

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2015/10 DU 28 MARS 2015

	<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	140

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/10

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Aide et services à domicile : avenant n° 18-2014 du 29 octobre 2014 relatif au régime de prévoyance.....	4
Architecture (entreprises [Alsace]) : accord du 15 janvier 2015 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2015	12
Architecture (entreprises [Aquitaine]) : accord du 15 janvier 2015 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2015	14
Architecture (entreprises [Bourgogne]) : accord du 15 janvier 2015 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2015	16
Architecture (entreprises [Bretagne]) : accord du 15 janvier 2015 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2015	18
Architecture (entreprises [Centre]) : accord du 15 janvier 2015 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2015	20
Architecture (entreprises [Champagne-Ardenne]) : accord du 15 janvier 2015 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2015	22
Architecture (entreprises [Corse]) : accord du 15 janvier 2015 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2015	24
Architecture (entreprises [Franche-Comté]) : accord du 15 janvier 2015 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2015	26
Bâtiment (Poitou-Charentes [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 9 janvier 2015 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2015 ..	28
Bâtiment (Poitou-Charentes [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 9 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2015	30
Bâtiment (Poitou-Charentes [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 9 janvier 2015 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2015 ..	33
Bâtiment (Poitou-Charentes [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 9 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2015	35
Bâtiment (Poitou-Charentes [ETAM]) : accord du 9 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2015	38
Boulangerie et pâtisserie (activités industrielles) : avenant n° 17 du 15 janvier 2015 relatif aux congés pour la conclusion d'un Pacs.....	40

Charcuterie de détail : avenant n° 24 du 7 janvier 2015 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2015	42
Cinéma, distribution (industrie [employés et ouvriers, cadres et agents de maîtrise]) : accord du 9 janvier 2015 relatif à l'aménagement du temps de travail.....	44
Cordonnerie : accord du 19 janvier 2015 relatif au temps partiel	51
Crédit maritime mutuel : accord du 14 janvier 2015 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2015	55
Hébergement et réadaptation (centres et services) : protocole n° 155 du 4 juillet 2014 relatif au régime de complémentaire santé	56
Hébergement et réadaptation (centres et services) : avenant n° 1 du 20 octobre 2014 au protocole n° 155 du 4 juillet 2014 relatif au régime de complémentaire santé	70
Hospitalisation privée : avenant n° 20 du 16 décembre 2014 modifiant l'article 53.7 de la convention relatif aux conditions de travail.....	78
Hospitalisation privée : avenant n° 21 du 16 décembre 2014 modifiant l'article 52 <i>bis</i> de l'annexe du 10 décembre 2002 relatif au repos hebdomadaire.....	80
Hôtellerie de plein air : avenant n° 31 du 20 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2015.....	82
Hôtels, cafés, restaurants : avenant n° 22 du 16 décembre 2014 relatif aux cadres autonomes.....	84
Médico-sociaux (établissements) : avenant n° 09-2014 du 30 juin 2014 relatif à la complémentaire santé	88
Métallurgie (ingénieurs et cadres) : accord du 27 janvier 2015 relatif aux salaires annuels minimaux pour l'année 2015.....	101
Métallurgie (Maine-et-Loire) : accord du 19 janvier 2015 relatif aux RMH, TEGA et à la prime de panier	107
Métreurs-vérificateurs (cabinets) : avenant n° 76 du 21 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015	114
Pharmaceutique (industrie) : accord du 15 janvier 2015 relatif aux frais de logement et de nourriture.....	116
Pharmacie d'officine : accord du 29 janvier 2015 relatif aux frais d'équipement et à l'indemnité forfaitaire annuelle.....	118
Ports et manutention : accord du 14 mai 2014 modifiant l'accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite supplémentaire.....	119
Ports et manutention : avenant n° 4 du 10 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'année 2015	123
Ports et manutention (Bordeaux) : avenant n° 38 du 8 janvier 2015 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2015	130
Transports routiers : avenant n° 104 du 12 décembre 2014 à l'annexe I « Ouvriers ».....	135
Unédic, Assedic (institutions, assurance chômage) : avenant du 12 décembre 2014 à l'annexe III relatif à la prévoyance	138

Brochure n° 3381

Convention collective nationale

**IDCC : 2941. – AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS
ET SERVICES À DOMICILE
(BAD)**

AVENANT N° 18-2014 DU 29 OCTOBRE 2014

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1550213M

IDCC : 2941

Entre :

La FNAAFP-CSF ;

L'ADESSA ;

L'UNADMR ;

L'UNA,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

La FSS CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent avenant modifie les dispositions suivantes du titre VII de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile :

« Article 1^{er}

Conformément aux dispositions légales et notamment l'article L. 1226-1 du code du travail, la garantie maintien de salaire est à la charge de l'employeur.

Dans un esprit de coresponsabilité de gestion du régime de prévoyance, les partenaires sociaux ouvriront la négociation sur la généralisation de la subrogation au cours du premier semestre 2015. La conclusion de cette négociation devra intervenir avant la fin de l'année 2015. »

« Article 1.3

Délai de carence

- 3 jours en maladie ou accident de la vie courante ;
- 0 jour en accident du travail ou maladie professionnelle.

Article 1.4

Montant des prestations

Le montant du maintien de salaire, y compris les prestations brutes de sécurité sociale (réelles ou reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale car effectuant moins de 200 heures par trimestre ou n'ayant pas suffisamment cotisé) et l'éventuel salaire à temps partiel, s'élève à 90 % du salaire brut. En aucun cas, le salarié ne peut percevoir plus de 100 % de son salaire net mensuel.

La garantie "maintien de salaire" comprend également le remboursement des charges sociales patronales, évaluées forfaitairement à 16 % des prestations versées. »

« Article 1.6

Durée de la garantie

Pour les salariés ayant moins de 20 ans d'ancienneté, les prestations sont versées pendant 60 jours maximum d'arrêt de travail décomptés par années mobiles (12 mois consécutifs).

Pour les salariés ayant au moins 20 ans d'ancienneté, les prestations sont versées pendant 90 jours maximum d'arrêt de travail décomptés par années mobiles (12 mois consécutifs). »

« Article 2.5

Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières "incapacité de travail", y compris les prestations brutes de sécurité sociale (réelles ou reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale car effectuant moins de 200 heures par trimestre ou n'ayant pas suffisamment cotisé) et l'éventuel salaire à temps partiel, s'élève à 70 % du salaire brut.

En aucun cas, le salarié ne peut percevoir plus de 100 % de son salaire net mensuel. »

« Article 3

Garantie invalidité

Article 3.1

Personnel concerné

Tout salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué.

Article 3.2

Définition de la garantie

En cas d'invalidité permanente reconnue par la sécurité sociale ou par le médecin contrôleur des organismes gestionnaires du régime, sur avis du médecin traitant, l'organisme assureur verse une rente complémentaire à celle versée par la sécurité sociale jusqu'au service de la pension vieillesse, allouée en cas d'incapacité au travail.

Article 3.3

Montant des prestations

En cas d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle d'un taux égal ou supérieur à 33 % de l'assuré cadre ou non cadre reconnue et notifiée par la sécurité sociale à compter du 1^{er} avril 2015, l'organisme assureur verse une rente complétant le cas échéant celle de la sécurité sociale, afin de compenser la perte de salaire. Le montant de la prestation, y compris les prestations brutes de sécurité sociale, est défini comme suit :

En cas d'invalidité de 1^{re} catégorie :

– 3/5 du montant de la rente retenue pour la 2^e catégorie.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle avec un taux d'IPP compris entre 33 % et 66 % :

$(R \times 3 N) / 2$ (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité de 2^e catégorie, et N le taux d'incapacité permanente déterminée par la sécurité sociale).

En cas d'invalidité de 2^e ou de 3^e catégorie, ou d'accident du travail, ou de maladie professionnelle avec un taux d'IPP supérieur ou égal à 66 % :

75 % du salaire brut de référence.

Le total perçu par le salarié (sécurité sociale, éventuel salaire à temps partiel ou revenu de remplacement et prestations complémentaires) ne saurait excéder son salaire net d'activité. »

« Article 9

Dispositions particulières concernant le maintien des garanties

Article 9.1

Suspension du contrat de travail des assurés donnant lieu à indemnisation par l'employeur

Les garanties définies au présent régime de maintien de salaire et de prévoyance sont maintenues pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien total ou partiel de rémunération ou de prestations en espèces de la sécurité sociale (ou d'une prise en charge à titre complémentaire sur décision du médecin contrôleur ou conseil de l'organisme assureur).

Dans ce cas, la contribution de l'employeur doit être maintenue et le salarié doit acquitter la part salariale de la cotisation calculée selon les règles du régime de prévoyance conventionnel, et ce pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée, sauf cas d'exonération de la totalité de la cotisation telle que définie à l'article 11.

Le maintien des garanties est assuré :

- tant que son contrat de travail n'est pas rompu ;
- en cas de rupture du contrat de travail, quand cette rupture intervient durant la période d'assurance et lorsque les prestations de la sécurité sociale au titre de la maladie, de l'accident, de l'invalidité sont servies sans interruption depuis la date de rupture du contrat de travail.

Article 9.2

Suspension du contrat de travail des assurés ne donnant pas lieu à indemnisation par l'employeur

Dans tous les autres cas de suspension du contrat de travail des salariés non indemnisés (congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé parental d'éducation, congé de soutien familial, congé sans solde tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié...), les garanties sont suspendues de plein droit en cas de suspension du contrat de travail de l'intéressé et aucune cotisation n'est due.

Les arrêts de travail ou le décès survenant durant cette période ne peuvent donner lieu à indemnisation au titre du régime de prévoyance conventionnel de la BAD.

La suspension des garanties intervient à la date de cessation de l'activité professionnelle. Les garanties reprennent effet dès la reprise effective du travail par l'intéressé.

Article 9.3

Maintien optionnel des garanties décès dans le cas d'une suspension du contrat de travail non indemnisée

Les garanties prévues en cas de décès (capital et rentes d'éducation) peuvent être maintenues aux salariés en suspension de contrat de travail ne donnant pas lieu à indemnisation, sous réserve que le salarié en fasse la demande dans le mois suivant le début de la suspension de son contrat de travail et sous réserve du paiement de la totalité de la cotisation correspondante par ce même salarié.

La cotisation afférente aux garanties décès (capital et rentes d'éducation) est celle appliquée pour les salariés en activité. Le salaire servant de base au calcul des prestations et des cotisations est le salaire brut total tranches A et B perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant la date de la suspension du contrat de travail et ayant donné lieu à cotisations.

Article 9.4

Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié (à l'exclusion des ayants droit) bénéficie du maintien des garanties de prévoyance dans les conditions ci-après.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1^{er} juin 2015.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail.

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

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.

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 dans le présent article et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

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

- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi ;
- en cas de décès.

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

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 perçu au titre de la même période.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 7.11.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur. »

« Article 11

Cotisations et répartition des cotisations

Article 11.1

Cotisations et répartition des cotisations jusqu'au 31 décembre 2016

Considérant que le risque invalidité constitue, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, un risque majeur lourd de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux, dans le cadre d'une répartition globale de 1/3 à la charge du salarié et de 2/3 à la charge de l'employeur, que la cotisation liée à ce risque serait majoritairement financée par ce dernier en contrepartie d'une prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation du risque incapacité temporaire de travail. En tout état de cause, cette répartition de 1/3 à la charge du salarié et de 2/3 à la charge de l'employeur est définitive.

Le taux de 4,21 % tranche A et tranche B, exprimé en pourcentage du salaire brut, est réparti comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIE	EMPLOYEUR	SALARIÉ	TOTAL
Maintien de revenu (avec 16 % charge patronale)	1,23		1,23
Incapacité		0,95	0,95
Invalidité	1,19	0,45	1,64
Décès	0,26		0,26
Rente d'éducation	0,08		0,08
Maintien garantie décès	0,02		0,02
Mutualisation (passif)	0,03		0,03
Total	2,81	1,40	4,21

Cotisation additionnelle finançant la portabilité

(En pourcentage.)

GARANTIE	EMPLOYEUR	SALARIÉ	TOTAL
Portabilité	0,19	0,10	0,29

Cette cotisation spécifique fera l'objet d'une négociation à l'issue de 2 années d'application.

Cotisation additionnelle finançant le passif
résultant de la loi portant réforme des retraites jusqu'au 31 décembre 2016

Dans le prolongement de l'article 26 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, un complément de provisions mathématiques doit être constitué par les organismes assureurs au titre du maintien de la garantie décès et des arrêts de travail survenus au 31 décembre 2010 pour les contrats conclus avant cette date.

S'agissant des sinistres en cours précédemment couverts auprès d'un autre organisme assureur que ceux désignés dans le présent régime, conformément aux dispositions prévues par l'article 26 sus-visé, le présent régime prévoit la reprise intégrale des engagements relatifs au maintien de la garantie incapacité de travail - invalidité du contrat résilié. En contrepartie, les provisions constituées par l'ancien assureur au titre du maintien de ces garanties seront transférées à l'organisme désigné, qui enregistre l'adhésion. Dans ce cas, l'indemnité de résiliation prévue par le dispositif légal précité, au profit de l'ancien assureur, n'est pas exigible.

Le surcoût inhérent à ce provisionnement complémentaire a été évalué à 1 % de la masse salariale.

Etant entendu que les sinistres en cours précédemment assurés par un des organismes codésignés restent attachés aux anciens dispositifs, un compte spécifique sera établi afin de suivre le financement du passif résultant de la loi portant réforme des retraites. Ce compte fera l'objet d'un suivi particulier et pourra donner lieu à un réajustement de cotisation.

Ainsi, ce surcoût sera financé par une cotisation additionnelle de 0,20 % à compter du 1^{er} janvier qui suit la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension pour une durée déterminée par le présent avenant.

La cotisation additionnelle de 0,20 % tranche A et tranche B, exprimée en pourcentage du salaire brut, est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIE	EMPLOYEUR	SALARIÉ	TOTAL
Passif réforme des retraites	0,13	0,07	0,20

Le compte spécifique établi au titre du passif relatif à la réforme des retraites demeurant déficitaire, la cotisation supplémentaire de 0,20 % reste appelée jusqu'au 31 décembre 2016.

Les transferts d'entreprises entre organismes assureurs donneront ainsi lieu à un transfert de provisions dont le montant devra être calculé tête par tête selon les tables, taux d'actualisation, frais, etc., arrêtés par les organismes désignés.

En cas de dénonciation du régime de prévoyance branche aide à domicile avant le remboursement total de la cotisation additionnelle finançant le passif résultant de la loi portant réforme des retraites, une indemnité de résiliation est due dont le montant est égal à la différence entre le montant des provisions techniques à constituer, permettant de couvrir intégralement les engagements relatifs à la poursuite des prestations "incapacité" et "invalidité" et au maintien de la garantie décès, et le montant des provisions techniques effectivement constituées au jour de la dénonciation, et ce au titre des incapacités et invalidités en cours à la date de la dénonciation.

Article 11.2

Cotisations et répartition des cotisations à partir du 1^{er} janvier 2017

Considérant que le risque invalidité constitue, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, un risque majeur lourd de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux, dans le cadre d'une répartition globale de 1/3 à la charge du salarié et de 2/3 à la charge de l'employeur, que la cotisation liée à ce risque serait majoritairement financée par ce dernier en contrepartie d'une prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation du risque incapacité temporaire de travail. En tout état de cause, cette répartition de 1/3 à la charge du salarié et de 2/3 à la charge de l'employeur est définitive.

Le taux de 4,41 % tranche A et tranche B, exprimé en pourcentage du salaire brut, est réparti comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIE	EMPLOYEUR	SALARIÉ	TOTAL
Maintien de revenu (avec 16 % charge patronale)	1,36		1,36
Incapacité		1,02	1,02
Invalidité	1,19	0,45	1,64
Décès	0,26		0,26
Rente d'éducation	0,08		0,08
Maintien garantie décès	0,02		0,02
Mutualisation (passif)	0,03		0,03
Total	2,94	1,47	4,41

Cotisation additionnelle finançant la portabilité

(En pourcentage.)

GARANTIE	EMPLOYEUR	SALARIÉ	TOTAL
Portabilité	0,19	0,10	0,29

Cette cotisation spécifique fera l'objet d'une négociation à l'issue de 2 années d'application. »

« Article 11.4

Les partenaires sociaux et les organismes assureurs de la branche mettent en place des actions de prévention en matière de conditions de travail et de santé au travail ainsi qu'un plan d'accompagnement de retour à l'emploi des salariés ayant subi un ou plusieurs arrêts de travail d'une durée cumulée au moins égale à 60 jours.

La commission de suivi du régime de prévoyance sera informée semestriellement des actions mises en place et des résultats obtenus.

Article 11.5

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place des outils sur la prévention de la pénibilité et des risques psychosociaux. Ces outils seront présentés lors de journées régionales animées paritairement. »

« Article 15

Commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance

La commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance est composée paritairement en nombre égal d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédérations ou d'unions d'employeurs de la branche.

Les attributions et le fonctionnement de cette commission sont définis dans une convention de gestion. »

« Article 32

Commission paritaire nationale de suivi du régime de complémentaire santé

La commission paritaire nationale de suivi du régime de santé est composée paritairement en nombre égal d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative dans la

branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédérations ou d'unions d'employeurs de la branche.

Les attributions et le fonctionnement de cette commission sont définis dans une convention de gestion. »

Article 2

Date d'entrée en vigueur. – Agrément

L'avenant prendra effet le 1^{er} avril 2015 sous réserve de son agrément, conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 3

Extension

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 29 octobre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – **ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

ACCORD DU 15 JANVIER 2015

RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT

AU 1^{ER} JANVIER 2015

(ALSACE)

NOR : ASET1550229M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FG FO construction ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée à 7,47 € pour l'ensemble des départements de la région Alsace, à compter du 1^{er} janvier 2015, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre les hommes et les femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre les hommes et les femmes.

Article 5

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

Fait à Paris, le 15 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 15 JANVIER 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT

AU 1^{ER} JANVIER 2015

(AQUITAINE)

NOR : ASET1550230M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FESSAD UNSA ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée à 7,58 € pour l'ensemble des départements de la région Aquitaine, à compter du 1^{er} janvier 2015, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre les hommes et les femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre les hommes et les femmes.

Article 5

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

Fait à Paris, le 15 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 15 JANVIER 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT

AU 1^{ER} JANVIER 2015

(BOURGOGNE)

NOR : ASET1550231M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSA,

D'une part, et

La FNCCB SYNATPAU CFDT ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée à 7,53 € pour l'ensemble des départements de la région Bourgogne, à compter du 1^{er} janvier 2015, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

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

Article 3

Aucun salaire mensuel ne pourra être inférieur à 1 617,00 €.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre les hommes et les femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre les hommes et les femmes.

Article 5

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

Fait à Paris, le 15 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 15 JANVIER 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT

AU 1^{ER} JANVIER 2015

(BRETAGNE)

NOR : ASET1550240M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FG FO construction ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée à 7,47 € pour l'ensemble des départements de la région Bretagne, à compter du 1^{er} janvier 2015, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre les hommes et les femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre les hommes et les femmes.

Article 5

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

Fait à Paris, le 15 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 15 JANVIER 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT

AU 1^{ER} JANVIER 2015

(CENTRE)

NOR : ASET1550239M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FG FO construction ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée à 7,50 € pour l'ensemble des départements de la région Centre, à compter du 1^{er} janvier 2015, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre les hommes et les femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre les hommes et les femmes.

Article 5

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

Fait à Paris, le 15 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 15 JANVIER 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT

AU 1^{ER} JANVIER 2015

(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1550237M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FG FO construction ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée à 7,39 € pour l'ensemble des départements de la région Champagne-Ardenne, à compter du 1^{er} janvier 2015, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre les hommes et les femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre les hommes et les femmes.

Article 5

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

Fait à Paris, le 15 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 15 JANVIER 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT

AU 1^{ER} JANVIER 2015

(CORSE)

NOR : ASET1550234M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FG FO construction ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée à 7,52 € pour l'ensemble des départements de la région Corse, à compter du 1^{er} janvier 2015, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre les hommes et les femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre les hommes et les femmes.

Article 5

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

Fait à Paris, le 15 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 15 JANVIER 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT

AU 1^{ER} JANVIER 2015

(FRANCHE-COMTÉ)

NOR : ASET1550233M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FG FO construction ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée à 7,53 € pour l'ensemble des départements de la région Franche-Comté, à compter du 1^{er} janvier 2015, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre les hommes et les femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre les hommes et les femmes.

Article 5

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

Fait à Paris, le 15 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

ACCORD DU 9 JANVIER 2015

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} JANVIER 2015
(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1550218M
IDCC : 1596

Entre :

La FFB Poitou-Charentes ;

La CAPEB Poitou-Charentes ;

La CAPEB Deux-Sèvres ;

La CAPEB Vienne ;

La CAPEB Charente ;

La CAPEB Charente-Maritime ;

Les SCOP du BTP Poitou-Charentes ;

La FFB Charente ;

La FBTP Charente-Maritime ;

La FFB Deux-Sèvres ;

La FFB Vienne,

D'une part, et

La CGT ;

La CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre VIII, chapitre I^{er}, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendue par arrêté ministériel du 12 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Poitou-Charentes.

Article 2

Pour la région Poitou-Charentes, les parties signataires du présent accord ont fixé, en application de l'article 8.18 de la convention collective nationale précitée, le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après.

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de repas	INDEMNITÉ de transport	INDEMNITÉ de trajet
1A (0 à 5 km)	8,80	0,67	0,62
1B (5 à 10 km)	8,80	1,42	0,99
2 (10 à 20 km)	8,80	2,84	1,95
3 (20 à 30 km)	8,80	4,38	3,18
4 (30 à 40 km)	8,80	6,42	4,36
5 (40 à 50 km)	8,80	8,79	5,87

Article 3

Le présent barème des indemnités de petits déplacements entrera en application à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 4

Conformément aux articles R. 132-1 et R. 132-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction des relations du travail (DRT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Niort.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Article 6

Il est précisé que l'ouvrier qui travaille dans la zone 1A et qui bénéficie en milieu de journée d'un temps de pause au moins égal à 1 h 15 est réputé prendre son repas à sa résidence habituelle. Dans le cas contraire, il convient, afin de bénéficier de l'indemnité de repas, qu'il en apporte la preuve par tous moyens à sa disposition.

Fait à Niort, le 9 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

ACCORD DU 9 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2015
(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1550217M
IDCC : 1596

Entre :

La FFB Poitou-Charentes ;
La CAPEB Poitou-Charentes ;
La CAPEB Charente ;
La CAPEB Charente-Maritime ;
La CAPEB Deux-Sèvres ;
La CAPEB Vienne ;
Les SCOP du BTP Poitou-Charentes ;
La FFB Charente ;
La FBTP Charente-Maritime ;
La FFB Deux-Sèvres ;
La FFB Vienne,

D'une part, et

La CFDT ;
La CGT-FO ;
La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 1.4 et 12.8 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 et pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou à 151,67 heures par mois, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies

et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Poitou-Charentes et ont arrêté :

- la partie fixe (PF) à 125 € ;
- la valeur du point (VP) à 7,38 €,

à compter du 1^{er} avril 2015, conformément au tableau joint en annexe.

Article 2

Conformément aux articles R. 132-1 et R. 132-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction des relations du travail (DRT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Niort.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Niort, le 9 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des salaires minimaux au 1^{er} avril 2015

Partie fixe : 125 €.

Valeur du point : 7,38 €.

Horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel	TAUX horaire
Niveau I			
Ouvrier d'exécution :			
– position 1	150	1 457,55	9,61
– position 2	170	1 474,23	9,72
Niveau II			
Ouvrier professionnel	185	1 490,92	9,83
Niveau III			
Compagnon professionnel :			
– position 1	210	1 674,44	11,04
– position 2	230	1 823,07	12,02
Niveau IV			
Maître ouvrier ou chef d'équipe :			
– position 1	250	1 970,19	12,99
– position 2	270	2 117,31	13,96

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

**IDCC : 1597. – Ouvriers
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

ACCORD DU 9 JANVIER 2015

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS

AU 1^{ER} JANVIER 2015

(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1550220M

IDCC : 1597

La FFB Poitou-Charentes ;
La CAPEB Poitou-Charentes ;
La CAPEB Charente ;
La CAPEB Charente-Maritime ;
La CAPEB Deux-Sèvres ;
La CAPEB Vienne ;
Les SCOP du BTP Poitou-Charentes ;
La FFB Charente ;
La FBTP Charente-Maritime ;
La FFB Deux-Sèvres ;
La FFB Vienne,
D'une part, et
La CGT ;
La CGT-FO ;
La CFTC,
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre VIII, chapitre I^{er}, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendue par arrêté ministériel du 12 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Poitou-Charentes.

Article 2

Pour la région Poitou-Charentes, les parties signataires du présent accord ont fixé, en application de l'article 8.18 de la convention collective nationale précitée, le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après.

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de repas	INDEMNITÉ de transport	INDEMNITÉ de trajet
1A (0 à 5 km)	8,80	0,67	0,62
1B (5 à 10 km)	8,80	1,42	0,99
2 (10 à 20 km)	8,80	2,84	1,95
3 (20 à 30 km)	8,80	4,38	3,18
4 (30 à 40 km)	8,80	6,42	4,36
5 (40 à 50 km)	8,80	8,79	5,87

Article 3

Le présent barème des indemnités de petits déplacements entrera en application à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 4

Conformément aux articles R. 132-1 et R. 132-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction des relations du travail (DRT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Niort.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Article 6

Il est précisé que l'ouvrier qui travaille dans la zone 1A et qui bénéficie en milieu de journée d'un temps de pause au moins égal à 1 h 15 est réputé prendre son repas à sa résidence habituelle. Dans le cas contraire, il convient, afin de bénéficier de l'indemnité de repas, qu'il en apporte la preuve par tous moyens à sa disposition.

