait à Troyes, le 6 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif

**EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE, DE MARAÎCHAGE,
D'HORTICULTURE, DE PÉPINIÈRES, ENTREPRISES DE BATTAGES
ET DE TRAVAUX AGRICOLES ET CUMA
(Mayenne)**

(9 janvier 2004)

(Etendu par arrêté du 10 mai 2004,
Journal officiel du 6 juin 2004)

AVENANT N° 3 *BIS* DU 17 JUIN 2014

NOR : AGRS1497335M

Entre :

La FDSEA ;

L'union horticole de la Mayenne ;

Les entrepreneurs des territoires ;

La FDCUMA,

D'une part, et

Le SGA CFDT de la Mayenne ;

L'UD CGT-FO ;

L'UD CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord collectif de prévoyance du 9 janvier 2004. Certaines modifications prennent en compte des dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

Ainsi :

- les modalités de calcul de la garantie invalidité (incapacité permanente de travail) sont modifiées ;
- des précisions sont apportées sur le calcul du capital décès et sur la suspension du contrat de travail.

Article 1^{er}

A l'article 3 « Incapacité permanente », le premier paragraphe est abrogé et remplacé par :

« Les mêmes salariés bénéficient, en cas d'attribution d'une pension d'invalidité des assurances sociales agricoles de catégorie 1, 2 ou 3 ou d'une rente accident du travail, pour un taux d'incapacité au moins égal à 66,66 %, d'une pension mensuelle incapacité permanente égale à 25 % du salaire mensuel brut de référence. Ce dernier est égal à 1/12 des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise. »

Article 2

A l'article 4 « Décès » de l'accord, le paragraphe « Capital décès » est agrémenté de la précision suivante :

« Le salaire pris en compte correspond aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.

En cas de décès intervenant avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12. »

Article 3

Il est ajouté un article 6 *bis* relatif aux suspensions de contrat de travail rédigé comme suit :

« Article 6 *bis*

Suspension du contrat de travail

Suspension du contrat pour motif de maladie, accident (toutes origines) ou maternité

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par le présent accord en cas de décès et incapacité permanente professionnelle sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence. Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation prévoyance est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur. »

Article 4

Il est ajouté un article 6 *ter* « Portabilité » rédigé comme suit :

« Article 6 *ter*

Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi. Ces dispositions figurent à l'annexe I pour information.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

Article 5

Il est ajouté une annexe I ainsi rédigée reprenant les dispositions de la portabilité :

« ANNEXE I

Dispositions légales sur la portabilité (art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, par la complémentaire santé bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à la 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.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

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 ;

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 premier alinéa.

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

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant l'arrêté d'extension, excepté pour les articles 4 et 5 qui prendront effet à l'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles ils font référence.

Fait à Laval, le 17 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165140470-001214

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