Fait à Niort, le 9 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

ACCORD DU 9 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2015
(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1550219M
IDCC : 1597

Entre :

La FFB Poitou-Charentes ;
La CAPEB Poitou-Charentes ;
La CAPEB Charente ;
La CAPEB Charente-Maritime ;
La CAPEB Deux-Sèvres ;
La CAPEB Vienne ;
Les SCOP du BTP Poitou-Charentes ;
La FFB Charente ;
La FBTP Charente-Maritime ;
La FFB Deux-Sèvres ;
La FFB Vienne,

D'une part, et

La CFDT ;
La CGT-FO ;
La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 1.4 et 12.8 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 et pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou à 151,67 heures par mois, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se

sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Poitou-Charentes et ont arrêté :

- la partie fixe (PF) à 125 € ;
- la valeur du point (VP) à 7,38 €,

à compter du 1^{er} avril 2015, conformément au tableau joint en annexe.

Article 2

Conformément aux articles R. 132-1 et R. 132-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction des relations du travail (DRT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Niort.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Niort, le 9 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des salaires minimaux au 1^{er} avril 2015

Partie fixe : 125 €.

Valeur du point : 7,38 €.

Horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel	TAUX horaire
Niveau I Ouvrier d'exécution :			
– position 1	150	1 457,55	9,61
– position 2	170	1 474,23	9,72
Niveau II Ouvrier professionnel	185	1 490,92	9,83
Niveau III Compagnon professionnel :			
– position 1	210	1 674,44	11,04
– position 2	230	1 823,07	12,02
Niveau IV Maître ouvrier ou chef d'équipe :			
– position 1	250	1 970,19	12,99
– position 2	270	2 117,31	13,96

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

ACCORD DU 9 JANVIER 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2015

(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1550216M

IDCC : 2609

Entre :

La FFB Poitou-Charentes ;

La CAPEB Poitou-Charentes ;

La CAPEB Charente ;

La CAPEB Charente-Maritime ;

La CAPEB Deux-Sèvres ;

La CAPEB Vienne ;

Les SCOP du BTP Poitou-Charentes ;

La FFB Charente ;

La FBTP Charente-Maritime ;

La FFB Deux-Sèvres ;

La FFB Vienne,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies

et ont trouvé un accord sur le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Poitou-Charentes.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Poitou-Charentes est fixé comme suit.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM mensuel
A	1 467,92
B	1 556,84
C	1 679,14
D	1 779,25
E	2 001,66
F	2 224,06
G	2 535,38
H	2 724,48

Article 2

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} avril 2015.

Article 3

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Niort.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Niort, le 9 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3102

Convention collective nationale
IDCC : 1747. – **ACTIVITÉS INDUSTRIELLES
DE BOULANGERIE ET PÂTISSERIE**

AVENANT N° 17 DU 15 JANVIER 2015
RELATIF AUX CONGÉS POUR LA CONCLUSION D'UN PACS

NOR : ASET1550243M

IDCC : 1747

Entre :

La FEBPF ;

Le GITE,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT ;

La FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Les parties conviennent que l'autorisation d'absence, prévue à l'article 34 de la convention collective des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie, pour la conclusion d'un Pacs par le salarié est portée de 1 à 4 jours.

Article 2

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, sauf dénonciation dans les conditions prévues à l'article 4 ci-après.

Article 3

Révision

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

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;

- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouvel accord.

Article 4

Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Lorsque l'avenant a été dénoncé par la totalité des signataires, ou adhérents, employeurs ou la totalité des signataires, ou adhérents, salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation en vue d'engager des négociations conformément aux dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Durant les négociations, l'avenant reste applicable sans aucun changement.

Si un nouvel accord est signé dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'avenant dénoncé.

A défaut d'accord dans ce délai de 12 mois, l'avenant ainsi dénoncé reste applicable sans changement pendant ce délai.

Passé ce délai de 12 mois, le texte de l'avenant cesse de produire ses effets, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail.

Article 5

Entrée en vigueur et application effective

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du 15 janvier 2015.

Article 6

Dépôt et publicité

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour remise à chaque organisation patronale et syndicale concernée et permettre l'accomplissement des formalités légales de dépôt et de publicité.

Il sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, à l'issue de la séance de signature, par remise d'un exemplaire de l'avenant signé contre récépissé s'il a été signé en séance, à défaut par lettre recommandée avec avis de réception.

Il sera déposé par la délégation patronale en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

La délégation patronale remettra également un exemplaire du présent avenant au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Son extension sera demandée à l'initiative de la délégation patronale auprès du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 15 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3133

Convention collective nationale

IDCC : 953. – CHARCUTERIE DE DÉTAIL

AVENANT N° 24 DU 7 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2015

NOR : ASET1550227M

IDCC : 953

Entre :

La CNCT,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

L'UNSA FCS ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Nouvelle grille des salaires

A compter du 1^{er} janvier 2015, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie sont fixés comme suit.

Ouvriers

(En euros.)

SALAIRE BRUT HORAIRE	
Coefficient	Heure normale
150	9,61
160	9,74
170	9,85
180	10,16
190	10,56
200	10,94

Agents de maîtrise

(En euros.)

SALAIRE BRUT HORAIRE	
Coefficient	Heure normale
210	11,20
220	11,55
230	11,93
240	12,32
260	13,11

Cadres

(En euros.)

SALAIRE BRUT HORAIRE	
Coefficient	Heure normale
300	14,99
330	16,17

Article 2

Dépôt et demande d'extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 7 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3174

Conventions collectives nationales

INDUSTRIE CINÉMATOGRAPHIQUE

**IDCC : 716. – Employés et ouvriers
de la distribution de films**

**IDCC : 892. – Cadres et agents de maîtrise
de la distribution de films**

**ACCORD DU 9 JANVIER 2015
RELATIF À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

NOR : ASET1550214M

IDCC : 716, 892

Le présent accord a pour objet de mettre à jour les dispositions conventionnelles de la branche afin de tenir compte de l'évolution tant de la législation que de la jurisprudence ainsi que des pratiques professionnelles, notamment du fait de l'utilisation d'outils de communication permettant un travail déporté en dehors des locaux de l'entreprise.

Il est appelé à se substituer à l'accord du 10 février 2000 modifié par accord du 10 décembre 2001, lui-même amendé par avenant du 15 mars 2012 et avenant du 13 décembre 2013.

Il est préalablement exposé que la distribution cinématographique est une activité à risque (chaque film est un prototype), la rentabilité des investissements étant très aléatoire dans un marché où les résultats sont concentrés sur un nombre réduit de films. Malgré cela, la branche de la distribution cinématographique a abordé la question de la réduction et de l'aménagement du temps de travail en s'efforçant d'assurer la pérennité des emplois et de satisfaire les attentes des salariés, notamment avec le maintien des rémunérations actuelles, tout en minimisant l'augmentation des charges supportées par les entreprises.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés de la branche distribution cinématographique placés sous la convention collective des employés et ouvriers de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 1^{er} mars 1973, d'une part, et sous la convention collective des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976, d'autre part.

Il s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche de la distribution cinématographique couvertes par les conventions collectives des employés et ouvriers, cadres et agents de maîtrise, quel que soit le nombre de salariés qu'elles emploient.

Article 2

Modalités de la durée du travail pour le personnel employés et agents de maîtrise

2.1. La durée collective du temps de travail pour le personnel employés et agents de maîtrise est fixée à 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année civile ou 1 607 heures sur l'année civile.

2.2. Les salariés reçoivent une rémunération mensuelle prévue contractuellement sans que celle-ci ne soit affectée par la prise des congés.

2.3. La durée collective hebdomadaire du travail peut être maintenue à un niveau supérieur à 35 heures. Dans cette hypothèse, les salariés bénéficieront de journées ou de demi-journées de récupération, leurs dates étant fixées :

- pour moitié au choix de l'employeur ;
- pour moitié au choix du collaborateur, qui doit prévenir le responsable hiérarchique concerné 15 jours à l'avance.

2.4. Chaque entreprise détermine l'organisation du temps de travail qui lui paraît la plus compatible avec son activité en choisissant :

- d'appliquer la durée hebdomadaire légale de 35 heures sans jours de repos supplémentaires ;
- d'organiser le temps de travail par octroi de 1 demi-journée soit par alternance de 1 semaine longue et de 1 semaine courte, le total des heures travaillées sur 2 semaines ne devant pas dépasser 70 heures hors modulation ;
- de fixer une durée du travail supérieure à 35 heures hebdomadaires avec octroi de jours de repos supplémentaires par période de 4 semaines ou sur une base annuelle ou combinaison de ces deux modes.

2.5. L'octroi de demi-journées ou de journées de récupération, les jours de congés payés, repos hebdomadaire, jours fériés, les éventuels jours de pont et les jours de congés d'ancienneté conventionnels pour les entreprises qui les ont maintenus seront décomptés comme des journées non travaillées, afin que la durée du travail atteigne bien 35 heures hebdomadaires ou la durée annuelle 1 607 heures.

2.6. Les jours ou demi-journées dégagés par la réduction du temps de travail doivent être décomptés et soldés dans un cadre annuel, soit, sauf accord particulier d'entreprise, avant le 31 décembre de chaque année.

2.7. Les périodes effectivement travaillées ainsi que les périodes assimilées à du travail effectif (périodes de congé de maternité, de congé de paternité, périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail, de maladie professionnelle ou d'accident de trajet, périodes de congés de formation syndicale et de formation professionnelle, congés exceptionnels pour événements familiaux et absences pour maladie justifiées par un arrêt de travail, etc.) sont prises en compte au titre des jours travaillés.

Les congés payés ne sont pas pris en compte au titre des jours travaillés.

2.8. Un système de contrôle individuel du temps de travail pourra être mis en place, par exemple par pointage ou émargement quotidien par les salariés d'une feuille de présence faisant apparaître les horaires d'arrivée et de départ.

A défaut, le contrôle du temps de travail s'effectuera sur la base du respect par les salariés des horaires collectifs en vigueur au sein de l'entreprise, du service, du département.

Toute dérogation à cet horaire collectif et tout dépassement pour l'exécution d'heures supplémentaires devra faire l'objet d'une autorisation préalable et d'une comptabilisation dans le cadre de la législation et de la réglementation applicables. Les heures supplémentaires ainsi décomptées font l'objet des dispositions de l'article 5.

2.9. Des jours de repos supplémentaires pourront être affectés au choix des salariés à un compte épargne-temps, selon les modalités prévues par un avenant à la convention collective ou par un accord d'entreprise.

Article 3

Modulation des heures travaillées sur l'année

3.1. L'entreprise peut prévoir la modulation des heures travaillées selon les modalités du présent article.

3.2. La durée hebdomadaire de travail pourra varier sur l'année en fonction du niveau d'activité ou d'une surcharge de travail des personnels (sortie de films, clôture des comptes de campagne promotionnelle, etc.).

Dans ce cas, l'employeur doit respecter un délai de prévenance minimum de 7 jours. Il peut porter cette modulation à la connaissance des salariés par tous moyens.

Le recours au travail temporaire est limité, hors modulation, à des situations exceptionnelles résultant tant de l'indisponibilité du personnel de l'entreprise, hors arrêt de travail de ce personnel, que d'une charge de travail exceptionnelle résultant de données économiques et sociales propres à l'entreprise.

L'entreprise ne recourt au chômage partiel pour les heures non prises en compte dans la modulation que dans des situations exceptionnelles.

Pour les salariés dont le contrat de travail arrive à son terme au cours de la période de modulation, lors de l'établissement du solde de tout compte, il est tenu compte de la situation de ces salariés par rapport à la période de modulation.

Les salariés n'ayant pas travaillé pendant la période de modulation ne peuvent recevoir une rémunération inférieure à celle qu'ils auraient eue s'ils avaient travaillé. Leur droit à un repos compensateur ne peut conduire à ce que le nombre de jours ou d'heures travaillés soit inférieur au programme indicatif de travail établi dans l'entreprise ou le service, hors les cas d'absences assimilées à du temps de travail effectif.

3.3. Sur l'année, la durée du travail n'excédera pas en moyenne 35 heures par semaine ou le plafond de 1 607 heures annuelles, sous réserve des dispositions relatives aux heures supplémentaires fixées par les articles L. 3121-11 et suivants du code du travail.

3.4. Les programmes indicatifs de la répartition du travail seront établis, en fonction des impératifs de chaque entreprise, au sein de chaque service, dans le respect des règles suivantes : la limite supérieure de l'amplitude de travail est fixée à 44 heures par semaine. Les heures effectuées dans cette limite maximale ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires et ne donnent pas lieu à majoration de salaire.

Ces programmes sont soumis, pour avis, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Un bilan annuel est communiqué aux mêmes instances par le chef d'entreprise.

3.5. La durée du travail ne peut être modulée à la hausse plus de 8 semaines par an ; le nombre de semaines consécutives pendant lesquelles la durée du travail est modulée à la hausse ne peut être supérieur à 4.

Les horaires subissant une modulation doivent être communiqués aux intéressés au minimum 7 jours à l'avance.

La récupération des heures modulées à la hausse doit s'effectuer sur les périodes de moindre activité et ne peut intervenir qu'après accord écrit du chef de service.

3.6. L'ensemble de ces dispositions pourra être appliqué aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.

Article 4

Repos nocturne

La durée du repos journalier est fixée, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, à 11 heures. L'amplitude d'une journée de travail est limitée en tout état de cause à 13 heures.

Article 5

Heures supplémentaires

Le contingent des heures supplémentaires effectivement travaillées au-delà de la durée annuelle de 1 607 heures est limité à 60 heures pour les salariés concernés par l'article 3 et à 100 heures pour les autres.

Pour les 8 premières heures supplémentaires d'une semaine déterminée, la bonification prévue par l'article L. 3121-22 du code du travail se traduira, au choix des entreprises, soit par l'attribution d'un repos compensateur de remplacement pris selon les modalités de l'article L. 3121-24 du code du travail, soit par le versement d'une majoration de salaire équivalente.

Article 6

Cadres dirigeants

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions du présent accord.

Seuls ont la qualité de cadres dirigeants les cadres participant à la direction de l'entreprise et auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans les entreprises.

Des dispositions contraires pourront toutefois être adoptées, permettant à ces cadres dirigeants de bénéficier de la réduction de leur temps de travail dans les mêmes conditions que les autres salariés, sous réserve que le régime applicable soit compatible avec leurs responsabilités au sein de l'entreprise.

Article 7

Cadres supérieurs, cadres A et cadres B

La durée du travail des cadres supérieurs, des cadres A et des cadres B, qui ne sont pas intégrés à une collectivité de travail et soumis de ce fait à des horaires fixés par l'employeur, est déterminée selon des conventions individuelles de forfait reposant sur une analyse objective des fonctions concernées.

7.1. Cadres soumis à une convention de forfait en heures

Des conventions de forfait établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle sont conclues par écrit avec ces cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Elles ne feront pas obstacle à l'application des dispositions légales concernant le régime des heures supplémentaires.

Le volume moyen hebdomadaire de travail sur une année ne peut excéder le volume moyen hebdomadaire légal de travail majoré de 25 %.

Le nombre d'heures correspondant au forfait doit être fixé dans la convention signée entre les parties.

La rémunération versée incluant forfaitairement les heures supplémentaires ne pourra être inférieure au salaire minimum conventionnel augmenté du paiement des heures supplémentaires au taux majoré, à moins que des repos ne soient octroyés en contrepartie des heures supplémentaires.

7.2. Cadres soumis à une convention de forfait en jours

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-43 du code du travail, peuvent conclure par écrit une convention de forfait en jours sur l'année :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

7.2.1. Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder 218. Dans le cas d'une année incomplète, le nombre de jours à effectuer est calculé en fonction de la durée en semaines restant à courir jusqu'à la fin de l'année selon la formule suivante : nombre de jours travaillés = $218 \times \text{nombre de semaines travaillées} / 47$.

Afin de ne pas dépasser le plafond ci-dessus, ces salariés bénéficient de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année à l'autre en fonction notamment des jours fériés.

Les jours de congés payés, les jours de repos hebdomadaire, les jours fériés et les éventuels jours octroyés unilatéralement par l'entreprise sont inclus dans le calcul des journées non travaillées.

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, les périodes effectivement travaillées ainsi que les périodes de congés de maternité et de paternité, les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail, de maladie professionnelle ou d'accident de trajet, les périodes de congés de formation syndicale et de formation professionnelle, les congés exceptionnels pour événements familiaux et absences pour maladie justifiées par un arrêt de travail sont pris en compte au titre des 218 jours travaillés, sans cependant pouvoir générer de jours de récupération salariés.

7.2.2. Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée, l'entreprise ayant conclu une convention de forfait en jours avec un cadre assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

A ce titre, la convention de forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. L'entreprise est tenue d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou des demi-journées travaillées, ainsi que la qualification des jours de repos en repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'entreprise. Les informations ainsi collationnées servent de support pour l'entretien prévu ci-après.

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail des intéressés.

7.2.3. Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche, sauf dérogations fixées par les dispositions législatives. Le cadre doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures.

Il est rappelé que ces dispositions n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures par jour mais une amplitude exceptionnelle de la journée de travail.

Si un salarié constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avertir son employeur afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales lui soit trouvée.

7.2.4. Les dates de prise des jours de repos sont fixées :

- pour moitié au choix de l'employeur ;
- pour moitié au choix du cadre, qui doit prévenir le responsable hiérarchique concerné 15 jours à l'avance.

7.2.5. Les jours de repos doivent être décomptés et soldés dans un cadre annuel avant le 31 décembre, sauf accord particulier d'entreprise.

7.2.6. Les jours de repos peuvent être affectés à un compte épargne-temps selon les modalités prévues par un avenant à la convention collective ou par une négociation d'entreprise.

7.2.7. Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant le nombre.

Article 8

Cadres non soumis à un forfait

Pour le personnel cadre intégré à une collectivité de travail et soumis à un horaire déterminé, les dispositions de l'article 2 s'appliquent.

Article 9

Fractionnement des congés

Pour l'ensemble des personnels et conformément aux dispositions de l'article L. 3141-18 du code du travail, le fractionnement des congés payés principaux (3^e et 4^e semaine de congés prises en dehors de la période légale de congé) impliquera renonciation aux jours de bonification prévus par le code du travail, sauf si le fractionnement intervient pour raison de service à la demande de l'employeur.

Article 10

Temps partiel

10.1. Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-14-1 du code du travail, sont considérés comme étant à temps partiel les salariés dont l'horaire de travail contractuel est inférieur à 35 heures par semaine, comportant une durée minimale de 24 heures par semaine, ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

Une durée inférieure à 24 heures par semaine pourra néanmoins être fixée à la demande écrite du salarié conformément aux dispositions de l'article L. 3123-14-2 du code du travail.

10.2. Les modifications des horaires de travail doivent être communiquées aux intéressés au minimum 7 jours à l'avance, selon les dispositions de l'article L. 3123-21 du code du travail.

10.3. Les modalités de décompte de la durée du travail s'effectuent selon les dispositions de l'article 2.8.

Article 11

Gel et intégration des primes d'ancienneté

Les dispositions de l'article 21 *bis* de la convention du 1^{er} mars 1973 (employés) et de l'article 8 de la convention du 30 juin 1976 (cadres) sont abrogées.

Les primes d'ancienneté acquises individuellement par les salariés sont figées. Elles seront toutefois intégrées, à leur niveau actuel, au salaire de base des intéressés et subiront de ce fait les augmentations générales conventionnelles de salaire. Pour les salariés nouvellement embauchés et pour

les salariés qui ne remplissent pas, à la date d'application du présent accord, les conditions pour bénéficier d'une prime d'ancienneté, la possibilité d'acquérir une prime d'ancienneté est supprimée.

Article 12

Situation de l'emploi

Les entreprises concernées par l'application du présent accord préserveront le niveau de l'emploi, dans la mesure du possible, compte tenu des impératifs économiques.

Article 13

Commission paritaire de suivi

Conformément aux dispositions de l'accord du 10 février 2011 portant création de la commission paritaire nationale, cette commission assure le suivi du présent accord selon les modalités de composition et de saisine fixées dans l'accord susvisé.

Article 14

Durée et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature.

La FNDF transmettra l'accord pour avis à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et pour extension à la direction générale du travail. Elle informera les syndicats des résultats de ces démarches.

Article 15

Annule et remplace

Le présent accord annule et remplace les accords du 10 décembre 2001, du 15 mars 2012 et du 13 décembre 2013.

Fait à Paris, le 9 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNDF.

Syndicats de salariés :

FCCS CGC ;

FASAP FO ;

F3C CFDT.

Brochure n° 3015

Convention collective nationale
IDCC : 1561. – CORDONNERIE MULTISERVICE

ACCORD DU 19 JANVIER 2015

RELATIF AU TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1550238M

IDCC : 1561

PRÉAMBULE

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 réforme en profondeur le travail à temps partiel.

Le législateur a maintenu la volonté des partenaires sociaux, lors de la signature de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, de laisser la possibilité aux branches de revoir les dispositions de cette loi, afin que chacune d'elles puisse bénéficier d'une organisation du travail à temps partiel conforme à ses spécificités.

Les signataires du présent accord sont conscients que les dispositions relatives au travail à temps partiel prévues par la loi de sécurisation de l'emploi ne sont pas adaptées à l'activité des entreprises du secteur de la cordonnerie multiservice.

Les partenaires sociaux ont eu pour objectif de limiter l'impact sur l'emploi de ces mesures tout en encadrant le travail à temps partiel, afin de garantir des droits aux salariés concernés.

Article 1^{er}

Salariés concernés

Le présent accord s'applique aux salariés à temps partiel de catégorie ouvriers ou employés. Est considéré à temps partiel tout salarié dont la durée du travail correspond aux conditions édictées par l'article L. 3123-1 du code du travail.

Article 2

Dispositions contractuelles du travail à temps partiel

Un salarié à temps partiel doit bénéficier d'un contrat de travail écrit, mentionnant notamment :

- les éléments de la rémunération ;
- la qualification ;
- la durée du travail (hebdomadaire ou mensuelle) ;
- la répartition de cette durée entre les jours de la semaine pour les salariés occupés sur une base hebdomadaire ou entre les semaines du mois pour les salariés occupés sur une base mensuelle ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir et la nature de cette modification ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée fixée par le contrat.

Article 3

Durée minimale de travail

Les salariés dont le contrat est en cours peuvent demander à bénéficier des présentes dispositions. 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. Cette durée minimale de travail s'appliquera à tous les salariés de la branche disposant d'un horaire contractuel inférieur au plus tard le 1^{er} juillet 2015.

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 14 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel).

Une durée d'activité inférieure peut être prévue :

- pour les étudiants de moins de 26 ans ;
- à la demande écrite et motivée du salarié, afin de pouvoir cumuler plusieurs emplois ou de faire face à des contraintes personnelles ;
- dans le cadre d'un congé parental d'éducation à temps partiel.

Le salarié qui ne justifie plus de l'un de ces motifs d'exonération ou qui souhaite voir son horaire hebdomadaire augmenté informe par écrit son employeur. La durée minimale de travail prévue au présent article s'appliquera en respectant un délai de prévenance de 14 jours calendaires.

Article 4

Durée maximale de travail (heures complémentaires)

La durée contractuelle de travail peut être augmentée par la réalisation d'heures complémentaires.

Le nombre maximum d'heures complémentaires pouvant être réalisé est de 33 % de l'horaire contractuel. Le nombre total d'heures travaillées ne pourra pas être équivalent à celui d'un temps plein.

Les heures complémentaires réalisées dans la limite de 10 % de l'horaire contractuel se voient appliquer une majoration de 10 %. Les heures complémentaires réalisées au-delà de ce seuil se voient appliquer une majoration de 25 %.

Dans le cas où, pendant 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine son horaire contractuel, celui-ci est modifié par avenant, en respectant un délai de prévenance de 7 jours (sauf opposition du salarié).

La possibilité de recourir aux heures complémentaires doit être prévue au contrat. Le délai de prévenance sera de 7 jours ouvrables. Il sera ramené à 3 jours ouvrables en cas de circonstances exceptionnelles (exemples : absence imprévisible d'un salarié, charge de travail exceptionnelle, etc.).

Article 5

Compléments d'heures (avenants temporaires)

L'employeur peut être amené à demander la réalisation de compléments d'heures par le biais d'avenants temporaires au contrat de travail.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié, le nombre d'avenants temporaires autorisés par an et par salarié est de 5. Ces avenants ne pourront pas porter la durée du travail à hauteur d'un temps plein.

Comme pour la rémunération des heures complémentaires, les compléments d'heures réalisés dans la limite de 10 % de l'horaire contractuel habituel se voient appliquer une majoration de 10 %. Les compléments d'heures réalisés au-delà de ce seuil et jusqu'à l'horaire indiqué par l'avenant temporaire se voient appliquer une majoration de 25 %.

Les heures réalisées au-delà du nombre d'heures prévu par avenant sont majorées à hauteur de 50 %.

Un délai de prévenance de 7 jours ouvrables doit être respecté. Ce délai est ramené à 3 jours ouvrables en cas de circonstances exceptionnelles (exemples : absence imprévisible d'un salarié, charge de travail exceptionnelle, etc.).

Un salarié peut refuser ces compléments d'heures si la réalisation des horaires demandés s'avère incompatible avec un autre emploi à temps partiel.

Article 6

Modalités d'organisation du temps de travail

6.1. Salariés employés principalement à la vente et l'accueil clientèle

Le nombre d'heures travaillées sur une journée sera au minimum de 3 h 30.

Le planning de travail journalier ne doit pas comporter plus d'une coupure. Celle-ci ne doit pas être supérieure à une durée de 1 heure.

L'employeur doit proposer un planning horaire facilitant la prise d'un second emploi, notamment en établissant des horaires réguliers d'une semaine à l'autre.

Il est rappelé que tout salarié à temps partiel doit bénéficier d'une pause d'au moins 20 minutes après 6 heures continues de travail.

6.2. Salariés employés principalement à la production

Le nombre d'heures travaillées sur une journée sera au minimum de 7.

Le planning de travail journalier ne doit pas comporter plus d'une coupure. Celle-ci ne doit pas être supérieure à une durée de 2 heures.

L'employeur doit proposer un planning horaire facilitant la prise d'un second emploi, notamment en établissant des horaires réguliers d'une semaine à l'autre.

Il est rappelé que tout salarié à temps partiel doit bénéficier d'une pause d'au moins 20 minutes après 6 heures continues de travail.

Article 7

Egalité de traitement

Les salariés à temps partiel bénéficient de tous les droits et avantages reconnus aux salariés à temps plein, résultant du code du travail, de la convention collective ou des accords d'entreprise, au prorata de leur temps de travail.

Il leur est garanti un traitement équivalent aux autres salariés de même qualification professionnelle et de même ancienneté en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

Article 8

Priorité d'affectation à temps plein

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'affectation aux emplois à temps complet ou à temps partiel (si ces derniers comportent une durée de travail supérieure à la leur) ressortissant à leur qualification professionnelle qui seraient créés ou vacants.

La liste des postes de travail vacants à temps plein doit être communiquée régulièrement au personnel à temps partiel.

En cas de candidature d'un salarié à temps partiel à un tel emploi, l'employeur devra l'examiner et rendre une réponse motivée dans un délai maximum de 1 mois.

Article 9

Modification de l'article 10 de la convention collective nationale

Le présent accord annule et remplace l'article 10 de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice du 7 août 1989.

Article 10

Extension, durée et date d'entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1^{er} mars 2015, et ce pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demandent au ministre du travail d'étendre le présent accord.

Fait à Paris, le 19 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFCM ;

SRIC.

Syndicats de salariés :

FNAA CFE-CGC ;

FNP FO ;

CMTE CFTC.

Brochure n° 3342

Convention collective
IDCC : 2622. – CRÉDIT MARITIME MUTUEL

ACCORD DU 14 JANVIER 2015
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2015

NOR : ASET1550249M
IDCC : 2622

La négociation annuelle obligatoire, prévue au niveau des branches professionnelles par les articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'est déroulée les 26 novembre 2014 et 14 janvier 2015.

Au terme de ces réunions, les parties sont parvenues à un accord dans les termes suivants :

- versement d'une prime de 200 € pour l'ensemble des salariés de la branche crédit maritime des niveaux de classification A, B, C et D de la convention collective nationale du crédit maritime mutuel ;
- cette prime sera versée en une fois avec la rémunération du mois de février 2015 aux effectifs CDI de niveaux de classification A, B, C et D salariés à cette date.

Les termes de cet accord seront communiqués à chaque caisse régionale de crédit maritime mutuel adhérente pour mise en œuvre.

Le présent accord est notifié par la fédération nationale du crédit maritime à l'ensemble des organisations syndicales.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la fédération en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

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

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNCMM.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC.

Convention collective

**IDCC : 783. – CENTRES D'HÉBERGEMENT ET DE RÉADAPTATION SOCIALE
ET SERVICES D'ACCUEIL, D'ORIENTATION
ET D'INSERTION POUR ADULTES
(15 octobre 1974)**

**PROTOCOLE N° 155 DU 4 JUILLET 2014
RELATIF AU RÉGIME DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ**

NOR : ASET1550222M
IDCC : 783

PRÉAMBULE

Conformément à la loi n° 2013-504 de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'envisager la modification du dispositif de complémentaire santé mis en place dans le protocole n° 153 du 23 juin 2010, notamment afin de tenir compte :

- de l'évolution du contexte législatif et réglementaire encadrant les règles d'exonérations sociales liées à la mise en place de régimes de prévoyance et de complémentaire santé, notamment avec la parution du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire ;
- de l'instauration du mécanisme de portabilité des droits opérée par la loi n° 2013-504 de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

En conséquence de quoi il a été conclu le présent protocole, qui vient modifier, en s'y substituant, l'article 5 relatif au régime complémentaire frais de santé du protocole n° 153 du 23 juin 2010, ayant lui-même révisé le chapitre VII relatif au régime de prévoyance collectif et de retraite complémentaire des accords collectifs CHRS.

Article 1^{er}

*Modification de l'article 7.2
du chapitre VII des accords collectifs CHRS*

L'article 7.2 « Complémentaire santé » est rédigé de la façon suivante :

« Article 7.2.1

Objet

Le présent accord a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice du personnel tel que défini à l'article 7.2.3, d'un régime de complémentaire santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément d'un régime de base de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de ce régime en recommandant deux organismes assureurs, choisis au terme d'une procédure de mise en concurrence, pour assurer la couverture des garanties du régime de complémentaire santé.

Cette recommandation se traduit par la conclusion de contrats de garanties collectives identiques auprès des deux assureurs choisis. Le dispositif contractuel est également complété par un protocole technique et financier et un protocole de gestion administrative communs, conclus dans les mêmes conditions.

Article 7.2.2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel des accords collectifs CHRS.

Article 7.2.3

Adhésion du salarié

1. Définition des bénéficiaires

Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail relevant des accords collectifs CHRS.

L'accès au régime de complémentaire santé est conditionné par la justification d'une ancienneté de 4 mois consécutifs au sein de l'entreprise.

2. Suspension du contrat de travail

a) Cas de maintien du bénéfice du régime

Le bénéfice du régime de complémentaire santé est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour l'une des causes suivantes :

- maladie (d'origine professionnelle ou non professionnelle) ;
- accident (d'origine professionnelle ou non professionnelle) ;
- maternité ;
- exercice du droit de grève ;
- congé non rémunéré qui n'excède pas 1 mois continu ;
- congé de solidarité familiale, tel que défini par les articles L. 3142-16 et suivants du code du travail ;
- congé de soutien familial, tel que défini par les articles L. 3142-22 et suivants du code du travail,

et tout autre cas dans lequel la suspension du contrat de travail est rémunérée ou indemnisée par l'employeur directement (en cas de maintien de salaire total ou partiel) ou par la perception d'indemnités journalières complémentaires.

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

b) Autres cas de suspension

Dans les autres cas de suspension comme, par exemple, pour congé sans solde non visé dans les dispositions précédentes (notamment congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise), les salariés ne bénéficieront pas du maintien du bénéfice du régime de complémentaire santé.

Les salariés pourront toutefois continuer à adhérer au régime pendant la période de suspension de leur contrat de travail, sous réserve de s'acquitter de la cotisation (part patronale et part salariale).

3. Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire.

Les salariés suivants auront toutefois la faculté de refuser leur adhésion au régime :

a) Les salariés et apprentis sous contrat d'une durée inférieure à 12 mois, dès lors qu'ils produisent tout document justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

b) Les salariés et apprentis sous contrat d'une durée au moins égale à 12 mois, dès lors qu'ils produisent tout document justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

c) Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute.

Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur leur dispense d'adhésion au régime de complémentaire santé et produire tout justificatif requis. Cette demande de dispense devra être formulée, pour les CDD et les apprentis, avant le 20 du mois civil de leur embauche et pour les temps partiels avant le 20 du mois, pour une prise d'effet au premier jour du mois civil suivant. A défaut d'écrit et/ou de justificatif adressé(s) à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime ;

d) Les salariés qui sont bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de produire tout document utile.

Cette dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.

Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur leur dispense d'adhésion au régime de complémentaire santé et produire tout justificatif requis. A défaut d'écrit et de justificatif adressés à l'employeur dans le mois suivant leur embauche, ils seront obligatoirement affiliés au régime ;

e) Les salariés bénéficiant, en qualité d'ayants droit ou à titre personnel dans le cadre d'un autre emploi, d'une couverture collective de remboursement de frais de santé servie dans le cadre d'un dispositif de prévoyance et de complémentaire santé remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Il est précisé que cette dispense pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise ne joue que si le régime du conjoint prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire.

Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de complémentaire santé à l'appui des justificatifs requis et produire chaque année, au plus tard le 20 janvier, tout justificatif attestant leur couverture par ailleurs. A défaut d'écrit et de justificatif adressés à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

Les entreprises relevant du champ d'application de l'accord devront en tout état de cause prévoir ces dispenses d'adhésion. Les entreprises disposent par ailleurs de la liberté de mettre en œuvre les autres cas de dispense prévus par le décret du 9 janvier 2012 et par les éventuels autres textes réglementaires à paraître, le cas échéant, en concertation avec les instances représentatives du personnel et dans les conditions prévues par ces textes.

Article 7.2.4

Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

1. Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes de prévoyance et de complémentaire santé dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois de couverture.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de complémentaire santé des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

2. Maintien de la couverture du régime de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi Evin

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite "loi Evin", la couverture du régime de complémentaire santé sera maintenue par l'organisme assureur, dans le cadre d'un nouveau contrat :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient ;
- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture de complémentaire santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la loi Evin incombe à l'organisme assureur. L'ancien employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture mais informera le salarié et ses ayants droit en cas de décès.

Les modalités de suivi de la portabilité en cas de rupture du contrat de travail et dans le cadre de ladite « loi Evin » sont précisées dans le cadre du protocole de gestion administrative.

Article 7.2.5

Financement

1. Structure de la cotisation

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation "salarié isolé".

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leurs ayants droit (enfants et/ou conjoint) tels que définis par le contrat d'assurance national souscrit avec les assureurs recommandés ou par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime.

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture facultative des ayants droit ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures sont à la charge exclusive du salarié.

2. Assiette de la cotisation

Les cotisations servant au financement du régime de complémentaire santé sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2014, à 3 129 €. Il est modifié une fois par an (au 1^{er} janvier), par voie réglementaire.

3. Taux et répartition des cotisations

La cotisation ci-dessus définie et les cotisations “enfants” et “conjoint” facultatives sont fixées dans les conditions suivantes dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés :

Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale

(En pourcentage.)

	COTISATION salariale	COTISATION patronale	COTISATION globale
Salarié isolé (obligatoire)	0,67	0,67	1,34
Par enfant (facultatif, gratuité à compter du 3 ^e enfant)	0,62	–	0,62
Conjoint (facultatif)	1,34	–	1,34

Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle

(En pourcentage.)

	COTISATION salariale	COTISATION patronale	COTISATION globale
Salarié isolé (obligatoire)	0,41	0,41	0,82
Par enfant (facultatif, gratuité à compter du 3 ^e enfant)	0,36	–	0,36
Conjoint (facultatif)	0,82	–	0,82

La cotisation “salarié isolé” comprend une part de 10,5 % liée aux frais de gestion et une part de 2 % affectée au fonds d'action sociale.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter une prise en charge de la cotisation “isolé” à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire (du salarié et, le cas échéant, de ses ayants droit) mise en place par l'entreprise.

Article 7.2.6

Prestations

1. Tableau des garanties

Le régime de complémentaire santé est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Le tableau résumant le niveau des garanties prévu dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés, joint en annexe à titre informatif, est établi sous réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des contrats responsables pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent protocole. En tout état de cause, les contrats seront toujours responsables et s'adapteront à la réglementation.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter les mêmes niveaux de garanties, acte par acte.

2. Actions sociales

Les entreprises devront, même en dehors du cadre de la recommandation, mettre en œuvre des mesures d'actions sociales, définies par une liste dressée par la commission nationale paritaire de négociation, à un taux de cotisation équivalent.

Article 7.2.7

Suivi du régime de complémentaire santé

Le régime de complémentaire santé est administré par la commission nationale paritaire technique de prévoyance, qui assure le suivi du régime de base, des options et des contrats "sur mesure".

Les organismes assureurs recommandés communiquent obligatoirement chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission au plus tard le 1^{er} juin suivant la clôture de l'exercice.

Les conditions de suivi du régime sont précisées par les dispositions du protocole de gestion administrative.

Article 7.2.8

Organismes assureurs recommandés

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander, pour assurer la couverture du régime de complémentaire santé prévue par les accords collectifs CHRS, les organismes assureurs suivants :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 35, boulevard Brune, 75014 Paris.

Le groupement de coassurance mutualiste composé de :

- CHORUM, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 784 621 419, siège social : 56-60, rue Nationale, 75013 Paris ;
- ADREA MUTUELLE, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 311 799 878, siège social : 104, avenue du Maréchal-de-Saxe, 69003 Lyon ;
- APREVA, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 775 627 391, siège social : 20, boulevard Papin, BP 1173, 59012 Lille Cedex ;
- EOVI MCD, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 317 442 176, siège social : 25, route de Montfavet, BP 2034, 84023 Avignon Cedex 1 ;
- HARMONIE MUTUELLE, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 538 518 473, siège social : 143, rue Blomet, 75015 Paris ;
- OCIANE, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 434 243 085, siège social : 8, terrasse du Front-du-Médoc, 33054 Bordeaux Cedex.

Ces mutuelles, coassureurs du régime, confient la coordination du dispositif et l'interlocution à Mutex, entreprise régie par le code des assurances ; siège social : 125, avenue de Paris, 92327 Châtillon Cedex.

Les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai

maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. A cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Les parties ont la possibilité de remettre en cause le(s) contrat(s) d'assurance souscrit(s) avec les organismes recommandés au 31 décembre de chaque année, sous réserve du respect d'un préavis de 2 mois avant l'échéance.

L'employeur choisit l'organisme assureur avec les institutions représentatives du personnel. »

Article 2

Effet et durée

Le présent accord prendra effet le 1^{er} janvier 2015, sous réserve de son agrément ministériel.

Ces dispositions s'intègrent au chapitre VII relatif au régime de prévoyance collectif et de retraite complémentaire des accords collectifs CHRS.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 4 juillet 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SYNEAS.

Syndicats de salariés :

FNSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

FSS CFTC.

ANNEXE

Garanties collectives du régime de complémentaire santé

	REMBOURSEMENT TOTAL dans la limite des frais réels, remboursement de la sécurité sociale inclus
Frais d'hospitalisation	
Chirurgie, hospitalisation (conventionnée)	150 % BR
Forfait hospitalier	Couverture aux frais réels ; actuellement : 18 € par jour
Chambre particulière par jour (conventionnée)	100 % des frais réels, dans la limite de 1 % du PMSS
Personne accompagnante (conventionnée)	100 % des frais réels, dans la limite de 1 % du PMSS
Frais médicaux	
Consultations, visites de généralistes	100 % de la BR
Consultations, visites de spécialistes	150 % de la BR
Pharmacie	100 % de la BR
Analyses	100 % de la BR
Auxiliaires médicaux	100 % de la BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie)	125 % de la BR
Radiologie	100 % de la BR
Orthopédie et autres prothèses	150 % de la BR
Prothèses auditives	100 % de la BR
Transport accepté par la sécurité sociale	100 % de la BR
Dentaire	
Soins dentaires	100 % de la BR
Orthodontie (acceptée par la sécurité sociale)	200 % de la BR
Prothèses dentaires	3 prothèses par an et par bénéficiaire maximum ; au-delà, la garantie est limitée au panier de soins
Remboursées par la sécurité sociale : dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)	200 % de la BR
Remboursées par la sécurité sociale : dents de fond de bouche	150 % de la BR
Inlay cores	150 % de la BR
Frais d'optique	
Pour les enfants	Verres + monture ou lentilles, par an et par bénéficiaire
Pour les adultes	Verres + monture tous les 2 ans par bénéficiaire (*) ou lentilles tous les ans par bénéficiaire
Verres et monture	Grille optique n° 1
Lentilles prescrites : acceptées, refusées, jetables	2 % du PMSS

	REMBOURSEMENT TOTAL dans la limite des frais réels, remboursement de la sécurité sociale inclus
Actes de prévention Tous les actes des contrats responsables	Oui au ticket modérateur
(*) Les verres + monture sont limités à une paire tous les 2 ans pour les adultes, sauf changement de correction médicalement constaté (+ / - 0,5 dioptrie).	

	REMBOURSEMENTS COMPLÉMENTAIRES À LA BASE	
Garanties optionnelles	Option 1 (s'ajoute au régime de base)	Option 2 (s'ajoute au régime de base)
Frais d'hospitalisation pour le non-conventionné	Limite annuelle de 25 % du PASS par an et par bénéficiaire, soit 9 387 € en 2014	
Chirurgie, hospitalisation – conventionnée – non conventionnée Forfait hospitalier	+ 100 % de la BR Non couverte Couverture aux frais réels Actuellement : 18 € par jour	+ 100 % de la BR 100 % des frais réels dans la limite de 300 % de la BR reconstituée Couverture aux frais réels Actuellement : 18 € par jour
Chambre particulière par jour – conventionnée – non conventionnée Personne accompagnante (non conventionnée)	+ 1 % du PMSS (soit + 31,29 €) Non couverte Non couverte	+ 1 % du PMSS (soit + 31,29 €) 100 % des frais réels, dans la limite de 3 % du PMSS (soit 93,87 €) 100 % des frais réels, dans la limite de 1,5 % du PMSS (soit 46,94 €)
Frais médicaux Consultations, visites de généralistes Consultations, visites de spécialistes Pharmacie Vaccins non remboursés par la sécurité sociale Analyses Auxiliaires médicaux Actes techniques médicaux (petite chirurgie) Radiologie Orthopédie et autres prothèses Prothèses auditives	20 % de la BR 20 % de la BR Vignettes orange si non couvertes dans base Non couverte Non couverte Non couverte Non couverte Non couverte 10 % du PMSS par oreille (312,90 € ; 2 oreilles par an maximum)	100 % de la BR 150 % de la BR Vignettes orange si non couvertes dans base 1,5 % du PMSS (46,94 €) par an et par bénéficiaire 75 % de la BR 75 % de la BR 75 % de la BR 75 % de la BR 100 % de la BR 20 % du PMSS par oreille (625,80 € ; 2 oreilles par an maximum)
Dentaire Orthodontie – acceptée par la sécurité sociale – refusée par la sécurité sociale	 Non couverte Non couverte	 100 % de la BR 250 % de la BR

	REMBOURSEMENTS COMPLÉMENTAIRES À LA BASE	
Garanties optionnelles	Option 1 (s'ajoute au régime de base)	Option 2 (s'ajoute au régime de base)
Prothèses dentaires	3 prothèses par an et par bénéficiaire maximum ; et au-delà, la garantie est limitée au panier de soins	
Remboursées par la sécurité sociale : dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)	100 % de la BR	200 % de la BR
Remboursées : dents de fond de bouche	50 % de la BR	150 % de la BR
Inlay cores	100 % de la BR	180 % de la BR
Non remboursées par la sécurité sociale	Non couverte	12 % du PMSS (375,48 €) par dent
Parodontologie	Non couverte	5 % du PMSS (156,45 €) par an et par bénéficiaire
Implantologie	Non couverte	12 % du PMSS (375,48 €) par an et par bénéficiaire
Frais d'optique		
Pour les enfants	Verres + monture ou lentilles, par an et par bénéficiaire.	
Pour les adultes	Verres + monture tous les 2 ans par bénéficiaire (*) ou lentilles tous les ans par bénéficiaire	
Verres et montures	Grille optique n° 2	Grille optique n° 3
Chirurgie réfractive	Non couverte	10 % du PMSS (soit 312,90 €) par œil
Lentilles prescrites : acceptées, refusées, jetables	3 % du PMSS (soit 93,87 €)	7 % du PMSS (soit 219,03 €)
Frais de cure thermique (hors thalasso-thérapie)		
Acceptée par la sécurité sociale	5 % du PMSS (soit 154,30 €)	10 % du PMSS (soit 312,90 €)
Médecines douces (ostéopathie, étio-pathie, acupuncture)		
Reconnus comme praticiens par les annuaires professionnels	3 x 25 € par an et par bénéficiaire	5 x 50 € par an et par bénéficiaire
Ostéodensitométrie		
Par bénéficiaire	Non couverte	100 € par an
Actes de prévention		
Patch antitabac	2 % du PMSS (62,58 €) par an et par bénéficiaire	4 % du PMSS (125,16 €) par an et par bénéficiaire
(*) Les verres + monture sont limités à une paire tous les 2 ans pour les adultes, sauf changement de correction médicalement constaté (+ / - 0,5 dioptrie).		

GRILLE N° 1 (régime de base)	ENFANTS < 18 ANS				ADULTES			
	Code LPP	LPP < 18 ans	Remboursement sécurité sociale	Remboursement assureur par verre	Code LPP	LPP > 18 ans	Remboursement sécurité sociale	Remboursement assureur par verre
Verres simple foyer, sphériques								
Sphère de – 6 à + 6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	55,00 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	75,00 €
Sphère de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	75,00 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	100,00 €
Sphère < – 10 ou > + 10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	95,00 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	125,00 €
Verres simple foyer, sphéro- cylindriques								
Cylindre < + 4 sphère de – 6 à + 6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	65,00 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	85,00 €
Cylindre < + 4 sphère < – 6 ou > + 6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	85,00 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	110,00 €
Cylindre > + 4 sphère de – 6 à + 6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	105,00 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	135,00 €
Cylindre > + 4 sphère < – 6 ou > + 6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	125,00 €	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	150,00 €
Verres multifocaux ou pro- gressifs sphériques								
Sphère de – 4 à + 4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	115,00 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	160,00 €
Sphère < – 4 ou > + 4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	135,00 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	175,00 €

GRILLE N° 1 (régime de base)	ENFANTS < 18 ANS					ADULTES			
	Code LPP	LPP < 18 ans	Remboursement sécurité sociale	Remboursement assureur par verre	Code LPP	LPP > 18 ans	Remboursement sécurité sociale	Remboursement assureur par verre	
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques									
	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	145,00 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	180,00 €	
	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	165,00 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	200,00 €	
	2210546	30,49 €	18,29 €	90,00 €	2223342	2,84 €	1,70 €	130,00 €	
GRILLE N° 2 (option 1)									
Verres simple foyer, sphériques									
Sphère de – 6 à + 6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	60,00 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	90,00 €	
Sphère de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	80,00 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	110,00 €	
Sphère < – 10 ou > + 10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	100,00 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	130,00 €	
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques									
Cylindre < + 4 sphère de – 6 à + 6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	70,00 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	100,00 €	
Cylindre < + 4 sphère < – 6 ou > + 6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	90,00 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	120,00 €	
Cylindre > + 4 sphère de – 6 à + 6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	110,00 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	140,00 €	
Cylindre > + 4 sphère < – 6 ou > + 6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	130,00 €	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	160,00 €	

GRILLE N° 2 (OPTION 1)	ENFANTS < 18 ANS				ADULTES			
Verres multifocaux ou progressifs sphériques								
Sphère de - 4 + 4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	120,00 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	180,00 €
Sphère < - 4 ou > + 4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	140,00 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	200,00 €
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques								
Sphère de - 8 à + 8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	150,00 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	210,00 €
Sphère < - 8 ou > + 8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	170,00 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	230,00 €
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	100,00 €	2223342	2,84 €	1,70 €	150,00 €
GRILLE N° 3 (option 2)								
Verres simple foyer, sphériques								
Sphère de - 6 à + 6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	85,00 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	125,00 €
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	105,00 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	145,00 €
Sphère < - 10 ou > + 10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	125,00 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	165,00 €
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques								
Cylindre < + 4 sphère de - 6 à + 6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	95,00 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	135,00 €
Cylindre < + 4 sphère < - 6 ou > + 6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	115,00 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	155,00 €
Cylindre > + 4 sphère de - 6 à + 6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	135,00 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	175,00 €
Cylindre > + 4 sphère < - 6 ou > + 6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	155,00 €	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	195,00 €

GRILLE N° 2 (OPTION 2)	ENFANTS < 18 ANS				ADULTES			
Verres multifocaux ou progressifs sphériques								
Sphère de - 4 à + 4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	170,00 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	250,00 €
Sphère < - 4 ou > + 4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	190,00 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	270,00 €
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques								
Sphère de - 8 à + 8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	200,00 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	280,00 €
Sphère < - 8 ou > + 8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	220,00 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	300,00 €
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	100,00 €	2223342	2,84 €	1,70 €	150,00 €

CONVENTIONS COLLECTIVES

Convention collective

IDCC : 783. – **CENTRES D'HÉBERGEMENT ET DE RÉADAPTATION SOCIALE
ET SERVICES D'ACCUEIL, D'ORIENTATION
ET D'INSERTION POUR ADULTES**
(15 octobre 1974)

AVENANT N° 1 DU 20 OCTOBRE 2014
AU PROTOCOLE N° 155 DU 4 JUILLET 2014
RELATIF AU RÉGIME DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

NOR : ASET1550221M

IDCC : 783

PRÉAMBULE

Le protocole n° 155 du 4 juillet 2014 prévoit l'évolution du régime de complémentaire santé mis en place au bénéfice des salariés des entreprises relevant des accords collectifs de travail des CHRS, afin de tenir compte notamment de la loi n° 2013-504 de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

A la suite de la parution du décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont convenu de conclure le présent avenant aux conditions ci-après.

Article 1^{er}

*Modification de l'annexe du protocole n° 155
du 4 juillet 2014 des accords collectifs CHRS*

Les tableaux figurant à cet article annulent et remplacent les tableaux présents en annexe du protocole n° 155 du 4 juillet 2014 des accords CHRS relatif à la complémentaire santé.

ANNEXE

GARANTIES COLLECTIVES DU RÉGIME DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

	REMBOURSEMENT TOTAL dans la limite des frais réels, remboursement de la sécurité sociale inclus
Frais d'hospitalisation	
Chirurgie, hospitalisation (conventionnée)	150 % de la BR
Forfait hospitalier	Couverture aux frais réels. Actuellement : 18 € par jour
Chambre particulière par jour (conventionnée)	100 % des FR, dans la limite de 1 % du PMSS
Personne accompagnante (conventionnée)	100 % des FR, dans la limite de 1 % du PMSS

	REMBOURSEMENT TOTAL dans la limite des frais réels, remboursement de la sécurité sociale inclus
Frais médicaux	
Consultations, visites de généralistes	100 % de la BR
Consultations, visites de spécialistes	150 % de la BR
Pharmacie	100 % de la BR
Analyses	100 % de la BR
Auxiliaires médicaux	100 % de la BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie)	125 % de la BR
Radiologie	100 % de la BR
Orthopédie et autres prothèses	150 % de la BR
Prothèses auditives	100 % de la BR
Transport accepté par la sécurité sociale	100 % de la BR
Dentaire	
Soins dentaires	100 % de la BR
Orthodontie (acceptée par la sécurité sociale)	200 % de la BR
Prothèses dentaires	3 prothèses par an et par bénéficiaire maximum ; au-delà, la garantie est limitée au panier de soins
Remboursées par la sécurité sociale : dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)	200 % de la BR
Remboursées par la sécurité sociale : dents de fond de bouche	150 % de la BR
Inlay cores	150 % de la BR
Frais d'optique	
Pour les enfants	Verres + monture et lentilles, par an et par bénéficiaire
Pour les adultes	Verres + monture tous les 2 ans par bénéficiaire (*) et lentilles tous les ans par bénéficiaire
Verres et monture	Grille optique n° 1
Lentilles prescrites : acceptées, refusées, jetables	2 % du PMSS
Actes de prévention	
Tous les actes des contrats responsables	Oui au ticket modérateur
(*) Les verres + monture sont limités à une paire tous les 2 ans pour les adultes, sauf changement de correction médicalement constaté.	

	REMBOURSEMENTS COMPLÉMENTAIRES À LA BASE	
Garanties optionnelles	Option 1 (s'ajoute au régime de base)	Option 2 (s'ajoute au régime de base)
Frais d'hospitalisation pour le non-conventionné	Limite annuelle de 25 % du PASS par an et par bénéficiaire, soit : 9 387 € en 2014	
Chirurgie, hospitalisation – conventionnée – non conventionnée Forfait hospitalier	+ 100 % de la BR Non couverte Couverture aux frais réels Actuellement : 18 € par jour	+ 100 % de la BR 90 % des frais réels, dans la limite de 300 % de la BR reconstituée Couverture aux frais réels. Actuellement : 18 € par jour
Chambre particulière par jour – conventionnée – non conventionnée Personne accompagnante (non conventionnée)	+ 1 % du PMSS (soit + 31,29 €) Non couverte Non couverte	+ 1 % du PMSS (soit + 31,29 €) 100 % des frais réels, dans la limite de 3 % du PMSS (soit 93,87 €) 100 % des frais réels, dans la limite de 1,5 % du PMSS (soit 46,94 €)
Frais médicaux Consultations, visites de généralistes Consultations, visites de spécialistes Pharmacie Vaccins non remboursés par la sécurité sociale Analyses Auxiliaires médicaux Actes techniques médicaux (petite chirurgie) Radiologie Orthopédie et autres prothèses Prothèses auditives	20 % de la BR 20 % de la BR Vignettes orange si non couvertes dans base Non couverte Non couverte Non couverte Non couverte Non couverte Non couverte 10 % du PMSS par oreille (312,90 € ; 2 oreilles par an maximum)	100 % de la BR 150 % de la BR Vignettes orange si non couvertes dans base 1,5 % du PMSS (46,94 €) par an et par bénéficiaire 75 % de la BR 75 % de la BR 75 % de la BR 75 % de la BR 100 % de la BR 20 % du PMSS par oreille (625,80 € ; 2 oreilles par an maximum)
Dentaire Orthodontie – acceptée par la sécurité sociale – refusée par la sécurité sociale Prothèses dentaires Remboursées par la sécurité sociale : dents du sourire (incisives, canines, prémolaires) Remboursées : dents de fond de bouche Inlay cores	Non couverte Non couverte 3 prothèses par an et par bénéficiaire maximum ; au-delà, la garantie est limitée au panier de soins 100 % de la BR 50 % de la BR 100 % de la BR	100 % de la BR 250 % de la BR 200 % de la BR 150 % de la BR 180 % de la BR

	REMBOURSEMENTS COMPLÉMENTAIRES À LA BASE	
Garanties optionnelles	Option 1 (s'ajoute au régime de base)	Option 2 (s'ajoute au régime de base)
Non remboursées par la sécurité sociale	Non couverte	12 % du PMSS (375,48 €) par dent
Parodontologie	Non couverte	5 % du PMSS (156,45 €) par an et par bénéficiaire
Implantologie	Non couverte	12 % du PMSS (375,48 €) par an et par bénéficiaire
Frais d'optique		
Pour les enfants	Verres + monture et lentilles, par an et par bénéficiaire	
Pour les adultes	Verres + monture tous les 2 ans par bénéficiaire (*) et lentilles tous les ans par bénéficiaire	
Verres et monture	Grille optique n° 2	Grille optique n° 3
Chirurgie réfractive	Non couverte	10 % du PMSS (soit 312,90 €) par œil
Lentilles prescrites : acceptées, refusées, jetables	3 % du PMSS (soit 93,87 €)	7 % du PMSS (soit 219,03 €)
Frais de cure thermique (hors thalasso-thérapie)		
Acceptée par la sécurité sociale	5 % du PMSS (soit 154,30 €)	10 % du PMSS (soit 312,90 €)
Médecines douces (ostéopathie, étio-pathie, acupuncture)		
Reconnus comme praticiens par les annuaires professionnels	3 × 25 € par an et par bénéficiaire	5 × 50 € par an et par bénéficiaire
Ostéodensitométrie		
Par bénéficiaire	Non couverte	100 € par an
Actes de prévention		
Patch antitabac	2 % du PMSS (62,58 €) par an et par bénéficiaire	4 % du PMSS (125,16 €) par an et par bénéficiaire
(*) Les verres + monture sont limités à une paire tous les 2 ans pour les adultes, sauf changement de correction médicalement constaté.		

GRILLE N° 1 (régime de base)	ENFANTS < 18 ANS				ADULTES			
	Code LPP	LPP < 18 ans	Remboursement sécurité sociale	RBT ASS. par verre	Code LPP	LPP > 18 ans	Remboursement sécurité sociale	RBT ASS. par verre
Verres simple foyer, sphériques								
Sphère de – 6 à + 6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	55,00 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	75,00 €
Sphère de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	75,00 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	100,00 €
Sphère < – 10 ou > + 10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	95,00 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	125,00 €
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques								
Cylindre < + 4, sphère de – 6 à + 6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	65,00 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	85,00 €
Cylindre < + 4, sphère < – 6 ou > + 6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	85,00 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	110,00 €
Cylindre > + 4, sphère de – 6 à + 6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	105,00 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	135,00 €
Cylindre > + 4, sphère < – 6 ou > + 6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	125,00 €	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	150,00 €
Verres multifocaux ou progressifs sphériques								
Sphère de – 4 à + 4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	115,00 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	160,00 €
Sphère < – 4 ou > + 4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	135,00 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	175,00 €
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques								
Sphère de – 8 à + 8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	145,00 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	180,00 €
Sphère < – 8 ou > + 8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	165,00 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	200,00 €
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	90,00 €	2223342	2,84 €	1,70 €	130,00 €

GRILLE N° 2 (option n° 1)	ENFANTS < 18 ANS					ADULTES			
	Code LPP	LPP < 18 ans	Remboursement sécurité sociale	RBT ASS.	Code LPP	LPP > 18 ans	Remboursement sécurité sociale	RBT ASS. par verre	
Verres simple foyer, sphériques									
Sphère de – 6 à + 6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	60,00 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	90,00 €	
Sphère de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	80,00 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	110,00 €	
Sphère < –10 ou > + 10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	100,00 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	130,00 €	
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques									
Cylindre < + 4, sphère de – 6 à + 6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	70,00 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	100,00 €	
Cylindre < + 4, sphère < – 6 ou > + 6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	90,00 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	120,00 €	
Cylindre > + 4, sphère de – 6 à + 6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	110,00 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	140,00 €	
Cylindre > + 4, sphère < – 6 ou > + 6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	130,00 €	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	160,00 €	
Verres multifocaux ou progressifs sphériques									
Sphère de – 4 à + 4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	120,00 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	180,00 €	
Sphère < – 4 ou > + 4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	140,00 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	200,00 €	
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques									
Sphère de – 8 à + 8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	150,00 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	210,00 €	
Sphère < – 8 ou > + 8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	170,00 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	230,00 €	
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	100,00 €	2223342	2,84 €	1,70 €	150,00 €	

GRILLE N° 3 (option N° 2)	ENFANTS < 18 ANS				ADULTES			
	Code LPP	LPP < 18 ans	Remboursement sécurité sociale	RBT ASS. par verre	Code LPP	LPP > 18 ans	Remboursement sécurité sociale	RBT ASS. par verre
Verres simple foyer, sphériques								
Sphère de - 6 à + 6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	85,00 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	125,00 €
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	105,00 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	145,00 €
Sphère < - 10 ou > + 10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	125,00 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	165,00 €
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques								
Cylindre < + 4, sphère de - 6 à + 6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	95,00 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	135,00 €
Cylindre < + 4, sphère < - 6 ou > + 6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	115,00 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	155,00 €
Cylindre > + 4, sphère de - 6 à + 6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	135,00 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	175,00 €
Cylindre > + 4, sphère < - 6 ou > + 6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	155,00 €	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	195,00 €
Verres multifocaux ou progressifs sphériques								
Sphère de - 4 à + 4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	170,00 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	250,00 €
Sphère < - 4 ou > + 4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	190,00 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	270,00 €
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques								
Sphère de - 8 à + 8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	200,00 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	280,00 €
Sphère < - 8 ou > + 8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	220,00 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	300,00 €
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	100,00 €	2223342	2,84 €	1,70 €	150,00 €

Article 2

Effet et durée

Le présent accord prendra effet le 1^{er} janvier 2015, sous réserve de son agrément ministériel.

Ces dispositions s'intègrent au chapitre VII relatif au régime de prévoyance collectif et de retraite complémentaire des accords collectifs CHRS.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 20 octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SYNEAS.

Syndicats de salariés :

FNSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

FSS CFTC.

Brochure n° 3307

Convention collective nationale
IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE

AVENANT N° 20 DU 16 DÉCEMBRE 2014
MODIFIANT L'ARTICLE 53.7 DE LA CONVENTION
RELATIF AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

NOR : ASET1550235M
IDCC : 2264

Entre :

Le SYNERPA,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

La FSS CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Preamble

Les dispositions du présent avenant ont pour objet de modifier l'article 53.7 de la convention collective du 18 avril 2002.

Les partenaires sociaux, soucieux de la sauvegarde de la santé et de la sécurité des salariés, ont entendu réaffirmer, avant de mener une réflexion plus approfondie sur la prévention à l'exposition des salariés aux facteurs de risques professionnels, leur attachement au respect des conditions de travail de nuit, compte tenu, notamment, des effectifs présents la nuit.

Pour ce faire, ils ont entendu préciser les termes de l'article 53.7 de la convention collective sur ce point.

Article 2

L'article 53.7 de la convention collective du 18 avril 2002 est remplacé par un article 53.7 *bis* de l'annexe du 10 décembre 2002 de la convention collective du 18 avril 2002, rédigé comme suit :

« Dans le cadre du travail de nuit, les établissements mettront à disposition des salariés les locaux et mobiliers nécessaires (relax ergonomique, par exemple) permettant d'organiser les temps d'activité et de pause dans des conditions de confort satisfaisantes. Chaque établissement devra apporter une attention particulière au respect du temps de pause tel qu'il résulte de l'article L. 3121-33 du code du travail.

Pour le salarié assurant pendant cette pause la continuité de service sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles, le temps de pause sera considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

En outre, les établissements étudieront, en liaison avec le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, les horaires les mieux adaptés pour tenir compte des moyens de transport du personnel de nuit. De même, dans la détermination des horaires individuels et dans le cadre des demandes de transformation de l'horaire, l'employeur donnera la priorité à un des salariés de nuit ayant des contraintes familiales ou sociales.

Enfin, dans le cadre du rapport annuel tel que défini par l'article L. 4612-16 du code du travail et soumis au CHSCT, la question du travail de nuit est traitée spécifiquement. »

Article 3

Date d'effet

Le présent avenant s'appliquera aux établissements adhérents du SYNERPA à l'issue du délai d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* pour les autres établissements.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Article 4

Procédure de signature

Fait à Paris le 16 décembre 2014 en autant d'exemplaires que de parties, plus les exemplaires nécessaires aux dépôts légaux.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3307

Convention collective nationale

IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE

AVENANT N° 21 DU 16 DÉCEMBRE 2014
MODIFIANT L'ARTICLE 52 *BIS* DE L'ANNEXE DU 10 DÉCEMBRE 2002
RELATIF AU REPOS HEBDOMADAIRE

NOR : ASET1550236M

IDCC : 2264

Entre :

Le SYNERPA,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

La FSS CFTC ;

La FFSAS CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Preamble

Les dispositions du présent avenant ont pour objet de modifier l'article 52 *bis* relatif au repos hebdomadaire de l'annexe du 10 décembre 2002 de la convention collective du 18 avril 2002.

Article 2

L'organisation du travail mise en place permettra l'octroi de :

- 4 jours de repos sur 2 semaines, dont 2 consécutifs ;
- 1 dimanche garanti toutes les 2 semaines.

Cette dernière disposition ne remet pas en cause les modalités d'organisation existantes concernant les dispositions pour les jours de repos et les dimanches qui seraient plus favorables aux salariés.

En raison d'organisations spécifiques motivées par les besoins du service, par dérogation l'organisation du travail garantira un dimanche de repos toutes les 3 semaines.

Cet article ne s'applique pas aux salariés volontaires qui sont exclusivement recrutés pour travailler le week-end.

Article 3

Date d'effet

Le présent avenant s'appliquera aux établissements adhérents du SYNERPA à l'issue du délai d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* pour les autres établissements.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Article 4

Procédure de signature

Fait à Paris, le 16 décembre 2014, en autant d'exemplaires que de parties, plus les exemplaires nécessaires aux dépôts légaux.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3271

Convention collective nationale
IDCC : 1631. – HÔTELLERIE DE PLEIN AIR

AVENANT N° 31 DU 20 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1550244M

IDCC : 1631

Vu la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 étendue ;
Vu l'accord national du 21 mai 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail étendu ;
Vu l'accord collectif du 30 juin 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'hôtellerie de plein air,
les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire en date du 19 décembre 2014, sont convenus des dispositions suivantes.

Article 1^{er}

Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base

La valeur du point (VP) ainsi que le salaire minimum brut de base du coefficient 100 sont revalorisés dans les conditions suivantes :

1. A compter du 1^{er} avril 2015 :

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 458,70 € pour 151,67 heures par mois.

La valeur du point (VP) est augmentée et fixée à 4,81 €.

2. A compter du 1^{er} octobre 2015 :

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 demeure fixé à 1 458,70 € pour 151,67 heures par mois.

La valeur du point (VP) est augmentée et fixée à 4,82 €.

Article 2

Formule de calcul

Les salaires mensuels minimaux conventionnels bruts, base 151,67 heures (35 heures hebdomadaires), de chaque coefficient de la grille de classification des emplois de la branche sont calculés selon la formule suivante :

Salaire indice 100 + ([CH – 100] × VP)

CH : coefficient hiérarchique.

VP : valeur du point.

Ils sont applicables sous réserve du respect du Smic en vigueur.

Article 3

Hierarchie des normes

En application des dispositions légales en vigueur, les parties signataires conviennent que les accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront pas déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 4

Dépôt. – Extension. – Date d'effet

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

Les dispositions du présent avenant prendront effet aux dates indiquées à l'article 1^{er} ci-dessus.

Fait à Paris, le 20 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNHPA.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

INOVA CFE-CGC.

Brochure n° 3292

Convention collective nationale
IDCC : 1979. – HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS

AVENANT N° 22 DU 16 DÉCEMBRE 2014
RELATIF AUX CADRES AUTONOMES

NOR : ASET1550246M

IDCC : 1979

Les partenaires sociaux ont engagé des négociations relatives au statut des cadres autonomes aux fins de tenir compte, d'une part, des spécificités de cette catégorie de salariés et, d'autre part, de l'évolution de la législation et des principes jurisprudentiels intervenus depuis la signature de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les accords collectifs qui organisent les conventions de forfait en jours doivent « être de nature à assurer la protection, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, la sécurité et la santé d'un salarié », et notamment de garantir le respect des durées maximales du travail ainsi que des repos journalier et hebdomadaire.

En outre, l'accord collectif doit également et au préalable déterminer :

- les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait en jours ;
- les modalités de décompte des journées ou demi-journées de repos, les modalités concrètes d'application des règles sur le repos quotidien, le repos hebdomadaire et l'interdiction de travail de plus de 6 jours par semaine.

L'objet du présent avenant est de fixer les modalités de recours au forfait annuel en jours dans le respect de ce cadre légal.

Les dispositions du présent avenant se substituent aux dispositions de l'article 13.2 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004.

**1. Salariés pouvant être soumis à une convention individuelle
de forfait en jours sur l'année. – Notion de cadre autonome**

La convention individuelle de forfait en jours sur l'année est applicable aux salariés autonomes, à savoir les salariés qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, dont la durée de travail ne peut être prédéterminée et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de leur service ou de leur équipe.

Les catégories de salariés pouvant donc être soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année sont les cadres relevant du niveau V de la grille de classification de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants et bénéficiant d'une rémunération moyenne mensuelle sur l'année qui ne peut être inférieure au plafond mensuel de la sécurité sociale.

Plus précisément, est autonome le salarié qui, tout en étant soumis aux directives de son employeur ou de son supérieur hiérarchique dans le cadre de la réalisation de ses missions, reste maître de l'organisation de son emploi du temps, c'est-à-dire qu'il détermine notamment librement :

- ses prises de rendez-vous ;
- ses heures d'arrivée et de sortie, en tenant compte de la charge de travail afférente à ses fonctions ;
- la répartition de ses tâches au sein d'une journée ou d'une semaine ;
- l'organisation de ses congés, en tenant compte des impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise et dans le respect des modalités de prise de congés fixées par l'employeur, etc.

Pour cette catégorie de cadre, les entreprises peuvent mettre en place directement, en application du présent avenant, des conventions de forfait annuel en jours dans les conditions ci-après.

2. Forfait annuel en jours

2.1. Conclusion d'une convention individuelle

Le recours au forfait annuel en jours nécessite la conclusion d'une convention individuelle de forfait en jours, précisant la nature des fonctions justifiant le recours à cette modalité d'organisation du temps de travail ainsi que le plafond de jours travaillés compris dans ce forfait. Cette convention fera l'objet d'un avenant ou de stipulations dans le contrat de travail.

2.2. Nombre de jours travaillés dans l'année et modalités de décompte

Le nombre de jours travaillés ne peut être supérieur à 218 sur une période de 12 mois. Ce nombre comprend la journée de solidarité, prévue par la loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

Ce plafond de référence s'apprécie sur 1 année complète pour des salariés bénéficiant de droits complets à congés payés. Le décompte s'effectue par demi-journées ou journées.

2.3. Prise des jours de repos

Les jours de repos sont pris en concertation avec l'employeur, en tenant compte des impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise et selon les modalités fixées par chacune des entreprises.

2.4. Suivi du temps de travail

L'employeur tient un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, le positionnement et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaire, congés payés, jours fériés...) ainsi que le nombre de jours de repos pris au titre de la réduction du temps de travail et ceux restant à prendre. Il indiquera également si le temps de repos entre 2 jours de travail a été respecté.

Ce document sera émarginé chaque fin de mois par le salarié, qui en conservera une copie.

Ce document sera tenu à la disposition de l'inspection du travail et permettra au supérieur hiérarchique :

- de vérifier le respect des dispositions du présent accord et d'alerter individuellement tout salarié pouvant se trouver en situation de dépassement du nombre de jours travaillés autorisé dans la période de référence ;
- d'assurer un suivi de l'organisation du travail du salarié, afin de veiller à ce que l'amplitude et la charge de travail soient raisonnables.

Au regard des conclusions de ce suivi, des entretiens individuels pourront avoir lieu en cours d'année pour évoquer l'organisation du travail et la charge de travail.

En tout état de cause, chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours devra bénéficier chaque année d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées la charge de travail du salarié, l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ainsi que sa rémunération.

Dans le cadre de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, de la sécurité et la santé du salarié, et notamment afin de garantir le respect des durées maximales du travail, l'employeur veillera à rappeler au salarié que le matériel professionnel mis à sa disposition, tel qu'ordinateur ou téléphone portable, ne doit pas, en principe, être utilisé pendant ses périodes de repos.

Ces cadres doivent bénéficier des dispositions relatives au repos quotidien minimal prévu à l'article 21.4 de la convention collective nationale des HCR et au repos hebdomadaire prévu à l'article 21.3 de ladite convention.

2.5. Renonciation à des jours de repos

Le salarié n'est pas tenu de travailler au-delà du plafond de 218 jours.

Mais le salarié peut, s'il le souhaite, en accord avec l'employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos, dans la limite de 10 jours par an.

Cette renonciation donnera lieu à un accord individuel écrit signé par le salarié et l'employeur au plus tard 3 mois avant la fin de la période de référence.

La rémunération de ces jours de travail supplémentaires donne lieu à majoration à hauteur de :

- 15 % pour les 5 premiers jours supplémentaires ;
- 25 % pour les jours suivants.

En tout état de cause, le nombre maximum de jours travaillés fixé conventionnellement doit être compatible avec les dispositions du code du travail relatives aux repos quotidien et hebdomadaire, aux jours fériés chômés dans l'entreprise et aux congés payés.

2.6. Suivi du recours au forfait annuel en jours

Conformément aux dispositions légales, le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours à la convention de forfait en jours ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

De plus, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

3. Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail (anciens art. L. 132-10, premier alinéa, début, L. 132-10, troisième alinéa et L. 132-10, premier et deuxième alinéas).

4. Révision et modification

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

Fait à Paris, le 16 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FAGIHT ;
CPIH ;
GNC ;
UMIH ;
SYNHORCAT ;
SNRTC.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
INOVA CFE-CGC.

Convention collective nationale

**IDCC : 405. – ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX
DE L'UNION INTERSYNDICALE
DES SECTEURS SANITAIRES ET SOCIAUX
(26 août 1965)**

AVENANT N° 09-2014 DU 30 JUIN 2014

RELATIF À LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

NOR : ASET1451222M

IDCC : 405

PRÉAMBULE

Dans le cadre d'une procédure de mise en concurrence des organismes assureurs, les partenaires sociaux se sont réunis pour définir les conditions de couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursement de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident et la part de financement assurée par l'employeur.

Les travaux liminaires ont permis aux partenaires sociaux d'analyser les différentes hypothèses et de décider de la création et de la mise en place d'une assurance santé obligatoire pour le personnel relevant de la convention collective nationale de travail du 26 août 1965.

La négociation a porté notamment sur la définition du contenu et du niveau des garanties ainsi que sur la répartition des charges de cotisations entre employeurs et salariés, les conditions de choix des organismes assureurs, les modalités d'affectation au financement de l'objectif de solidarité, la situation particulière de certains salariés ou ayants droit justifiant une dispense d'affiliation à l'initiative du salarié, les adaptations relatives aux départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle et le délai pour l'entrée en vigueur de l'accord avant le 1^{er} janvier 2016.

Un accord d'entreprise pourra améliorer les conditions de mise en place de la couverture complémentaire santé obligatoire telle que définie par le présent accord.

Ces mesures sont applicables avant le 1^{er} janvier 2016, en application de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant n° 09-2014 du 30 juin 2014 s'applique à l'ensemble des salariés cadres et non cadres des établissements entrant dans le champ d'application visé par l'article 1^{er} de la convention collective nationale du 26 août 1965 (convention collective nationale secteur sanitaire, social et médico-social).

Le droit à cette couverture collective est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de ce régime en recommandant deux organismes assureurs, choisis au terme d'une procédure de mise en concurrence, pour assurer la couverture des garanties du régime de complémentaire santé.

Cette recommandation se traduit par la conclusion de contrats de garanties collectives identiques auprès de deux organismes assureurs recommandés. Le dispositif contractuel est également complété par un protocole technique et financier et par un protocole de gestion administrative communs, conclus dans les mêmes conditions.

Article 2

Adhésion du salarié

Article 2.1

Définition des bénéficiaires

Les bénéficiaires de cette couverture collective sont le salarié à titre obligatoire et le conjoint ou l'enfant à titre facultatif.

L'accès au régime de complémentaire santé est conditionné à la justification d'une ancienneté de 4 mois consécutifs au sein de l'entreprise, s'ils n'ont pas invoqué et justifié l'un des motifs de dispense d'affiliation prévus à l'article 2.3.

Article 2.2

Suspension du contrat de travail

a) Cas de maintien du bénéfice du régime

Le bénéfice du régime complémentaire santé est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour l'une des causes suivantes :

- maladie d'origine professionnelle ou non professionnelle ;
- accident d'origine professionnelle ou non professionnelle ;
- maternité ;
- exercice du droit de grève ;
- congé non rémunéré qui n'excède pas 1 mois continu ;
- congé de solidarité familiale, tel que défini par les articles L. 3142-16 et suivants du code du travail et l'article 51 de la convention collective ;
- congé de soutien familial, tel que défini par les articles L. 3142-22 et suivants du code du travail,

et tout autre cas dans lequel la suspension du contrat de travail est rémunérée ou indemnisée par l'employeur directement (en cas de maintien de salaire total ou partiel) ou par la perception d'indemnités journalières complémentaires.

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

b) Autres cas de suspension

Dans les autres cas de suspension comme, par exemple, pour congé sans solde non visé dans les dispositions précédentes, notamment congé pour convenance personnelle, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour la création ou la reprise d'entreprise, les salariés ne bénéficieront pas du maintien du régime de complémentaire santé.

Les salariés pourront toutefois continuer à adhérer au régime pendant la période de suspension de leur contrat de travail, sous réserve de s'acquitter de la cotisation en totalité (part patronale et part salariale).

Le fonds social pourra être sollicité pour compenser tout ou partie de la cotisation.

Article 2.3

Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire.

Les salariés suivants auront toutefois la faculté de refuser leur adhésion au régime :

- les salariés et apprentis sous contrat d'une durée inférieure ou égale à 12 mois, dès lors qu'ils produisent tout document justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire. Ces salariés devront solliciter par écrit auprès de leur employeur leur dispense d'adhésion au régime de complémentaire santé et produire tout justificatif requis au moment de leur embauche. En l'absence de ces documents, ils seront obligatoirement affiliés au régime. Le fonds social pourra être sollicité pour compenser tout ou partie de la cotisation ;
- les salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé, prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale, ou de la couverture maladie universelle complémentaire, prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de produire tout document utile. Cette dispense produit ses effets jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide. A défaut d'écrit et de justificatif à l'embauche, ils seront obligatoirement affiliés au régime ;
- les salariés bénéficiant, en qualité d'ayants droit ou à titre personnel dans le cadre d'un autre emploi, d'une couverture collective obligatoire de remboursement de frais de santé servie dans le cadre d'une disposition de complémentaire santé remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Ces salariés devront solliciter, par écrit auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au régime de l'entreprise accompagnée de justificatifs et renouveler cette demande chaque année. A défaut, ils seront obligatoirement affiliés au régime. Le salarié bénéficiant de la couverture collective à adhésion obligatoire du conjoint sera dispensé de l'affiliation obligatoire par son employeur, sur présentation d'une attestation délivrée par l'organisme assureur du conjoint ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors s'exercer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel.

Les entreprises disposent de la liberté de mettre en œuvre les autres cas de dispense prévus par le décret du 9 janvier 2012 et par les éventuels autres textes réglementaires à paraître, le cas échéant, en concertation avec les instances représentatives du personnel et dans les conditions fixées par les textes.

L'absence de remise du justificatif dans les délais impartis entraînera l'affiliation automatique du salarié au présent régime obligatoire.

Article 3

Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

Article 3.1

Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien du régime de complémentaire santé dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise en cas de rupture de leur contrat de travail non consécutive à une faute lourde ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

La durée de la portabilité est égale à celle du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois de couverture.

Ce maintien est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations de complémentaire santé des salariés en activité.

Article 3.2

Maintien de la couverture du régime de complémentaire santé en application de l'article de la loi Evin

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin », la couverture du régime de complémentaire santé sera maintenue par l'organisme assureur, dans le cadre d'un nouveau contrat, au profit :

- des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient ;
- des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture de complémentaire santé à ces anciens salariés ou à leurs ayants droit dans le cadre de l'article 4 de la loi Evin incombe à l'organisme assureur. L'ancien employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture mais informera le salarié et ses ayants droit en cas de décès.

Les modalités de suivi de la portabilité en cas de rupture du contrat de travail et dans le cadre de la loi Evin sont précisées dans le cadre du protocole de gestion administrative.

Article 4

Financement

Article 4.1

Structure de la cotisation

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation « salarié isolé ».

Parallèlement à sa couverture obligatoire, le salarié a la possibilité de couvrir ses ayants droit (enfants et/ou conjoint) tels que définis par le contrat d'assurance national souscrit avec les assureurs recommandés ou par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, pour l'ensemble des garanties dont il bénéficie au titre du régime obligatoire.

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture facultative des ayants droit ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures sont à la charge exclusive du salarié.

Article 4.2

Assiette de la cotisation

Les cotisations servant au financement du régime de complémentaire santé sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (pour information, 3 129 € au 1^{er} janvier 2014).

Article 4.3

Taux et répartition des cotisations

La cotisation de la couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursement de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident sera prise en charge à 50 % par l'employeur pour le salarié.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter une prise en charge de la cotisation « salarié isolé » à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire du salarié et éventuellement de ses ayants droit, si un accord d'entreprise le prévoit.

La cotisation ci-dessus et les cotisations « enfants » et « conjoint » facultatives sont fixées dans les conditions suivantes dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés en annexe I.

Article 5

Prestations

Le régime de complémentaire santé est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables, par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Le tableau résumant le niveau des garanties prévu dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés, joint en annexe II à titre informatif, est établi sous réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des contrats responsables pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent protocole. Les modifications seront soumises à accord entre les partenaires sociaux de la convention collective nationale de travail du 26 août 1965 et les organismes assureurs recommandés.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter les mêmes niveaux de garantie, acte par acte, et mettre en œuvre des mesures d'action sociale définies par la commission nationale paritaire de négociation à un taux de cotisation équivalent.

Un fonds social sera géré par les membres de la commission nationale paritaire de négociation, qui définiront son fonctionnement et les mesures d'action sociale en relevant. Les entreprises devront, même en dehors du cadre de la recommandation, mettre en œuvre des mesures d'action sociale définies par une liste établie par la commission nationale paritaire de négociation.

Article 6

Suivi du régime de complémentaire frais de santé

Les modalités d'envoi de dossiers « frais de santé » à l'organisme assureur et leur règlement par celui-ci sont définies dans la convention de gestion administrative.

Le régime de complémentaire santé est administré par la commission nationale paritaire, qui assure le suivi du régime de base, des options et des contrats « sur mesure » et pourra se faire assister d'un expert de son choix.

Les organismes recommandés communiquent obligatoirement chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission au plus tard le 1^{er} juin suivant la clôture de l'exercice.

Article 7

Organismes assureurs recommandés

Les partenaires sociaux décident de recommander, pour assurer la couverture du régime de complémentaire santé prévue par le présent accord, les organismes assureurs suivants.

AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 35, boulevard Brune, 75014 Paris.

Le groupement de coassurance mutualiste composé de :

- CHORUM, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 784 621 419, siège social : 56-60, rue Nationale, 75013 Paris ;
- ADREA MUTUELLE, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 311 799 878, siège social : 104, avenue du Maréchal-de-Saxe, 69003 Lyon ;
- APREVA, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 775 627 391, siège social : 20, boulevard Papin, BP 1173, 59012 Lille Cedex ;
- EOVI MCD, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 317 442 176, siège social : 25, route de Montfavet, BP 2034, 84023 Avignon Cedex 1 ;
- HARMONIE MUTUELLE, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 538 518 473, siège social : 143, rue Blomet, 75015 Paris ;
- OCIANE, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 434 243 085, siège social : 8, terrasse du Front-du-Médoc, 33054 Bordeaux Cedex.

Ces mutuelles, coassureurs du régime, confient la coordination du dispositif et l'interlocution à Mutex, entreprise régie par le code des assurances, siège social : 125, avenue de Paris, 92327 Châtillon Cedex.

Article 8

Modalités de réexamen du régime

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires décident de procéder à un réexamen du régime de santé décrit dans cet accord tous les 5 ans au maximum à compter de la date de signature du présent accord.

Le réexamen interviendra sur les bases de l'analyse opérée dans le cadre de l'application du suivi décrit à l'article 6 du présent accord.

Les parties ont la possibilité de remettre en cause le(s) contrat(s) d'assurance souscrit(s) avec les organismes recommandés au 31 décembre de chaque année, sous réserve du respect d'un préavis de 2 mois avant l'échéance.

Article 9

Effet et durée

Le présent accord prendra effet le 1^{er} janvier 2015 sous réserve de l'agrément ministériel et au plus tard au 1^{er} janvier 2016.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent contrat aura un effet et une durée identiques à ceux prévus par l'avenant n° 09-2014 du 30 juin 2014.

Il pourra toutefois être résilié par :

- les partenaires sociaux à la suite de la remise en cause de l'avenant n° 09-2014 ;
- les organismes assureurs recommandés.

Un préavis de 6 mois devra être respecté dans les deux cas et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec avis de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent contrat.

En cas de dénonciation de l'avenant n° 09-2014 du 30 juin 2014, de résiliation du contrat, quel qu'en soit l'auteur, ou en cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation.

La poursuite des revalorisations futures ainsi que le maintien des conditions de la couverture collective au profit des personnes en cours d'indemnisation à la date de résiliation du contrat devront faire l'objet d'une négociation avec les organismes assureurs, conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Charenton-le-Pont, le 30 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNISSS Charenton ;
SNAMIS ;
SISMES.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CFTC ;
CFE-CGC.

ANNEXE I

Taux et répartition des cotisations selon le plafond mensuel de la sécurité sociale

Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale

(En pourcentage.)

	COTISATION salariale	COTISATION patronale	COTISATION globale
Salarié isolé (obligatoire)	0,745	0,745	1,49
Par enfant (facultatif, gratuité à compter du 3 ^e enfant)	0,63	–	0,63
Conjoint (facultatif)	1,49	–	1,49

Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle

(En pourcentage.)

	COTISATION salariale	COTISATION patronale	COTISATION globale
Salarié isolé (obligatoire)	0,505	0,505	1,01
Par enfant (facultatif, gratuité à compter du 3 ^e enfant)	0,41	–	0,41
Conjoint (facultatif)	1,01	–	1,01

La cotisation « salarié isolé » comprend une part de 10,5 % liée aux frais de gestion qui pourrait être augmentée de frais de gestion complémentaires définis par décret.

Taux et répartition des cotisations complémentaires pour les options selon le plafond mensuel de la sécurité sociale

(En pourcentage.)

	OPTION 1		OPTION 2	
	Adhésion facultative de l'entreprise, obliga- toire pour le salarié	Adhésion facultative de l'entreprise et du salarié	Adhésion facultative de l'entreprise, obliga- toire pour le salarié	Adhésion facultative de l'entreprise et du salarié
Salarié	0,20	0,23	0,44	0,52
Conjoint	0,21	0,25	0,48	0,59
Enfant	0,13	0,15	0,23	0,28
	Evin		Evin	
Adulte	0,28		0,62	
Enfant	0,15		0,28	

ANNEXE II

Objet et montant du remboursement de la base

Chirurgie hospitalière conventionnée : 150 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (BR) :

- forfait hospitalier : couverture aux frais réels ;
- forfait actes lourds : couverture aux frais réels ;
- chambre particulière : 1,50 % du PMSS (panier moyen sécurité sociale) ;
- personne accompagnante : 1,50 % du PMSS (panier moyen sécurité sociale).

Frais médicaux :

- consultations, visites généralistes : 100 % de la BR ;
- consultations, visites spécialistes : 150 % de la BR ;
- pharmacie : 100 % de la BR (toutes vignettes) ;
- vaccins non remboursés par la sécurité sociale : 25 € ;
- analyses : 100 % de la BR ;
- auxiliaires médicaux : 100 % de la BR ;
- actes techniques médicaux (petite chirurgie) : 100 % de la BR ;
- radiologie : 100 % de la BR ;
- orthopédie et autres prothèses : 125 % de la BR ;
- prothèses auditives : 400 € tous les 2 ans, par oreille ;
- transport accepté par la sécurité sociale : 100 % de la BR.

Dentaire : limité à 3 prothèses par an et par bénéficiaire ; au-delà, garantie égale à celle des garanties complémentaires définies à l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale :

- soins dentaires : 100 % de la BR ;
- onlays-inlays : 125 % de la BR.

Orthodontie :

- acceptée par la sécurité sociale : 200 % de la BR ;
- refusée par la sécurité sociale : non couverte.

Prothèses dentaires :

- remboursées dents du sourire : 350 % de la BR ;
- remboursées dents du fond de bouche : 250 % de la BR ;
- inlay cores : 125 % de la BR ;
- non remboursées par la sécurité sociale : 250 % de la BR reconstituée ;
- parodontologie : 200 € ;
- implantologie : 200 €.

Frais d'optique : les garanties s'entendent verres + monture (enfant) ou lentilles, par an et par bénéficiaire ; verres + monture (adulte), une paire tous les 2 ans. Le remboursement s'entend par verre dans le tableau ci-après.

VERRES ET MONTURE	ENFANT	ADULTE
Verres simple foyer sphériques		
Sphère de - 6 à + 6	50	80
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	60	90
Sphère < - 10 ou > + 10	70	100
Verres simple foyer, sphères cylindriques		
Cylindre < + 4, sphère de - 6 à + 6	60	90
Cylindre < + 4, sphère < - 6 ou > + 6	70	100
Cylindre > + 4, sphère de - 6 à + 6	80	110
Cylindre > + 6, sphère de < - 6 ou > + 6	90	120
Verres multifocaux ou progressifs sphériques		
Sphère de - 4 à + 4	120	150
Sphère de < - 4 ou > + 4	130	160
Verres multifocaux ou progressifs cylindriques		
Sphère de - 8 à + 8	145	175
Sphère de < - 8 à > + 8	155	185
Monture	75	125

Lentilles : 150 € par an et par bénéficiaire.

Chirurgie réfractive : 400 € par œil.

Frais de cure thermique (hors thalassothérapie), par an et par bénéficiaire, cure acceptée par la sécurité sociale : 100 €.

Médecines douces (ostéopathie, étioopathie, acupuncture...) reconnues comme praticiens par les annuaires professionnels : 4 x 25 € par an et par bénéficiaire.

Dépistages (ostéodensitométrie, audition, obésité...) par bénéficiaire, prescrits médicalement : 40 € par an et par bénéficiaire.

Actes de prévention :

Tous les actes des contrats responsables : TM.

Patch antitabac : 40 € par an et par bénéficiaire.

Objet et montant du remboursement de la base. – Option 1

Chirurgie hospitalière conventionnée : 200 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (BR) :

- forfait hospitalier : couverture aux frais réels ;
- forfait actes lourds : couverture aux frais réels ;
- chambre particulière : 2,25 % du PMSS (panier moyen sécurité sociale) ;
- personne accompagnante : 2,25 % du PMSS (panier moyen sécurité sociale).

Frais médicaux :

- consultations, visites généralistes : 100 % de la BR ;
- consultations, visites spécialistes : 200 % de la BR ;
- pharmacie : 100 % de la BR (toutes vignettes) ;
- vaccins non remboursés par la sécurité sociale : 50 € ;
- analyses : 100 % de la BR ;
- auxiliaires médicaux : 100 % de la BR ;

- actes techniques médicaux (petite chirurgie) : 125 % de la BR ;
- radiologie : 125 % de la BR ;
- orthopédie et autres prothèses : 150 % de la BR ;
- prothèses auditives : 800 € tous les 2 ans, par oreille ;
- transport accepté par la sécurité sociale : 100 % de la BR.

Dentaire : limité à 3 prothèses par an et par bénéficiaire ; au-delà, garantie égale à celle des garanties complémentaires définies à l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale :

- soins dentaires : 100 % de la BR ;
- onlays-inlays : 150 % de la BR.

Orthodontie :

- acceptée par la sécurité sociale : 300 % de la BR ;
- refusée par la sécurité sociale : non couverte.

Prothèses dentaires :

- remboursées dents du sourire : 400 % de la BR ;
- remboursées dents du fond de bouche : 300 % de la BR ;
- inlays cores : 150 % de la BR ;
- non remboursées par la sécurité sociale : 300 % de la BR reconstituée ;
- parodontologie : 300 € ;
- implantologie : 300 €.

Frais d'optique : les garanties s'entendent verres + monture (enfant) ou lentilles, par an et par bénéficiaire ; verres + monture (adulte), une paire tous les 2 ans. Le remboursement s'entend par verre dans le tableau ci-dessous :

(En euros.)

VERRES ET MONTURE	ENFANT	ADULTE
Verres simple foyer sphériques		
Sphère de - 6 à + 6	60	100
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	70	110
Sphère < - 10 ou > + 10	80	120
Verres simple foyer, sphères cylindriques		
Cylindre < + 4, sphère de - 6 à + 6	70	110
Cylindre < + 4, sphère < - 6 ou > + 6	80	120
Cylindre > + 4, sphère de - 6 à + 6	90	130
Cylindre > + 6, sphère de < - 6 ou > + 6	100	140
Verres multifocaux ou progressifs sphériques		
Sphère de - 4 à + 4	130	170
Sphère de < - 4 ou > + 4	140	180
Verres multifocaux ou progressifs cylindriques		
Sphère de - 8 à + 8	155	195
Sphère de < - 8 à > + 8	165	205
Monture	100	150

Lentilles : 200 € par an et par bénéficiaire.

Chirurgie réfractive : 600 € par œil.

Frais de cure thermique (hors thalassothérapie) par an et par bénéficiaire, cure acceptée par la sécurité sociale : 200 €.

Médecines douces (ostéopathie, étiopathie, acupuncture...) reconnues comme praticiens par les annuaires professionnels : 4 × 30 € par an et par bénéficiaire.

Dépistages (ostéodensitométrie, audition, obésité...) par bénéficiaire, prescrits médicalement : 60 € par an et par bénéficiaire.

Actes de prévention :

Tous les actes des contrats responsables : TM.

Patch antitabac : 60 € par an et par bénéficiaire.

Objet et montant du remboursement de la base. – Option 2

Chirurgie hospitalière conventionnée : 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (BR) :

- forfait hospitalier : couverture aux frais réels ;
- forfait actes lourds : couverture aux frais réels ;
- chambre particulière : 3 % du PMSS (panier moyen sécurité sociale) ;
- personne accompagnante : 3 % du PMSS (panier moyen sécurité sociale).

Frais médicaux :

- consultations, visites généralistes : 150 % de la BR ;
- consultations, visites spécialistes : 300 % de la BR ;
- pharmacie : 100 % de la BR (toutes vignettes) ;
- vaccins non remboursés par la sécurité sociale : 100 € ;
- analyses : 150 % de la BR ;
- auxiliaires médicaux : 150 % de la BR ;
- actes techniques médicaux (petite chirurgie) : 150 % de la BR ;
- radiologie : 150 % de la BR ;
- orthopédie et autres prothèses : 200 % de la BR ;
- prothèses auditives : 1 200 € tous les 2 ans, par oreille ;
- transport accepté par la sécurité sociale : 100 % de la BR.

Dentaire : limité à 3 prothèses par an et par bénéficiaire au-delà, garantie égale à celle des garanties complémentaires définies à l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale :

- soins dentaires : 100 % de la BR ;
- onlays-inlays : 200 % de la BR.

Orthodontie :

- acceptée par la sécurité sociale : 350 % de la BR ;
- refusée par la sécurité sociale : 250 % de la BR.

Prothèses dentaires :

- remboursées dents du sourire : 450 % de la BR ;
- remboursées dents du fond de bouche : 350 % de la BR ;
- inlays cores : 200 % de la BR ;
- non remboursées par la sécurité sociale : 350 % de la BR reconstituée ;
- parodontologie : 500 € ;
- implantologie : 500 €.

Frais d'optique : les garanties s'entendent verres + monture (enfant) ou lentilles, par an et par bénéficiaire ; verres + monture (adulte), une paire tous les 2 ans. Le remboursement s'entend par verre dans le tableau ci-après.

VERRES ET MONTURES	ENFANT	ADULTE
Verres simple foyer sphériques		
Sphère de - 6 à + 6	70	120
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	80	130
Sphère < - 10 ou > + 10	90	140
Verres simple foyer, sphères cylindriques		
Cylindre < + 4, sphère de - 6 à + 6	80	130
Cylindre < + 4, sphère < - 6 ou > + 6	90	140
Cylindre > + 4, sphère de - 6 à + 6	100	150
Cylindre > + 6, sphère de < - 6 ou > + 6	110	160
Verres multifocaux ou progressifs sphériques		
Sphère de - 4 à + 4	140	190
Sphère de < - 4 ou > + 4	150	200
Verres multifocaux ou progressifs cylindriques		
Sphère de - 8 à + 8	165	215
Sphère de < - 8 à > + 8	175	225
Monture	125	175

Lentilles : 300 € par an et par bénéficiaire.

Chirurgie réfractive : 800 € par œil.

Frais de cure thermique (hors thalassothérapie) par an et par bénéficiaire, cure acceptée par la sécurité sociale : 300 €.

Médecines douces (ostéopathie, étioopathie, acupuncture...) reconnues comme praticiens par les annuaires professionnels : 4 × 50 € par an et par bénéficiaire.

Dépistages (ostéodensitométrie, audition, obésité...) par bénéficiaire, prescrits médicalement : 80 € par an et par bénéficiaire.

Actes de prévention :

Tous les actes des contrats responsables : TM.

Patch antitabac : 80 € par an et par bénéficiaire.

Brochure n° 3025

Convention collective nationale

IDCC : 650. – INGÉNIEURS ET CADRES DE LA MÉTALLURGIE

ACCORD DU 27 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES ANNUELS MINIMAUX
POUR L'ANNÉE 2015
NOR : ASET1550247M
IDCC : 650

Les signataires ont décidé de fixer dans les conditions ci-après les appointements minimaux garantis prévus par l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

Article 2

*Barèmes des appointements annuels minimaux
à partir de 2015*

La fixation du barème des appointements annuels minimaux ci-dessous tenant compte tant de la situation économique difficile à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2015, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau au cours du mois de septembre 2015, en vue d'examiner l'évolution, d'une part, de cette situation économique (niveau de la croissance, prévisions d'activité, marges des entreprises...) et, d'autre part, celle de l'emploi ainsi que l'attractivité de la branche et l'évolution de l'inflation, puis d'en tirer ensemble les conséquences.

Par dérogation au mode de calcul des salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie utilisé depuis la conclusion de la convention collective, correspondant au produit d'une valeur unique du point par le coefficient de classement, le montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 60 est fixé au montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 68.

**I. – Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 607 heures
et de 1 767 heures au plus**

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2015, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 heures et 1 767 heures au plus incluant la journée de

solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
60 et 68	21 416
76	23 935
80	25 195
84	26 455
86	27 085
92	28 974
100	31 494
108	34 014
114	35 903
120	37 793
125	39 368
130	40 942
135	42 517
180	56 689
240	75 586

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 15 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

A titre exceptionnel, dans les entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures, lorsqu'un ingénieur ou cadre a conclu avec son employeur une convention de forfait en heures sur le mois, telle que prévue à l'article L. 3121-38 du code du travail, sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures, sa rémunération forfaitaire ne pourra être inférieure au salaire minimum correspondant au classement de l'intéressé et prévu par le présent barème, celui-ci incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

II. – Barème de principe pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2015, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
60 et 68	18 623
76	20 813

COEFFICIENT	MONTANT
80	21 909
84	23 004
86	23 552
92	25 195
100	27 386
108	29 577
114	31 220
120	32 863
125	34 233
130	35 602
135	36 971

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis l'ingénieur ou cadre.

III. – Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2015, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 heures et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
60 et 68	24 209
76	27 057
80	28 482
84	29 906
86	30 618
92	32 754
100	35 602
108	38 450
114	40 586
120	42 722
125	44 502
130	46 282
135	48 063
180	56 689
240	75 586

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

IV. – Barème pour un forfait en jours sur l'année

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2015, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
60 et 68	
76	
80	28 482
84	29 906
86	30 618
92	32 754
100	35 602
108	38 450
114	40 586
120	42 722
125	44 502
130	46 282
135	48 063
180	56 689
240	75 586

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

A moins que l'ingénieur ou cadre ne soit employé à temps complet quel que soit le nombre de jours stipulé au contrat de travail, le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour le nombre annuel de 218 jours de travail effectif, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif, prévu par le contrat de travail de l'ingénieur ou cadre.

V. – Barème pour un forfait sans référence horaire

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2015, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail,

est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
60 et 68	
76	
80	42 517
84	42 517
86	42 517
92	42 517
100	42 517
108	42 517
114	42 517
120	42 722
125	44 502
130	46 282
135	48 063
180	56 689
240	75 586

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 15 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Article 3

Application des barèmes

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes ci-dessus seront applicables *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour l'application de l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la valeur du point d'indice est déterminée exclusivement en divisant, par l'indice 100, la valeur des appointements minimaux annuels prévue pour ledit indice par le barème applicable à l'ingénieur ou cadre considéré.

Article 4

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 les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM.

Syndicat de salariés :

FM CFE-CGC.

Convention collective

**IDCC : 1902. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Maine-et-Loire)
(21 décembre 1995)**

(Bulletin officiel n° 1996-3 bis)
(Etendue par arrêté du 2 juillet 1996,
Journal officiel du 30 juillet 1996)

**ACCORD DU 19 JANVIER 2015
RELATIF AUX RMH, TEGA ET À LA PRIME DE PANIER**

NOR : ASET1550241M
IDCC : 1902

Entre :

L'UIMM Maine-et-Loire,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CGT-FO métallurgie Maine-et-Loire ;

L'UD CFDT métaux Maine-et-Loire ;

L'UD CFTC,

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques

La valeur du point servant au calcul du barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) mentionnées au II de l'article 8 des « Dispositions particulières aux mensuels » de la convention collective est fixée à 5,12 € à partir du 1^{er} janvier 2015 ; ledit barème ainsi que le tableau des primes d'ancienneté qui en découle figurent en annexe II au présent avenant.

Le barème ci-dessus mentionné des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et le tableau des primes d'ancienneté qui en découle sont établis pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail en vigueur à la date de la conclusion du présent avenant, quelles que soient les modalités d'application de ladite durée légale du travail.

Article 2

Taux effectifs garantis annuels

Le barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA), mentionné au I de l'article 8 des « Dispositions particulières aux mensuels » de la convention collective, figure en annexe I au présent avenant.

Ce barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) prend effet à partir du 1^{er} janvier 2015. Ce barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) est établi pour une durée annuelle de travail correspondant à la durée légale du travail en vigueur à la date de la conclusion du présent avenant, quelles que soient les modalités d'application de ladite durée légale du travail.

Article 3

Indemnité de panier

Le taux de l'indemnité de panier mentionnée au 2 de l'article 18 des « Dispositions particulières aux mensuels » de la convention collective reste fixé à 5,47 € à partir du 1^{er} janvier 2015.

Article 4

Les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et des taux effectifs garantis annuels (TEGA), mentionnés aux articles 1^{er} et 2 du présent avenant, comprennent les compensations pécuniaires résultant de l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 5

Le présent avenant à la convention collective du 21 décembre 1995, établi en vertu des dispositions des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Article 6

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie signataire la plus diligente, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Angers, le 19 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) applicable à partir du 1^{er} janvier 2015, établi pour une durée annuelle de travail correspondant à la durée légale du travail

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEGA
I	1	140	17 575
	2	145	17 589
	3	155	17 611
II	1	170	17 740
	2	180	17 776
	3	190	17 847
III	1	215	18 079
	2	225	18 402
	3	240	19 278
IV	1	255	20 178
	2	270	21 362
	3	285	22 550
V	1	305	24 040
	2	335	26 404
	3	365	28 742
	3	395	30 965

ANNEXE II

Barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles (RMH) et des primes mensuelles d'ancienneté à partir du 1^{er} janvier 2015

Calculs effectués pour une durée mensuelle de travail correspondant à la durée légale du travail de 35 heures par semaine.

Majoration ouvriers : 5 %.

Majoration agents de maîtrise d'atelier : 7 %.

Valeur du point : 5,12 €.

(Voir tableaux pages suivantes.)

Administratifs et techniciens. – Agents de maîtrise (sauf AM d’atelier)

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	716,80	21,50	28,67	35,84	43,01	50,18	57,34	64,51	71,68	78,85	86,02	93,18	100,35	107,52
	2	145	742,40	22,27	29,70	37,12	44,54	51,97	59,39	66,82	74,24	81,66	89,09	96,51	103,94	111,36
	3	155	793,60	23,81	31,74	39,68	47,62	55,55	63,49	71,42	79,36	87,30	95,23	103,17	111,10	119,04
II	1	170	870,40	26,11	34,82	43,52	52,22	60,93	69,63	78,34	87,04	95,74	104,45	113,15	121,86	130,56
	2	180	921,60	27,65	36,86	46,08	55,30	64,51	73,73	82,94	92,16	101,38	110,59	119,81	129,02	138,24
	3	190	972,80	29,18	38,91	48,64	58,37	68,10	77,82	87,55	97,28	107,01	116,74	126,46	136,19	145,92
III	1	215	1 100,80	33,02	44,03	55,04	66,05	77,06	88,06	99,07	110,08	121,09	132,10	143,10	154,11	165,12
	2	225	1 152,00	34,56	46,08	57,60	69,12	80,64	92,16	103,68	115,20	126,72	138,24	149,76	161,28	172,80
	3	240	1 228,80	36,86	49,15	61,44	73,73	86,02	98,30	110,59	122,88	135,17	147,46	159,74	172,03	184,32
IV	1	255	1 305,60	39,17	52,22	65,28	78,34	91,39	104,45	117,50	130,56	143,62	156,67	169,73	182,78	195,84
	2	270	1 382,40	41,47	55,30	69,12	82,94	96,77	110,59	124,42	138,24	152,06	165,89	179,71	193,54	207,36
	3	285	1 459,20	43,78	58,37	72,96	87,55	102,14	116,74	131,33	145,92	160,51	175,10	189,70	204,29	218,88
V	1	305	1 561,60	46,85	62,46	78,08	93,70	109,31	124,93	140,54	156,16	171,78	187,39	203,01	218,62	234,24
	2	335	1 715,20	51,46	68,61	85,76	102,91	120,06	137,22	154,37	171,52	188,67	205,82	222,98	240,13	257,28
	3	365	1 868,80	56,06	74,75	93,44	112,13	130,82	149,50	168,19	186,88	205,57	224,26	242,94	261,63	280,32
	3	395	2 022,40	60,67	80,90	101,12	121,34	141,57	161,79	182,02	202,24	222,46	242,69	262,91	283,14	303,36

Ouvriers

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	752,64	22,58	30,11	37,63	45,16	52,68	60,21	67,74	75,26	82,79	90,32	97,84	105,37	112,90
	2	145	779,52	23,39	31,18	38,98	46,77	54,57	62,36	70,16	77,95	85,75	93,54	101,34	109,13	116,93
	3	155	833,28	25,00	33,33	41,66	50,00	58,33	66,66	75,00	83,33	91,66	99,99	108,33	116,66	124,99
II	1	170	913,92	27,42	36,56	45,70	54,84	63,97	73,11	82,25	91,39	100,53	109,67	118,81	127,95	137,09
	3	190	1 021,44	30,64	40,86	51,07	61,29	71,50	81,72	91,93	102,14	112,36	122,57	132,79	143,00	153,22
III	1	215	1 155,84	34,68	46,23	57,79	69,35	80,91	92,47	104,03	115,58	127,14	138,70	150,26	161,82	173,38
	3	240	1 290,24	38,71	51,61	64,51	77,41	90,32	103,22	116,12	129,02	141,93	154,83	167,73	180,63	193,54
IV	1	255	1 370,88	41,13	54,84	68,54	82,25	95,96	109,67	123,38	137,09	150,80	164,51	178,21	191,92	205,63
	2	270	1 451,52	43,55	58,06	72,58	87,09	101,61	116,12	130,64	145,15	159,67	174,18	188,70	203,21	217,73
	3	285	1 532,16	45,96	61,29	76,61	91,93	107,25	122,57	137,89	153,22	168,54	183,86	199,18	214,50	229,82

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
III	1	215	1 177,86	35,34	47,11	58,89	70,67	82,45	94,23	106,01	117,79	129,56	141,34	153,12	164,90	176,68
	3	240	1 314,82	39,44	52,59	65,74	78,89	92,04	105,19	118,33	131,48	144,63	157,78	170,93	184,07	197,22
IV	1	255	1 396,99	41,91	55,88	69,85	83,82	97,79	111,76	125,73	139,70	153,67	167,64	181,61	195,58	209,55
	3	285	1 561,34	46,84	62,45	78,07	93,68	109,29	124,91	140,52	156,13	171,75	187,36	202,97	218,59	234,20

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
V	1	305	1 670,91	50,13	66,84	83,55	100,25	116,96	133,67	150,38	167,09	183,80	200,51	217,22	233,93	250,64
	2	335	1 835,26	55,06	73,41	91,76	110,12	128,47	146,82	165,17	183,53	201,88	220,23	238,58	256,94	275,29
	3	365	1 999,62	59,99	79,98	99,98	119,98	139,97	159,97	179,97	199,96	219,96	239,95	259,95	279,95	299,94
	3	395	2 163,97	64,92	86,56	108,20	129,84	151,48	173,12	194,76	216,40	238,04	259,68	281,32	302,96	324,60

Brochure n° 3169

Convention collective nationale

IDCC : 1726. – **CABINETS D'ÉCONOMISTES
DE LA CONSTRUCTION
ET DE MÉTREURS-VÉRIFICATEURS
(Collaborateurs salariés)**

AVENANT N° 76 DU 21 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1550228M
IDCC : 1726

Entre :

L'UNTEC,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La FG FO construction ;

L'UNSA FESSAD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les signataires du présent accord, prenant acte des propositions de la commission nationale paritaire réunie le 21 janvier 2015 à Paris, décident de fixer les valeurs de salaires minima par niveau selon le tableau ci-après :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE minimal mensuel national	SALAIRE minimal mensuel région Ile-de-France
ETAM		
A1	1 541	1 606
A2	1 664	1 773
B	1 897	1 994
C	2 105	2 211
D	2 390	2 509
E	2 601	2 740
F	2 879	3 041

NIVEAU	SALAIRE minimal mensuel national	SALAIRE minimal mensuel région Ile-de-France
Cadres		
G	3 203	3 424
H	3 375	3 597
I	3 983	4 204

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2015 et pourra être révisé à la demande de l'une des parties en fonction de l'évolution des salaires, et au minimum deux fois par an.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée entre les hommes et les femmes.

Les parties signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre les hommes et les femmes.

Fait à Paris, le 21 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3104

Convention collective nationale

IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 15 JANVIER 2015

RELATIF AUX FRAIS DE LOGEMENT ET DE NOURRITURE

NOR : ASET1550248M

IDCC : 176

Entre :

Le LEEM,

D'une part, et

L'UNSA ;

La FNP FO ;

La FCE CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

La CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} janvier 2015, le *a* du 2° « Autres secteurs » du paragraphe B.1 « Frais de logement : une nuit d'hôtel et un petit déjeuner par jour passé hors du domicile » de l'article 3 de l'avenant n° 2 « Dispositions relatives aux métiers de la promotion » de la convention collective nationale du 6 avril 1956 modifiée est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« *a*) 48 € par jour passé hors domicile. »

Article 2

A compter du 1^{er} janvier 2015, le paragraphe B.2 « Frais de nourriture » de l'article 3 de l'avenant n° 2 « Dispositions relatives aux métiers de la promotion » de la convention collective nationale du 6 avril 1956 modifiée est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Tous secteurs :

18,10 € par repas pris hors du domicile. L'employeur devra prendre un accord particulier avec le salarié itinérant, précisant les circonstances dans lesquelles ce dernier bénéficiera de ce remboursement.

Tous les frais de logement et de nourriture prévus ci-dessus s'entendent pour un salarié itinérant exclusif. Pour un salarié itinérant non exclusif, ils devront être répartis entre les entreprises au prorata du nombre de produits présentés. »

Article 3

Le III de l'article 3 de l'avenant n° 2 « Dispositions relatives aux métiers de la promotion » de la convention collective nationale du 6 avril 1956 modifiée est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Elles conviennent en outre que, dans le cas où l'administration admettrait, au cours de l'année 2015, des modifications des montants des indemnités déductibles de l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévus au 1° des articles 3 et 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002 fixés au 1^{er} janvier 2012, les montants des frais de logement et de nourriture figurant aux 2° et 3° du paragraphe B ci-dessus seront fixés aux nouveaux montants admis en exonération. »

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent accord collectif entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 5

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

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail dans les conditions prévues à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 15 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052

Convention collective nationale
IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE

ACCORD DU 29 JANVIER 2015
RELATIF AUX FRAIS D'ÉQUIPEMENT
ET À L'INDEMNITÉ FORFAITAIRE ANNUELLE

NOR : ASET1550242M
IDCC : 1996

Vu l'article 9 de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le montant de l'indemnité forfaitaire annuelle pour frais d'équipement, prévue à l'article 9 de la convention collective nationale susvisée, est fixé, à compter du 1^{er} janvier 2015, à 70 €.

Article 2

Le présent accord prendra effet au 1^{er} février 2015 et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 29 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FSPF ;
UNPF ;
USPO.

Syndicats de salariés :

FNIC CGT ;
FNSS CFDT ;
FSS CFTC ;
CFE-CGC chimie ;
FNP FO.

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

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

NOR : ASET1550223M
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 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 applicables aux salariés non cadres des établissements portuaires, institué par l'accord précité du 15 janvier 2009, demeure en vigueur à titre transitoire ;

Considérant la décision de la commission paritaire retraite du 14 mai 2014 d'accorder aux bénéficiaires de ce régime la possibilité de choisir entre différentes options au moment de la liquidation de la retraite, cette mesure ne générant aucun coût supplémentaire pour le régime, et celle d'étendre le bénéfice de la pension de réversion aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité et aux concubins notoires, en l'absence d'ex-conjoint non remarié,

il convient en conséquence d'apporter les modifications suivantes à l'accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite à cotisations définies.

Article 1^{er}

L'article 4 de l'accord du 15 janvier 2009 instituant un nouveau régime de retraite à cotisations définies est complété d'un point de suite libellé comme suit :

« Au moment de son départ en retraite, le bénéficiaire a la faculté de choisir entre différentes options définies en annexe I. Ces options peuvent être cumulées ou prises isolément. »

Article 2

L'article 5 de l'accord du 15 janvier 2009 instituant un nouveau régime de retraite à cotisations définies est complété comme suit :

Après le premier alinéa du point 5.2 « Lors de la liquidation de ses droits, le salarié bénéficiaire aura, au minimum, le choix entre :

- une rente non réversible ;
- une rente réversible à 70 % au profit de son conjoint survivant »,

est ajoutée la disposition suivante :

« Cette prestation est étendue aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité (Pacs) et aux concubins notoires, en l'absence d'ex-conjoint survivant non remarié. »

Article 3

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

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.

ANNEXE I

OPTIONS

A la date de son départ en retraite, l'assuré peut retenir les options suivantes :

1. Option de réversion

L'assuré peut demander que sa rente soit réversible, au profit du conjoint survivant. Conformément aux dispositions de l'article L. 912-4 du code de la sécurité sociale, le cas échéant, la rente sera réversible au profit des ex-conjoints séparés de corps ou divorcés non remariés déclarés à l'assureur.

La part de la rente de réversion qui leur revient, à la date du décès de l'assuré, est calculée au prorata de la durée respective de chaque mariage.

Le pourcentage de réversion demandé peut être fixé, au choix de l'assuré, à 50 %, 60 % ou 100 %. La rente de réversion est versée au terme de chaque trimestre civil, à compter du décès de l'assuré, jusqu'au décès du ou des bénéficiaires.

Conformément aux dispositions du protocole d'accord du, cette option est étendue aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité (Pacs), et aux concubins notoires, en l'absence d'ex-conjoint survivant non remarié.

2. Option garantie décès après la liquidation de la retraite

L'assuré peut demander à bénéficier d'une garantie décès à compter de la prise d'effet de la liquidation de sa rente.

Le capital garanti est exprimé en pourcentage de la rente viagère versée par l'assureur selon le choix exprimé par l'assuré : 100 %, 200 % ou 300 % de la rente annuelle. La garantie est accordée jusqu'au 100^e anniversaire de l'assuré. Le bénéfice de cette option est conditionné par l'acceptation de l'assureur après examen d'un questionnaire de santé communiqué par l'assuré lors de sa demande.

Le capital garanti est versé au bénéficiaire désigné par l'assuré.

A défaut de désignation ou si cette désignation est caduque, ce capital est attribué dans l'ordre suivant :

- au conjoint non séparé judiciairement, ou au partenaire auquel le défunt était lié par un Pacs (pacte civil de solidarité), ou au concubin notoire ;
- à défaut, aux enfants légitimes de l'assuré, reconnus ou adoptés, par parts égales ;
- à défaut, aux ascendants de l'assuré par parts égales ou aux survivants d'entre eux ;
- à défaut, aux héritiers de l'assuré.

Au décès, il doit être remis à l'assureur :

- l'acte de décès de l'assuré ;
- la photocopie d'une pièce d'identité (carte nationale d'identité, passeport...) du ou des bénéficiaires, ou
- toute autre pièce que l'assureur estimerait nécessaire à l'instruction du dossier.

3. Option garantie dépendance

L'assuré peut demander à bénéficier d'une garantie dépendance, à compter de la prise d'effet de la liquidation de sa rente.

Le bénéfice de cette option est conditionné par l'acceptation de l'assureur après examen d'un questionnaire de santé communiqué par l'assuré lors de sa demande. L'assuré qui bénéficie de cette

garantie perçoit en cas d'invalidité se traduisant par un état de dépendance une rente supplémentaire d'un montant égal à la rente de retraite en vigueur à la date de reconnaissance de l'état de dépendance. Les conditions de mise en œuvre et de versement de cette garantie seront précisées à l'assuré, lors de la liquidation de retraite, au moyen d'une annexe jointe au certificat de liquidation de sa retraite.

Un spécimen de cette annexe peut être adressé sur simple demande à l'assureur.

4. Option trimestrialités garanties

L'assuré peut demander de bénéficier d'une garantie de versement d'un nombre déterminé de trimestrialités à compter de la prise d'effet de la liquidation de sa rente.

En cas de décès de l'assuré avant l'expiration de la durée de versement ci-dessus, le bénéficiaire désigné continue de percevoir le montant de la rente viagère dans les mêmes conditions que celles prévues aux articles 1.3 et 1.4 du présent titre jusqu'à l'expiration de la période.

Cette option ne peut se cumuler avec les options dépendance ou décès ci-dessus exposées.

5. Option rente majorée

L'assuré peut demander que sa rente, réversible ou non, bénéficie d'une majoration de 20 % pendant les 10 premières années de service. Le montant de la rente servie sera déterminé par l'assureur au moment de la liquidation et de la demande de l'assuré en fonction du barème en vigueur à la date de liquidation. Ce barème est déterminé sur la base de la table de mortalité ainsi que du taux technique maximum autorisé, en vigueur à cette date, et des frais de service de rente limités à 2 % de chaque arrérage.

Il est précisé que l'exercice de cette dernière option interdit le choix des options décès et dépendance présentées ci-avant.

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

AVENANT N° 4 DU 10 DÉCEMBRE 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX GARANTIS POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1550224M

IDCC : 3017

Entre :

L'UNIM ;

L'UPF,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La FNPd CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Revalorisation des grilles

Les grilles de salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) figurant à la convention collective nationale unifiée ports et manutention (CCNU) sont revalorisées d'un taux uniforme de 0,7 % à compter du 1^{er} janvier 2015.

Par ailleurs, les grilles applicables aux salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche sont revalorisées dans les conditions fixées à l'article 5.

Conformément aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail et à l'article 10 de la convention collective nationale unifiée (CCNU), les entreprises et les établissements portuaires s'engagent à respecter le principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer de nouveau au plus tard à l'automne 2015 afin de négocier l'évolution des grilles de minima conventionnels qui s'appliqueront à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 2

Aménagement des grilles conventionnelles

Outre la revalorisation uniforme des grilles visée à l'article 1^{er}, les parties signataires conviennent des aménagements suivants concernant les grilles de minima conventionnels.

- la prise en compte de l'ancienneté sur les salaires de base minimum hiérarchiques (SBMH) fait l'objet d'une majoration tous les 3 ans, applicable par niveau/échelon sur l'ensemble des grilles. Il est convenu d'étendre de 27 à 30 ans cette prise en compte de l'ancienneté sur les salaires dans l'ensemble des grilles, sur la base de l'écart moyen existant actuellement entre les différents seuils d'ancienneté ;
- il est convenu par ailleurs de la suppression du niveau A des grilles de minima conventionnels, cette modification ne devant avoir aucun impact sur les grilles de rémunérations applicables au plan local en vertu des accords collectifs de place d'entreprise ou interentreprises.

Cette disposition ne préjuge pas de la pérennité ou des aménagements nécessaires qui seront à convenir sur la définition des critères classants relevant du niveau A.

Article 3

Autre disposition conventionnelle

Les parties signataires conviennent par ailleurs de modifier le troisième alinéa du A de l'article 6, paragraphe 3.4 de la convention collective unifiée ports et manutention relatif à l'indemnité de départ à la retraite en portant son montant de 0,13 mois à 0,17 mois par année d'ancienneté.

Cet alinéa est modifié comme suit : « Le salarié qui partira en retraite, de son initiative, à un âge lui permettant la liquidation de sa pension de retraite, recevra une indemnité de départ fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise à 0,17 mois de salaire par année d'ancienneté. »

Toutefois, concernant les ouvriers dockers professionnels qui étaient titulaires de la carte professionnelle au 1^{er} janvier 1992, l'ancienneté à prendre en compte reste calculée à compter de la délivrance de la carte professionnelle.

Article 4

Disposition spécifique concernant les ouvriers dockers intermittents

L'accord collectif national du 9 juin 1993, relatif à certains avantages applicables aux ouvriers dockers professionnels intermittents, et annexé à la convention collective nationale unifiée ports et manutention, est modifié comme suit.

La prime de départ à la retraite fixée à l'article 4 de l'accord susvisé est revalorisée à compter du 1^{er} janvier 2015 dans la même proportion que pour les salariés visés à l'article 3 du présent accord, à savoir $0,17 / 0,13 = 1,30769$, soit une hausse de 30,77 %.

Article 5

Cas particulier des salariés affectés à l'activité pêche

Afin de tenir compte des spécificités du secteur pêche, il a été expressément convenu, lors de la négociation de la convention collective unifiée ports et manutention, qu'une grille de classification spécifique pour les salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche serait établie pour une durée maximale de 4 ans à l'issue de laquelle la grille des salariés des établissements portuaires s'appliquerait directement aux personnels concernés (art. 2, paragraphe 6 de la CCNU).

Compte tenu de cette remarque, la grille de salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) applicable à ces salariés est revalorisée dans les conditions suivantes :

- à compter du 1^{er} janvier 2015, la grille de rémunération des salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche, en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2014 (dernière décote de 1 % par rapport à la grille de rémunération des personnels portuaires), est revalorisée de + 0,7 % ;
- à compter du 1^{er} mai 2015, la grille de rémunération des salariés des établissements portuaires de commerce devient applicable aux salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche.

Article 6

Application

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail en vue de son extension.

Il est applicable à compter de la date de sa signature et rétroactivement au 1^{er} janvier 2015.

Fait à Paris, le 10 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Salaires brut mensuels applicables à compter du 1^{er} janvier 2015

Autres salariés

(En euros.)

NON-CADRES			SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)										
Niveau	Echelon	(*)	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
A													
B		29	1 464	1 487	1 516	1 546	1 577	1 606	1 638	1 668	1 698	1 728	1 757
C	1	52	1 484	1 535	1 587	1 639	1 691	1 743	1 796	1 848	1 899	1 951	2 003
	2	56	1 587	1 642	1 698	1 754	1 809	1 866	1 921	1 977	2 033	2 088	2 144
	3	60	1 689	1 750	1 809	1 869	1 929	1 987	2 047	2 106	2 166	2 226	2 285
D	1	63	1 782	1 846	1 907	1 970	2 033	2 096	2 159	2 222	2 284	2 348	2 410
	2	66	1 887	1 952	2 020	2 085	2 151	2 219	2 284	2 351	2 417	2 484	2 550
AM	1	75	2 135	2 210	2 285	2 360	2 436	2 511	2 586	2 662	2 736	2 812	2 887
	2	80	2 272	2 353	2 433	2 513	2 593	2 674	2 755	2 836	2 915	2 996	3 077
Cadres	1	80	2 272	2 353	2 433	2 513	2 593	2 674	2 755	2 836	2 915	2 996	3 077
	2	89	2 521	2 610	2 699	2 787	2 876	2 965	3 054	3 143	3 232	3 321	3 410
	3	107	3 040	3 147	3 255	3 362	3 470	3 577	3 683	3 792	3 899	4 005	4 112
(*) Ecart moyen entre colonnes.													

*Ouvriers de la filière exploitation
titulaires d'au moins 2 CQP d'ouvrier docker*

(En euros.)

NON-CADRES			SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)										
Niveau	Echelon	(*)	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
A													
B		47	1 510	1 556	1 604	1 651	1 699	1 747	1 795	1 842	1 888	1 936	1 984
C	1	56	1 570	1 626	1 681	1 738	1 795	1 851	1 906	1 962	2 020	2 076	2 132
	2	60	1 673	1 732	1 793	1 852	1 911	1 970	2 030	2 089	2 149	2 209	2 269
	3	63	1 777	1 841	1 902	1 964	2 028	2 090	2 153	2 216	2 279	2 341	2 404
D	1	62	1 891	1 953	2 015	2 078	2 140	2 203	2 265	2 328	2 390	2 453	2 515
	2	66	1 995	2 059	2 126	2 191	2 257	2 323	2 389	2 454	2 520	2 586	2 652
AM	1	71	2 264	2 336	2 406	2 478	2 549	2 619	2 690	2 761	2 832	2 902	2 973
	2	75	2 402	2 478	2 553	2 628	2 704	2 779	2 855	2 930	3 005	3 081	3 156
(*) Ecart moyen entre colonnes.													

Salariés des établissements portuaires

Grille applicable à compter du 1^{er} janvier 2015 aux salariés des ports de commerce et à ceux des ports de pêche à compter du 1^{er} mai 2015

(En euros.)

		SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)											
		Pas moyen d'ancienneté entre 0 et 27 ans	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
Niveau	Echelon												
A													
B		50	1 566	1 616	1 666	1 716	1 765	1 815	1 865	1 915	1 963	2 013	2 063

			SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)										
		Pas moyen d'ancienneté entre 0 et 27 ans	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
C	1	58	1 581	1 640	1 698	1 756	1 815	1 874	1 933	1 992	2 049	2 107	2 166
	2	61	1 604	1 666	1 727	1 788	1 850	1 909	1 971	2 032	2 094	2 155	2 216
	3	65	1 644	1 706	1 769	1 829	1 892	1 954	2 015	2 085	2 160	2 228	2 293
D	1	68	1 682	1 751	1 819	1 887	1 955	2 024	2 091	2 160	2 228	2 297	2 365
	2	69	1 723	1 792	1 860	1 930	1 999	2 068	2 136	2 206	2 274	2 342	2 411
AM	1	97	1 801	1 898	1 995	2 091	2 187	2 305	2 405	2 512	2 576	2 671	2 768
	2	119	2 115	2 234	2 355	2 474	2 593	2 713	2 832	2 951	3 072	3 190	3 309
	3	140	2 163	2 303	2 443	2 583	2 723	2 863	3 003	3 143	3 284	3 422	3 562
Cadres	1	240	2 705	2 944	3 184	3 426	3 666	3 905	4 147	4 387	4 626	4 867	5 107
	2	245	3 154	3 399	3 645	3 890	4 135	4 383	4 628	4 873	5 119	5 364	5 609
	3	271	3 513	3 782	4 053	4 325	4 595	4 865	5 136	5 407	5 678	5 949	6 219
	4		4 867										

Salaires mensuels brut applicables aux salariés des ports de pêche du 1^{er} janvier 2015 au 30 avril 2015

Salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche

(En euros.)

			SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)										
		Pas moyen d'ancienneté entre 0 et 27 ans	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
Niveau	Echelon												
A													
B		50	1 566	1 607	1 649	1 698	1 747	1 796	1 846	1 896	1 944	1 994	2 044

			SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)										
Niveau	Echelon	Pas moyen d'ancienneté entre 0 et 27 ans	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
C	1	58	1 581	1 631	1 681	1 738	1 796	1 856	1 914	1 972	2 029	2 087	2 145
	2	61	1 604	1 657	1 710	1 770	1 831	1 890	1 952	2 012	2 073	2 133	2 195
	3	65	1 644	1 698	1 751	1 811	1 872	1 935	1 996	2 064	2 138	2 206	2 271
D	1	68	1 682	1 742	1 801	1 868	1 936	2 003	2 071	2 138	2 206	2 273	2 342
	2	69	1 723	1 782	1 842	1 910	1 979	2 046	2 115	2 184	2 251	2 319	2 388
AM	1	97	1 801	1 888	1 975	2 071	2 166	2 282	2 381	2 487	2 550	2 645	2 742
	2	119	2 115	2 223	2 331	2 448	2 568	2 686	2 804	2 922	3 041	3 158	3 278
	3	140	2 163	2 291	2 419	2 557	2 696	2 834	2 974	3 112	3 251	3 388	3 529
Cadres	1	240	2 704	2 928	3 152	3 391	3 629	3 866	4 106	4 343	4 580	4 819	5 061
	2	245	3 154	3 381	3 609	3 851	4 094	4 339	4 581	4 825	5 068	5 310	5 557
	3	271	3 513	3 763	4 013	4 282	4 550	4 817	5 084	5 353	5 621	5 889	6 162
	4		4 867										

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

AVENANT N° 38 DU 8 JANVIER 2015
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2015
(BORDEAUX)

NOR : ASET1550232M
IDCC : 3017

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée ports et manutention et du protocole d'accord signé à Bordeaux le 11 juillet 2000, de ses avenants et de ses annexes.

Conformément aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, les parties signataires s'engagent à respecter le principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

Article 1^{er}

Revalorisation

Article 1.1

Revalorisation des salaires

Les salaires effectifs et les sommes accessoires liées aux salaires, repris dans la grille 2014, sont revalorisés de 0,70 %.

Article 1.2

Exceptions

La revalorisation des indemnités de salissure est régie par l'article 3.2 de l'avenant n° 6 du 18 janvier 2002, celle des indemnités de panier chantier et celle des indemnités de déplacements par l'article 4.1 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

Article 2

Date d'effet

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1^{er} janvier 2015.

Les montants applicables figurent dans la grille n° 2015.

Fait à Bordeaux, le 8 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SEMPB.

Syndicat de salariés :

CGT Dock 33.

ANNEXE

Grille n° 2015-1 des salaires effectifs applicable au 1^{er} janvier 2015 Port de Bordeaux

Les références aux protocoles, annexes, avenants et rencontres sont décrites en notes (de A à O).

Salaire brut mensuel des ouvriers dockers professionnels mensualisés ^(A) Classement CCNUPM : D1

(En euros.)

ANCIENNETÉ	SALAIRE BRUT MENSUEL	SALAIRE BRUT DE BASE	IRTT
Moins de 1 an	2 218,23	1 990,76	227,47
1 an > 2 ans	2 238,23	2 008,72	229,51
2 ans > 3 ans	2 258,25	2 026,68	231,57
3 ans > 4 ans	2 281,44	2 047,49	233,95
4 ans > 5 ans	2 301,45	2 065,44	236,01
5 ans > 6 ans	2 321,45	2 083,41	238,04
6 ans > 7 ans	2 344,67	2 104,24	240,43
7 ans > 8 ans	2 364,68	2 122,19	242,49
8 ans > 9 ans	2 384,69	2 140,15	244,54
9 ans > 10 ans	2 406,83	2 160,02	246,81
10 ans > 11 ans	2 426,82	2 177,97	248,85
11 ans > 12 ans	2 446,84	2 195,93	250,91
12 ans > 13 ans	2 470,05	2 216,76	253,29
13 ans > 14 ans	2 490,05	2 234,72	255,33
14 ans > 15 ans	2 510,06	2 252,67	257,39
15 ans > 16 ans	2 533,27	2 273,49	259,78
16 ans > 17 ans	2 533,27	2 273,49	259,78
17 ans > 18 ans	2 533,27	2 273,49	259,78
18 ans > 19 ans	2 533,27	2 273,49	259,78

Salaire brut horaire des ouvriers dockers occasionnels CDD non soumis à modulation ^(B)

(En euros.)

CLASSEMENT CCNM	BRUT HORAIRE	BRUT DE BASE	PRIME D'AJUSTEMENT
Niveau B	10,62	10,03	0,59
Niveau C, échelon 2	12,36	11,94	0,42

Salaire brut mensuel des ouvriers dockers professionnels mensualisés Contremaîtres confirmés ^(M)

(En euros.)

ANCIENNETÉ	SALAIRE BRUT MENSUEL	SALAIRE BRUT DE BASE	IRTT
Moins de 1 an	2 998,42	2 690,95	307,47
1 an > 2 ans	3 020,30	2 710,60	309,70
2 ans > 3 ans	3 042,23	2 730,27	311,96

ANCIENNETÉ	SALAIRE BRUT MENSUEL	SALAIRE BRUT DE BASE	IRTT
3 ans > 4 ans	3 067,62	2 753,06	314,56
4 ans > 5 ans	3 089,50	2 772,69	316,81
5 ans > 6 ans	3 111,42	2 792,36	319,06
6 ans > 7 ans	3 136,82	2 815,16	321,66
7 ans > 8 ans	3 158,74	2 834,84	323,90
8 ans > 9 ans	3 180,63	2 854,48	326,15
9 ans > 10 ans	3 204,87	2 876,23	328,64
10 ans > 11 ans	3 226,78	2 895,90	330,88
11 ans > 12 ans	3 248,69	2 915,57	333,12
12 ans > 13 ans	3 274,10	2 938,38	335,72
13 ans > 14 ans	3 296,02	2 958,03	337,99
14 ans > 15 ans	3 317,92	2 977,68	340,24
15 ans > 16 ans	3 343,32	3 000,48	342,84
16 ans > 17 ans	3 343,32	3 000,48	342,84
17 ans > 18 ans	3 343,32	3 000,48	342,84
18 ans > 19 ans	3 343,32	3 000,48	342,84

Variables brutes journalières

(En euros.)

	CONTREMAÎTRE	ODPM D1	ODO
Prime chauffeur	–	26,53 ^(D)	13,26 ^(C)
Prime contremaître occasionnel	–	61,39 ^(L)	–

Prime de panier de chantier ODO : 1,03 € ^(E).

Décommande simple : 20,90 € ^(F).

Décommande suivie de recommande : 36,56 € ^(G).

Complément en cas de maladie ou d'AT par jour calendaire : 1,82 € ^(H).

Absence de vestiaires à Blaye : 36,83 €.

Prime de trajet inhabituel ^(I) :

– Bassens/Le Verdon ou Le Verdon / Bassens : 60,34 € ;

– Bassens/Blaye : 36,83 € ;

– Bassens/Pauillac : 49,93 €.

Prime de JRTT : 130,00 €.

Prime de nuit : 20,46 € ^(N).

Variables journalières exonérées de cotisations

Indemnité de panier de chantier-ODO : 6,20 € ^(E).

Indemnité de salissure : 3,75 € ^(J).

Indemnité de déplacement entre sites en cas d'utilisation de véhicule personnel ^(K) :

Ci-dessous barème 2014, le barème 2015 est inconnu au jour de la signature du présent avenant.

– Bassens/Le Verdon A/R : 114,48 € ;

– Bassens/Blaye A/R : 44,28 € ;

– Bassens/Pauillac A/R : 56,16 € ;

– Le Verdon/Bassens A/R : 114,48 € ;

– Le Verdon/Pauillac A/R : 60,48 €.

Variables brutes mensuelles

Prime contremaître (période probatoire) : 442,46 € ^(O).

(A) Accord de septembre 2011.

(B) Article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000 ; article 1^{er} de l'avenant n° 20 du 20 octobre 2005.

(C) Article 2.3.1 de l'accord du 15 novembre 2002.

(D) Prime chauffeur + ancienne prime de polyvalence (art. 2.1.2, accord du 15 novembre 2002).

(E) Articles 1^{er} et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

(F) Article 7.7.6 du protocole d'accord du 11 juillet 2000 ; article 1^{er} de l'avenant n° 4 du 14 novembre 2001.

(G) Article 7.7.6 du protocole d'accord du 11 juillet 2000 ; article 2 de l'avenant n° 4 du 14 novembre 2001.

(H) Article 7.8 du protocole d'accord du 11 juillet 2000 ; article 3 de l'avenant n° 3 du 13 juillet 2001.

(I) Articles 2 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

(J) Article 2.3 de l'avenant n° 3 du 13 juillet 2001 ; article 3.2 de l'avenant n° 6 du 18 janvier 2002.

(K) Articles 3 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

(L) Article 1^{er} de l'accord du 16 avril 2013.

(M) Article 3 de l'accord du 16 avril 2013.

(N) Article 2 de l'accord du 16 avril 2013.

(O) Article 1^{er} de l'avenant n° 1 du 16 mai 2012.

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

AVENANT N° 104 DU 12 DÉCEMBRE 2014

À L'ANNEXE I « OUVRIERS »

NOR : ASET1550225M

IDCC : 16

La convention collective nationale annexe I « Dispositions particulières aux ouvriers » en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n° 1 à 103, ce dernier, en date du 13 février 2014, est à nouveau modifiée comme suit.

PRÉAMBULE

Le coursier sur véhicule non motorisé relève des mêmes règles générales que l'ensemble des coursiers telles que définies dans l'avenant n° 94 (version en vigueur).

Toutefois, en raison des spécificités impliquées par l'usage d'un véhicule non motorisé, est institué le présent avenant.

Article 1^{er}

Les nomenclatures et définitions des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport. – Personnel roulant « marchandises » sont complétées comme suit, et il est institué l'emploi suivant :

« Groupe 3

2^{ter} Coursier sur véhicule non motorisé

Ouvrier chargé d'enlever des objets dont il doit assurer la préservation et qu'il doit livrer au destinataire, dans le cadre d'un service en course à course (à la demande) et/ou en tournée et/ou en distribution, au moyen d'un véhicule non motorisé avec ou sans remorque.

Le véhicule deux roues non motorisé peut, toutefois, bénéficier d'une assistance électrique.

L'exercice de l'emploi suppose les connaissances suivantes :

- lecture et utilisation de plans et de cartes géographiques ;
- utilisation courante des moyens de télécommunication.

L'emploi de coursier implique de respecter les règles suivantes :

Conduite-sécurité

En toutes circonstances, le coursier doit conduire son véhicule dans le strict respect du code de la route et des règles de sécurité qui s'imposent au regard de l'environnement dans le cadre duquel il exerce son métier.

L'exercice professionnel du poste nécessite le port d'équipements de sécurité conformes aux normes en vigueur, et comprenant au minimum les éléments suivants : casque, gants, gilet ou vêtements avec éléments de haute visibilité et chaussures adaptées.

Les équipements de sécurité obligatoires et l'équipement minimum mentionné ci-dessus sont fournis ou financés par l'employeur.

Le port de ces éléments de sécurité par le salarié est obligatoire.

Sécurité des véhicules et des objets confiés

En toutes circonstances, le coursier doit, pendant toute l'exécution de sa mission, prendre toutes les dispositions possibles en vue de la garde et la préservation du véhicule dont il a la charge et des objets confiés contenus dans le dispositif prévu à cet effet, en utilisant les moyens mis à sa disposition par l'entreprise.

Le poids total du sac à dos incluant la marchandise ne peut excéder 5 kg.

Maintien en ordre de marche et entretien du véhicule

Cas général :

Un véhicule adapté au salarié est mis à disposition par l'entreprise.

Le coursier est responsable du maintien en ordre de marche et de l'entretien courant du véhicule (notamment gonflage des pneumatiques, réglage des freins, remplacement des ampoules, réflecteurs et catadioptrés) qui lui est confié par l'entreprise, dans le respect des principes fixés par le code de la route.

Il procède à une vérification de l'ensemble des éléments de sécurité du véhicule à chaque prise de service.

Il est capable d'assurer le dépannage courant du véhicule.

Les frais inhérents à l'exploitation du véhicule sont pris en charge par l'entreprise ; ainsi que l'équipement de sécurité et de protection.

Cas particulier :

Le coursier utilise son véhicule personnel dans le cadre d'un accord individuel écrit avec son employeur. Ce document précise les conditions d'utilisation par le coursier de son véhicule personnel et peut prévoir des conditions spécifiques d'un éventuel retour, à tout moment du contrat, au régime du cas général.

Le retour à l'application du cas général nécessite, en tout état de cause, la conclusion d'un nouvel accord individuel écrit entre l'employeur et le salarié.

Le coursier est responsable du bon entretien du véhicule personnel utilisé dans le cadre de sa prestation de travail, conformément aux obligations prévues par le code de la route et particulièrement des organes de sécurité (notamment pneumatiques, freins, éclairage).

Il procède à une vérification de l'ensemble des éléments de sécurité du véhicule à chaque prise de service.

Il est capable d'assurer le dépannage courant du véhicule.

Il doit être en capacité de justifier de l'assurance professionnelle de son véhicule.

Dans ce cadre, il perçoit des indemnités, dénommées "indemnités d'entretien", calculées sur la base du kilométrage parcouru à titre professionnel, et les modalités de calcul selon le barème des impôts en vigueur.

En cas d'immobilisation du véhicule personnel, l'entreprise fournit au coursier un véhicule de remplacement, pendant le temps nécessaire à sa réparation afin de lui permettre d'accomplir sa prestation de travail.

Dans cette situation, le kilométrage parcouru avec le véhicule de remplacement ne peut donner lieu à indemnisation.

Exécution du transport et traitement des anomalies

Le coursier doit respecter les consignes données par sa hiérarchie et, sauf imprévu, il lui appartient d'informer le régulateur de l'évolution de sa livraison et/ou de sa tournée dans les meilleurs délais.

Il doit également remplir et faire viser les documents nécessaires tant lors de l'enlèvement que lors de la livraison.

Le coursier doit obligatoirement et immédiatement informer sa hiérarchie, avec les moyens mis à sa disposition par l'entreprise, de toute anomalie pouvant donner lieu à conséquences et/ou préjudices.

En cas d'accident, il doit le signaler dès que possible à sa hiérarchie et peut être amené à rédiger un constat amiable.

Il doit rendre compte des incidents de route le jour de leur réalisation ou au plus tard le lendemain matin, dès la prise de service.

Autres tâches

Le coursier peut être employé au traitement des documents administratifs directement liés à l'exercice de ses missions (classement de ses bordereaux de livraison et de ses bons "papiers" ...).

Lorsque l'entreprise met le véhicule à disposition du coursier salarié, celui-ci peut être employé à des travaux de petit entretien (tel que défini ci-dessus) et de lavage du véhicule. Dans ce cas, le matériel ou les moyens appropriés ainsi que les vêtements de protection sont fournis par l'employeur.

Le coursier sur véhicule non motorisé bénéficie des mêmes classifications que le coursier sur véhicule deux roues (Groupe 3, emploi 2 *bis*). »

Article 2

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 12 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UFT ;
UNOSTRA ;
OTRE.

Syndicats des salariés :

UNCP FO ;
FGT CFTC.

Convention collective nationale
IDCC : 1420. – PERSONNEL DES INSTITUTIONS
DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

AVENANT DU 12 DÉCEMBRE 2014
À L'ANNEXE III RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1550245M
IDCC : 1420

OBJET

Le présent avenant a pour objet de modifier à effet du 1^{er} janvier 2015 l'article 3.2 du chapitre III Régime « Incapacité, invalidité, décès » de l'annexe III de la convention collective nationale (CCN) du personnel de l'assurance chômage.

Les autres dispositions de l'accord restent inchangées.

Article 1^{er}

Taux. – Assiette. – Répartition des cotisations

L'article 3.2 du chapitre III régime « Incapacité, invalidité, décès » est modifié comme suit :

« Article 3.2

Taux et assiette, répartition des cotisations

a) Le système de cotisation est défini comme suit :

Au 1^{er} janvier 2015, les cotisations mensuelles contractuelles dédiées au financement du contrat d'assurance « incapacité, invalidité et décès » s'élèvent à :

Pour les salariés cotisant à l'AGIRC, soit le personnel relevant des articles 4, 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de son annexe I :

	SALARIÉS cotisant à l'AGIRC
TA	2,24 %
TB/TC	3,40 %

Pour les salariés ne cotisant pas à l'AGIRC, soit le personnel ne relevant pas de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 :

	SALARIÉS ne cotisant pas à l'AGIRC
TA	2,24 %
TB	3,40 %

Le financement employeur sur ces cotisations est défini comme suit :

	FINANCEMENT employeur
TA	73 %
TB/TC	57 %

b) Evolution des cotisations

Toute évolution significative et ultérieure de la cotisation pourra faire l'objet d'une nouvelle négociation après consultation de la convention paritaire nationale (CPN), prévue à l'article 1.4 de l'accord relatif à la prévoyance et à l'assurance complémentaire santé (annexe III) du 24 novembre 2011.

Article 2

Date d'effet, dépôt et mesure de publicité

L'avenant prend effet le 1^{er} janvier 2015.

Le présent accord sera déposé, conformément aux dispositions légales, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

Un exemplaire sera également remis à chacune des parties signataires et son existence sera portée à la connaissance du personnel régi par la convention collective nationale du personnel de l'assurance chômage par tout moyen, et notamment par l'intermédiaire des nouvelles technologies de l'information et communication.

Fait à Paris, le 12 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Unédic.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FEC FO ;

CFTC emploi.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/10

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Accoupage et sélection avicoles (entreprises) : avenant n° 79 du 14 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2015	143
Caves coopératives vinicoles et leurs unions : avenant n° 82 du 21 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2015	145
Emploi et formation en agriculture (Mayenne [ADEFA 53]) : avenant n° 1 du 5 décembre 2014	147
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Bretagne) : avenant n° 55 du 17 février 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2015	149
Exploitations agricoles (Dordogne) : avenant n° 104 du 8 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux.....	155
Exploitations agricoles (Morbihan) : avenant n° 73 du 9 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux.....	157
Exploitations agricoles, élevages, entreprises de travaux agricoles et CUMA (Tarn-et-Garonne) : avenant n° 89 du 22 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2015	159
Exploitations agricoles et de maraîchage, entreprises de travaux agricoles et forestiers et CUMA (Allier) : avenant n° 111 du 13 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2015	161
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, CUMA et entreprises de travaux agricoles et forestiers (Charente-Maritime) : avenant n° 25 du 23 janvier 2015 à l'annexe « Cadres » relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2015	163
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, CUMA et entreprises de travaux agricoles et forestiers (Charente-Maritime) : avenant n° 34 du 23 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2015	165
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, CUMA et entreprises de travaux agricoles et forestiers (Charente-Maritime) : avenant n° 35 du 23 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2015 des salariés non cadres des CUMA.....	167

Exploitations agricoles de polyculture, élevage, viticulture, exploitations maraîchères, CUMA et ETAR (Indre-et-Loire) : avenant n° 165 du 19 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2015	169
Exploitations agricoles de polyculture, élevage, viticulture, exploitations maraîchères, CUMA et ETAR (Indre-et-Loire) : avenant n° 166 du 19 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2015 des ouvriers vendangeurs et des ouvriers vigneronns rémunérés à la tâche	172
Exploitations de cultures spécialisées (Pas-de-Calais [personnel autre que d'encadrement]) : avenant n° 40 du 22 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2015	175
Exploitations et entreprises agricoles (Côte-d'Or, Nièvre et Yonne) : avenant n° 54 du 20 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2015	178
Exploitations et entreprises agricoles (Haute-Loire et Lozère) : avenant n° 77 du 23 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2015	180
Exploitations et entreprises de travaux agricoles et CUMA (Ardèche) : avenant n° 61 du 23 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2015	182
Exploitations horticoles et pépinières (Vendée) : avenant n° 83 du 5 février 2015	184
Exploitations maraîchères (Vendée) : avenant n° 89 du 6 février 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2015	186
Exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Vendée) : avenant n° 67 du 6 février 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2015	188

Brochure n° 3606

Convention collective nationale
IDCC : 7009. – ENTREPRISES D'ACCOUVAGE
ET DE SÉLECTION AVICOLES

AVENANT N° 79 DU 14 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015

NOR : AGRS1597057M
IDCC : 7009

Entre :

Le SNA ;

La CFA,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires horaires des salariés des entreprises d'accoupage et de sélection déterminés selon la grille de rémunération (annexe III de la convention collective), base 35 heures hebdomadaires, sont fixés comme suit au 1^{er} janvier 2015 :

(En euros.)

QUALIFICATION	NIVEAU de rémunération	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel
I. – Ouvrier et employé non spécialisés	1	9,61	1 457,52
II. – Ouvrier et employé spécialisés			
Echelon 1	2	9,67	1 466,62
Echelon 2	3	9,72	1 474,20
III. – Ouvrier qualifié			
Chef d'équipe 1 ^{er} degré			
Echelon 1	4	9,81	1 487,85
Echelon 2	5	9,88	1 498,47
Echelon 3	6	10,09	1 530,32

QUALIFICATION	NIVEAU de rémunération	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel
IV. – Technicien			
Chef d'équipe 2 ^e degré			
Echelon 1	7	10,44	1 583,40
Echelon 2	8	11,00	1 668,33
Echelon 3	9	11,73	1 779,05
V. – Ingénieur et cadre			
Echelon 1	7	10,44	1 583,40
Echelon 2	8	11,00	1 668,33
Echelon 3	9	11,73	1 779,05
VI. – Encadrement			
Chef de service	9	11,73	1 779,05
Directeur de département	10	15,66	2 375,10
Directeur	11	20,49	3 107,65

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 2,92 € pour 100 points.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1^{er} janvier 2015.

Fait à Paris, le 14 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3604

Convention collective nationale
IDCC : 7005. – CAVES COOPÉRATIVES VINICOLES
ET LEURS UNIONS

AVENANT N° 82 DU 21 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2015

NOR : AGRS1597056M
IDCC : 7005

Entre :

La CCVF,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

L'UNSA2A ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille des salaires figurant au point 1, paragraphe 1 de l'annexe II de la convention collective est modifiée ainsi qu'il suit :

Salaires minimaux garantis au 1^{er} février 2015

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	EMBAUCHE	CONFIRMÉ	MAÎTRISÉ	EXPERT
I OE	–	1 467,52	1 496,87	1 571,71	–
II OEQ	1	1 681,27	1 714,90	1 800,65	1 926,70
	2	1 800,64	1 836,65	1 928,48	2 063,47
III OEHQ	1	1 962,47	2 001,72	2 101,81	2 248,94
	2	2 082,96	2 124,62	2 230,85	2 387,01
IV TAM	1	2 203,47	2 247,54	2 359,92	2 525,11
	2	2 369,88	2 417,28	2 538,14	2 715,81

CATÉGORIE	NIVEAU	EMBAUCHE	CONFIRMÉ	MAÎTRISÉ	EXPERT
V Cadre	TAC	2 524,80	2 575,30	2 704,07	2 893,35
	Direction	3 170,00	3 195,36 + différentiel/salaire réel		

Article 2

Le montant du supplément et des majorations figurant respectivement à l'article 17.4 et au paragraphe 5 de l'annexe I de la convention collective est modifié ainsi qu'il suit :

1. Article 17.4 : 39,18 €.
2. Paragraphe 5 de l'annexe I : 111,87 € et 44,96 €.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 21 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif

**COTISATION PARITAIRE
DESTINÉE À FINANCER L'ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE
POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION
EN AGRICULTURE (ADEFA)
(Mayenne)
(20 juin 2013)**

(Etendu par arrêté du 13 décembre 2013,
Journal officiel du 21 décembre 2013)

AVENANT N° 1 DU 5 DÉCEMBRE 2014

NOR : AGRS1597075M

Entre :

La FDSEA de la Mayenne ;

L'union horticole de la Mayenne ;

Les entrepreneurs des territoires ;

La FDCUMA,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Par le présent avenant, le champ d'application professionnel de l'accord collectif du 20 juin 2013 est étendu aux employeurs et salariés des exploitations de la Mayenne entrant dans le champ d'application des conventions collectives suivantes :

- entreprises de travaux agricoles et ruraux ;
- coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 2

Entrée en vigueur, révision et dénonciation

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de l'arrêté d'extension.

Article 3

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord à toutes les exploitations et entreprises situées dans le champ d'application professionnel, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Laval, le 5 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8532. – **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**
(Bretagne)
(13 juin 1991)

(Etendue par arrêté du 16 décembre 1991,
Journal officiel du 31 décembre 1991)

AVENANT N° 55 DU 17 FÉVRIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2015

NOR : AGRS1597059M
IDCC : 8532

Entre :

Les entrepreneurs des territoires, fédération de Bretagne ;

Le syndicat des prestataires de services avicoles,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

L'UR CFTC ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les annexes I à V à la convention collective sont remplacées par les annexes ci-jointes, avec effet au 1^{er} mars 2015.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet à compter du 1^{er} mars 2015 et sera déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne.

Fait à Loudéac, le 17 février 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Définitions des emplois et salaires au 1^{er} mars 2015 pour le personnel d'exécution des entreprises de travaux agricoles et ruraux, à l'exclusion des entreprises de prestations de services à l'aviculture

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	SALAIRE horaire (*)	SALAIRE mensuel (35 heures par semaine, soit 151,67 heures)
100	Conducteur d'engins occasionnel ou débutant dans la profession ayant moins de 1 an d'ancienneté, sans connaissances professionnelles et travaillant sans avoir à faire preuve d'initiative	9,61	1 457,55
110	Conducteur d'engins : salarié chargé d'effectuer des travaux sur directives précises et assurant l'entretien courant du matériel	10,00	1 516,70
120	Conducteur d'engins spécialisé : ouvrier ayant acquis certaines connaissances professionnelles, faisant preuve de capacités d'initiatives et assurant l'entretien courant du matériel	10,28	1 559,17
130	Conducteur d'engins qualifié : salarié qualifié exécutant seul et avec précision tous travaux et assurant les réglages, l'entretien et les réparations courantes du matériel	10,55	1 601,12
130	Mécanicien qualifié : salarié dont les connaissances professionnelles acquises par formation ou reconnues par une expérience lui permettent d'assurer l'entretien, les réglages et toutes les réparations courantes du matériel de l'entreprise	10,55	1 600,12
140	Conducteur d'engins et/ou mécanicien salarié hautement qualifié salarié dont les connaissances professionnelles éprouvées lui permettent d'assurer avec compétence l'ensemble des travaux de l'entreprise	11,18	1 695,67
150	Salarié répondant à la définition précédente, responsable de l'organisation du chantier ou de l'atelier de réparations et éventuellement susceptible de suppléer momentanément l'employeur	11,82	1 792,74
(*) Smic au 1 ^{er} janvier 2015 : 9,61 €.			

ANNEXE II

Définitions des emplois et salaires au 1^{er} mars 2015 pour le personnel administratif occupé dans les entreprises relevant de l'article 1^{er} de la convention

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	SALAIRE horaire (*)	SALAIRE mensuel (35 heures par semaine, soit 151,67 heures)
120	Employé(e) de bureau : salarié(e) assurant avec polyvalence les travaux administratifs simples Comptable : employé(e) assurant la tenue des écritures et la préparation des bilans.	10,28	1 559,17
(*) Smic au 1 ^{er} janvier 2015 : 9,61 €.			

ANNEXE III

Définitions des emplois et salaires au 1^{er} mars 2015 pour le personnel occupé à des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles dans les entreprises de prestations de services à l'aviculture

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	SALAIRE horaire (*)	SALAIRE mensuel (35 heures par semaine, soit 151,67 heures)
100	Agent d'exécution Emploi occupé par tout salarié, sans connaissances professionnelles, chargé d'effectuer le ramassage de volailles avec directives précises	9,61	1 457,55
110	Agent spécialisé Emploi occupé par tout salarié ayant une expérience professionnelle, capable de seconder temporairement le chef d'équipe	10,00	1 516,70
130	Chef d'équipe, niveau I Emploi occupé par tout salarié ayant acquis les connaissances professionnelles lui permettant d'assurer l'ensemble des travaux d'un chantier de ramassage avec une équipe constituée au plus de 19 salariés. Cet emploi conduit le salarié à pouvoir suppléer momentanément l'employeur sans transfert de responsabilités	10,55	1 600,12
150	Chef d'équipe, niveau II Emploi occupé par tout salarié ayant acquis les connaissances professionnelles lui permettant d'assurer l'ensemble des travaux d'un chantier de ramassage avec une équipe constituée d'au moins 20 salariés. Cet emploi conduit le salarié à pouvoir suppléer momentanément l'employeur sans transfert de responsabilités	11,82	1 792,74
(*) Smic au 1 ^{er} janvier 2015 : 9,61 €.			

ANNEXE IV

Définitions des emplois et salaires au 1^{er} mars 2015 pour le personnel chargé des travaux d'interventions techniques dans les entreprises de prestations de services à l'aviculture

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	SALAIRE horaire (*)	SALAIRE mensuel (35 heures par semaine, soit 151,67 heures)
100	Agent d'exécution, niveau I Emploi correspondant à des tâches d'exécution sans difficultés particulières ne nécessitant pas de connaissances professionnelles	9,61	1 457,55
110	Agent d'exécution, niveau II Emploi correspondant à certaines tâches d'exécution sur directives précises	10,00	1 516,70
120	Agent spécialisé Emploi correspondant à des tâches spécialisées qui nécessitent une maîtrise de savoir-faire manuel. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises	10,28	1 559,17
130	Agent qualifié Emploi correspondant à des travaux réalisés à partir de directives générales. L'exécution des tâches nécessite autonomie et forte polyvalence. L'agent qualifié peut transmettre son expérience professionnelle	10,55	1 600,12
140	Agent hautement qualifié, technicien niveau I, chef d'équipe niveau I Emploi comportant pour le salarié, l'organisation et l'exécution du travail qui lui est confié dans le cadre de directives périodiques. Il exige des connaissances et une expérience professionnelles permettant à son titulaire de participer aux décisions techniques. Ce dernier peut contrôler une équipe de travail	11,18	1 695,67
150	Agent hautement qualifié, technicien niveau II, chef d'équipe niveau II Emploi comportant pour le salarié l'organisation et l'exécution du travail qui lui est confié dans le cadre de directives périodiques. Il exige des connaissances professionnelles approfondies permettant à son titulaire de participer aux décisions techniques ainsi que d'exécuter des objectifs définis par directives	11,82	1 792,74
(*) Smic au 1 ^{er} janvier 2015 : 9,61 €.			

ANNEXE V

Définitions des emplois et salaires au 1^{er} mars 2015 pour le personnel d'encadrement occupé dans les entreprises relevant de l'article 1^{er} de la convention

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	SALAIRE MENSUEL (base 169 heures)
160	Cadre technique Responsable technique capable de gérer l'organisation du travail quel que soit le nombre de salariés et de superviser les conducteurs et les mécaniciens hautement qualifiés	2 663,43
170	Cadre autonome Agent d'encadrement chargé de façon permanente de diriger l'ensemble des services techniques et/ou administratifs de l'entreprise et capable de suppléer le chef d'entreprise	2 977,38
180	Cadre dirigeant Agent d'encadrement qui dirige l'ensemble des activités administratives, comptables et commerciales de l'entreprise	De gré à gré

Convention collective
IDCC : 9241. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Dordogne)
(6 février 1968)
(Etendue par arrêté du 9 juillet 1968,
Journal officiel du 25 août 1968)

AVENANT N° 104 DU 8 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX
NOR : *AGRS1597066M*
IDCC : 9241

Entre :

La FDSEA de la Dordogne ;

Le syndicat des employeurs de main-d'œuvre ;

Le syndicat des champignonnistes ;

La FDCUMA de la Dordogne ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires,

D'une part, et

Le syndicat départemental agroalimentaire CFDT de la Dordogne ;

La CFTC de la Dordogne ;

La FGTA FO de la Dordogne ;

Le SNCEA CFE-CGC de la Dordogne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 31 de la convention collective est modifié comme suit :

« Salaires des ouvriers

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE (*)
101	9,61
102	9,67
201	9,74
202	9,91
301	10,04

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE (*)
302	10,22
401	10,38
402	10,66
(*) 1 euro = 6,55957 francs.	

Article 2

L'article 73 de la convention collective est modifié comme suit :

« Rémunérations des cadres

(En euros.)

GROUPE	SALAIRE MENSUEL
3A	1 953
3B	2 388
2	2 786
1	3 301

Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du mois suivant l'extension.

La partie patronale émet une recommandation en vue d'une application de cette nouvelle grille au 1^{er} janvier 2015.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de la Dordogne de la DIRECCTE Aquitaine.

Fait à Périgueux, le 8 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9561. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Morbihan)
(21 mai 1980)**

(Etendue par arrêté du 25 juillet 1980,
Journal officiel du 26 août 1980)

**AVENANT N° 73 DU 9 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX**

NOR : AGRS1597069M
IDCC : 9561

Entre :

La FDSEA du Morbihan,

D'une part, et

La FGA CFDT du Morbihan ;

La CFE-CGC du Morbihan ;

La CGT-FO du Morbihan,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le chapitre I^{er} « Salaires » de l'annexe III de la convention collective est modifié comme suit :

« En application de l'article 13 de la convention collective et sous réserve du respect de la réglementation relative au Smic, les salaires minimaux afférents à chaque emploi de salarié d'exploitation agricole défini à l'annexe I sont fixés comme suit à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 73 du 9 janvier 2015 et au plus tard le 1^{er} avril 2015 :

Personnel ouvrier

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau I Ouvrier d'exécution	1	110	9,61	1 457,55
	2	120	9,82	1 489,40

CATÉGORIE	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau II				
Ouvrier spécialisé	1	210	9,87	1 496,98
	2	220	9,91	1 503,05
Niveau III				
Ouvrier qualifié	1	310	10,04	1 522,77
	2	320	10,32	1 565,23
Niveau IV				
Ouvrier hautement qualifié	1	410	11,10	1 683,54
	2	420	11,51	1 745,72

Personnel d'encadrement

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
V	1. Contremaître	510	11,68	1 771,51
	2. Responsable adjoint d'exploitation	520	13,04	1 977,78
VI	1. Responsable d'exploitation	610	14,34	2 174,95
	2. Directeur d'exploitation	620	16,75	2 540,47

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale du Morbihan de la DIRECCTE de Bretagne.

Fait à Vannes, le 9 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9821. – EXPLOITATIONS AGRICOLES, ÉLEVAGES,
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET CUMA
(Tarn-et-Garonne)
(21 décembre 1977)

(Etendue par arrêté du 1^{er} août 1978,
Journal officiel du 6 septembre 1978)

AVENANT N° 89 DU 22 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015

NOR : *AGRS1597071M*
IDCC : *9821*

Entre :

La FDSEA de Tarn-et-Garonne ;

La FDCUMA de Tarn-et-Garonne ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de Tarn-et-Garonne,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;

Le SGA CFDT de Tarn-et-Garonne ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 1^{er} de l'annexe III à la convention collective est modifié comme suit :

« Les taux horaires applicables à chacun des coefficients prévus par les articles 29 et 30 de la convention collective et 11 de l'annexe I concernant le personnel d'encadrement sont les suivants à compter du 1^{er} janvier 2015 :

Ouvriers

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	1	100	9,61	1 457,55
	2	110	9,68	1 468,17

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
II		130	9,83	1 490,92
III	1	150	9,99	1 515,18
	2	165	10,32	1 565,23
IV	1	180	10,65	1 615,29
	2	190	11,04	1 674,44

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	203	11,65	1 766,96
II	261	13,10	1 986,88
III	359	15,62	2 369,09
IV	413	17,29	2 622,37

Article 2

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant, dont un exemplaire sera remis à chacune des organisations signataires et un autre déposé à la DIRECCTE de Midi-Pyrénées, unité territoriale de Tarn-et-Garonne.

Fait à Montauban, le 22 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9031. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
ET DE MARAÎCHAGE, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET FORESTIERS ET CUMA
(Allier)
(21 février 1977)

(Etendue par arrêté du 13 décembre 1977,
Journal officiel du 29 décembre 1977)

AVENANT N° 111 DU 13 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015

NOR : AGRS1597061M
IDCC : 9031

Entre :

La FDSEA de l'Allier ;

La FNSEA de l'Allier ;

Le syndicat des employeurs de main-d'œuvre de l'Allier ;

La fédération des entrepreneurs des territoires de l'Allier ;

La FDCUMA de l'Allier,

D'une part, et

La FGA CFDT de l'Allier ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

1. Les salaires prévus à l'article 21 « Détermination des salaires » de la convention collective sont ainsi fixés :

*Personnel des exploitations de polyculture-élevage, des entreprises de travaux agricoles et forestiers
et des CUMA. – Personnel des entreprises de maraîchage*

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
100	9,63	1 460,58
110	9,96	1 510,63
120	10,15	1 539,45

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
130	10,27	1 557,65
140	10,66	1 616,80
150	10,82	1 641,07
160	11,22	1 701,74

2. La valeur monétaire servant au calcul du point cadre, prévu à l'annexe I de la convention collective, est fixée à 10,82 €.

Article 2

Le présent avenant, dont les parties demandent l'extension, prend effet au 1^{er} janvier 2015.

Fait à Moulins, le 13 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9171. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE,
DE CULTURES SPÉCIALISÉES, D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS
ET DE VITICULTURE
(Charente-Maritime)
(4 juin 1996)**

(Etendue par arrêté du 10 janvier 1997,
Journal officiel du 18 janvier 1997)

**AVENANT N° 25 DU 23 JANVIER 2015
À L'ANNEXE « CADRES » RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX
AU 1^{ER} JANVIER 2015**

NOR : AGRS1597065M
IDCC : 9171

Entre :

La FNSEA Charente-Maritime ;

Le syndicat professionnel des entreprises de travaux agricoles et forestiers de la Charente-Maritime,

D'une part, et

La FNAF CGT ;

La section interdépartementale du SNCEA CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

Le SGA CFDT ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Sont modifiées comme suit les dispositions des articles 6 et 7, telles qu'elles résultent de l'avenant n° 24 du 21 janvier 2014 à l'annexe « Cadres » de la convention collective :

« Article 6

Détermination des salaires

(En euros.)

GROUPE	SALAIRE au 1 ^{er} janvier 2015
3	2 076
2	2 907

GROUPE	SALAIRE au 1 ^{er} janvier 2015
1	3 405

Article 7

Avantages en nature

Les avantages en nature sont déductibles pour les cadres des trois groupes sur la base du prix à la production. Toutefois, ces avantages pourront être forfaitisés par écrit.

Sauf évaluation forfaitaire par contrat, le logement, étant un avantage fonctionnel, sera évalué mensuellement sur la base du minimum garanti en vigueur. »

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension dans les mêmes conditions que celles de l'annexe « Cadres », est applicable à compter du 1^{er} janvier 2015.

Fait à Saintes, le 23 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9171. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE,
DE CULTURES SPÉCIALISÉES, D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS
ET DE VITICULTURE
(Charente-Maritime)
(4 juin 1996)**

(Etendue par arrêté du 10 janvier 1997,
Journal officiel du 18 janvier 1997)

**AVENANT N° 34 DU 23 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015**

NOR : AGRS1597063M

IDCC : 9171

Entre :

La FNSEA Charente-Maritime ;

Le syndicat professionnel des entreprises de travaux agricoles et forestiers de la Charente-Maritime ;

La FCUMA des Charentes,

D'une part, et

La section interdépartementale du SNCEA CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

Le SGA CFDT ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} janvier 2015, les salaires conventionnels minimaux applicables aux qualifications définies par la convention collective sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	1	100	9,61	1 457,55
II	1	201	9,86	1 495,47
	2	202	9,91	1 503,05
III	1	301	10,13	1 536,42
	2	302	10,19	1 545,52

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
IV	1	401	10,73	1 627,42
	2	402	11,23	1 703,25

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, est applicable à compter du 1^{er} janvier 2015.

Fait à Saintes, le 23 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9171. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE, D'ÉLEVAGE,
DE CULTURES SPÉCIALISÉES, D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS
ET DE VITICULTURE
(Charente-Maritime)
(4 juin 1996)**

(Etendue par arrêté du 10 janvier 1997,
Journal officiel du 18 janvier 1997)

AVENANT N° 35 DU 23 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015
DES SALARIÉS NON CADRES DES CUMA

NOR : AGRS1597064M
IDCC : 9171

Entre :

La FNSEA Charente-Maritime ;

Le syndicat professionnel des entreprises de travaux agricoles et forestiers de la Charente-Maritime ;

La FCUMA des Charentes,

D'une part, et

La FNAF CGT ;

La section interdépartementale du SNCEA CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

Le SGA CFDT ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 3 de l'annexe I à la convention collective est modifié comme suit :

« Barème des salaires au 1^{er} janvier 2015

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	1	100	9,61	1 457,55
II	1	201	9,77	1 481,82
	2	202	10,14	1 537,93

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
III	1	301	10,60	1 607,70
	2	302	10,98	1 665,34
IV	1	401	11,17	1 694,15
	2	402	11,61	1 760,89

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, est applicable à compter du 1^{er} janvier 2015.

Fait à Saintes, le 23 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9371. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE, ÉLEVAGE,
VITICULTURE, EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES, CUMA ET ETAR
(Indre-et-Loire)
(15 mars 1966)**

(Etendue par arrêté du 19 décembre 1966,
Journal officiel du 2 février 1967)

**AVENANT N° 165 DU 19 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015**

NOR : AGRS1597067M
IDCC : 9371

Entre :

La FDSEA-CR d'Indre-et-Loire ;

L'UDSEA-FNSEA d'Indre-et-Loire,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

L'UD CFTC d'Indre-et-Loire ;

La fédération agroalimentaire et de l'agriculture FO ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

I. – Les salaires proprement dits sont fixés au 1^{er} janvier 2015 conformément au tableau ci-dessous :

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

A. – Personnels d'exécution

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I Emploi d'exécution		9,61	1 457,55
II Emploi spécialisé	1	9,73	1 475,75
	2	9,79	1 484,85

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
III Emploi qualifié	1	9,88	1 498,50
	2	10,09	1 530,35
IV Emploi hautement qualifié		10,88	1 650,17

B. – Personnels d'encadrement

1. Avec horaire de travail bien défini (art. 16.2 *a* de la convention)

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
3 (exploitation < 80 ha)	200	11,47	1 739,65
3 (exploitation > 80 ha)	225	12,50	1 895,87
2	280	15,56	2 359,98
1	350	19,43	2 946,95

2. Sans horaire de travail bien défini (art. 16.2 *b* de la convention)

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION FORFAITAIRE MENSUELLE
3 (exploitation < 80 ha)	200	2 314
3 (exploitation > 80 ha)	225	2 521
2	280	3 139
1	350	3 919

Smic au 1^{er} janvier 2015 : 9,61 €.

II. – Prestations en nature depuis le 1^{er} août 2009

Salariés

Nourriture par jour : 9,57 €.

Logement par mois : 30,42 €.

Apprentis

Nourriture par jour : 7,17 €.

Logement par mois : 22,81 €.

En outre, pour les apprentis, les déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux 3/4 de leur salaire.

Article 2

Dès son extension, cet avenant sera applicable avec effet rétroactif à la date d'application mentionnée à l'article 1^{er}, soit au 1^{er} janvier 2015.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en un exemplaire original format papier et en un exemplaire électronique à l'unité territoriale d'Indre-et-Loire de la DIRECCTE du Centre, section à dominante agricole, selon les dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Tours, le 19 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9371. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE, ÉLEVAGE,
VITICULTURE, EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES, CUMA ET ETAR
(Indre-et-Loire)
(15 mars 1966)**

(Etendue par arrêté du 19 décembre 1966,
Journal officiel du 2 février 1967)

**AVENANT N° 166 DU 19 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015 DES OUVRIERS VENDANGEURS
ET DES OUVRIERS VIGNERONS RÉMUNÉRÉS À LA TÂCHE**

NOR : AGRS1597068M

IDCC : 9371

Entre,

La FDSEA-CR d'Indre-et-Loire ;

L'UDSEA-FNSEA d'Indre-et-Loire,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

L'UD CFTC d'Indre-et-Loire ;

La fédération agroalimentaire et de l'agriculture FO ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

SALAIRES DES OUVRIERS VENDANGEURS

Article 1^{er}

Salaires horaires minimaux

Les salaires des ouvriers et ouvrières, quel que soit leur âge, employés pendant les vendanges, sont fixés comme suit :

- coupeurs et coupeuses : 9,61 € ;
- hotteurs, hommes de pressoir et conducteurs de tracteurs : 10,18 € ;
- conducteurs de machines à vendanger : 12,53 €.

Article 2

Prestations et avantages en nature

Pour les ouvriers logés et/ou nourris, la valeur des prestations en nature à déduire des salaires ci-dessus est fixée, par jour, à :

- pour la nourriture : 13,33 € (soit, matin : 2,00 € ; midi : 6,66 € ; soir : 4,67 €) ;
- pour le logement : 1,49 € par jour.

Article 3

Frais de voyage

Les frais de voyage – soit aller, soit retour – du vendangeur par chemin de fer en 2^e classe ou par tout autre moyen de transports en commun, du lieu-dit à son domicile, seront remboursés par l'employeur au salarié, sous réserve que le contrat de travail ait été régulièrement exécuté ou que le salarié parte à la date prévue lors de l'embauche.

SALAIRES DES OUVRIERS VIGNERONS RÉMUNÉRÉS À LA TÂCHE

Article 4

Dénonciation

Concernant les salaires des ouvriers vignerons rémunérés à la tâche, le présent accord pourra être dénoncé au gré de l'une ou de l'autre des parties contractantes, sous réserve que la dénonciation soit notifiée par lettre recommandée adressée au moins 3 mois à l'avance aux autres parties signataires et déposée conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il restera toutefois en vigueur jusqu'à ce qu'intervienne la signature d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 5

Modification

Toute modification dudit accord sera effectuée suivant la même procédure que celle retenue pour la dénonciation. Toutefois, la commission mixte devra commencer à étudier les modifications demandées dans les 30 jours suivant la date d'expédition de la lettre recommandée visée à l'article 4.

Article 6

Salaires

Les salaires minimaux bruts des ouvriers vignerons rémunérés à la tâche sont fixés, par hectare travaillé, conformément au tableau ci-dessous :

(En euros/ha.)

	MONTANT
1. Taille de vignes non ébourgeonnées, y compris décrochage des souches ⁽¹⁾	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1,75 m	551,55
Vignes ayant un écartement inférieur à 1,75 m	730,85
En cas de prétaillage, ces tarifs subissent un abattement de 15 %	
2. Taille de vignes ébourgeonnées soigneusement, y compris décrochage des souches ⁽¹⁾	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1,75 m	400,71
Vignes ayant un écartement inférieur à 1,75 m	532,97
En cas de prétaillage, ces tarifs subissent un abattement de 15 %	

	MONTANT
3. Décrochage des sarments et mise en tas ⁽¹⁾	
a) Fil accoleur dégagé	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1,75 m	287,54
Vignes ayant un écartement inférieur à 1,75 m	385,16
b) Fil accoleur non dégagé	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1,75 m	301,72
Vignes ayant un écartement inférieur à 1,75 m	404,06
En cas de prétaillage, ces tarifs subissent un abattement de 25 %	
4. Attachage des longs bois ⁽²⁾	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1,75 m	103,79
Vignes ayant un écartement inférieur à 1,75 m	138,12
5. Egourmandage fait au printemps ⁽³⁾	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1,75 m	329,04
Vignes ayant un écartement inférieur à 1,75 m	437,15
6. Relèvement des fils et accolage (pour la campagne)	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1,75 m	281,98
Vignes ayant un écartement inférieur à 1,75 m	377,37
(1) Si 1 et 3 ou 2 et 3 sont effectués par le même salarié, il y a lieu d'ajouter les sommes. En cas de brûlage, une majoration de salaire sera fixée de gré à gré. (2) Pour 1 sarment. Si 2, multiplier. (3) Si deux passages, ces tarifs s'entendent à raison de 75 % pour le 1 ^{er} passage et de 25 % pour le second.	

Article 7

Date d'effet

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2015. Il annule et remplace l'avenant n° 164 du 1^{er} juillet 2014 portant accord de salaires.

Article 8

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en un exemplaire original format papier et en un exemplaire électronique à la DIRECCTE du Centre, unité territoriale d'Indre-et-Loire, selon les dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Tours, le 19 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9622. – EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES
(Personnel autre que d'encadrement)
(Pas-de-Calais)
(6 octobre 1987)**

(Etendue par arrêté du 11 avril 1988,
Journal officiel du 27 avril 1988)

**AVENANT N° 40 DU 22 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015**

NOR : AGRS1597070M
IDCC : 9622

Entre :

La FDSEA du Pas-de-Calais ;

L'UR des pépiniéristes du Nord - Pas-de-Calais ;

Le syndicat départemental des horticulteurs du Pas-de-Calais,

D'une part, et

La CFTC-Agri ;

Le SGA CFDT du Pas-de-Calais,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Taux de revalorisation des salaires pour le personnel non cadre

L'annexe IV de la convention collective est modifiée comme suit :

« Annexe IV

Grille des salaires horaires au 1^{er} janvier 2015

(En euros.)

CATÉGORIE		INDICE	SALAIRE HORAIRE
Niveau	Échelon		
I	1	100	9,61
II	1	201	9,67
	2	202	9,72
III	1	301	9,85
	2	302	10,00

CATÉGORIE		INDICE	SALAIRE HORAIRE
Niveau	Échelon		
IV	1	401	10,49
	2	402	11,05

Article 2

Taux de revalorisation des salaires pour le personnel cadre

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE
Technicien, niveau I	11,20
Technicien, niveau II Agent de maîtrise, niveau I	12,12
Agent de maîtrise, niveau II	13,73
Cadre, niveau I	15,75
Cadre, niveau II	29,20

Article 3

*Salaires pour les travaux à la tâche des ouvriers saisonniers
procédant à la cueillette des fraises, pommes et poires*

Fraises :

– de consommation, sous tunnel :

Référence : 11 kg l'heure, soit le kilogramme à 0,874 €.

En barquette de 500 g : 0,437 € ;

– de consommation, de plein champ :

Référence : 10 kg l'heure, soit le kilogramme à 0,961 €.

En barquette de 500 g : 0,480 €.

Pommes :

En palox de 350 kg : 0,058 €.

Poires :

En palox de 350 kg : 0,058 €.

Article 4

*Salaires au 1^{er} janvier 2015 pour les travaux à la tâche
des ouvriers saisonniers en endiverie*

CHAPITRE I^{ER}

TRAVAUX AU CHAMP

(En euros/hectare)

TÂCHE	RÉMUNÉRATION
Coupage, effeuillage à la main et mise en tas	999,35
Ramassage derrière effeuillage et mise en tas ou en andains	495,61
Chargement des racines sur une remorque	288,45

CHAPITRE II

TRAVAUX SUR CHANTIER TRADITIONNEL

(En euros/m²)

TÂCHE	RÉMUNÉRATION
Ouverture des couches (avec bêchage de fond de couche), terrain préalablement ameubli	1,26
Mise en couche à la caisse avec terre dans la caisse	4,48
Mise en couche à la caisse sans terre dans la caisse	4,00
Recouvrement de terre sur les collets	0,57
Récolte des chicons en caisse, racines sur place	3,90
Enlèvement des racines et nettoyage sommaire de la couche	1,26

CHAPITRE III

TRAVAUX EN SALLE

(En euros/bac de 1,2 m²)

	TÂCHE	NORME horaire ⁽¹⁾	TARIF
A	Plantation de racines prises au tas, sans recoupage	2,5	3,85
B	Plantation de racines avec approche mécanique par tapis, sans recoupage	3	3,19
C	Plantation de racines avec approche mécanique et recoupage	2,75	3,51
D	Mise en bac avec recoupage et approche mécanique par une personne seule ou en équipe ; bac incliné, face au repiqueur ; commande manuelle du dégagement des bacs	3,5 ⁽²⁾	2,74
E	Mise en bac avec approche mécanique par une seule personne ou en équipe réalisant les opérations de recoupage et de repiquage, le bac étant incliné face au poste de repiquage et l'arrivée et l'empilage des bacs étant gérés par un automate	4 ⁽²⁾	2,40
<p>(1) Normes établies pour une moyenne de 550 à 650 racines au bac de 1,2 m². Si le nombre de racines au bac est supérieur, l'employeur devra adapter la rémunération en fonction de ce nombre.</p> <p>(2) Nombre de bacs par personne.</p>			

L'action de plantation ou de recoupage consiste à prendre les racines et à les placer dans le bac ou sur la recoupeuse, à l'exclusion de toute manutention des palox et bacs pleins ou vides, sauf à proximité du poste de travail.

Article 5

Extension

Les parties signataires du présent avenant en demandent l'extension.

Fait à Arras, le 2 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8262. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Côte-d'Or, Nièvre, Yonne)
(21 novembre 1997)**

(Etendue par arrêté du 23 mars 1998,
Journal officiel du 26 mars 1998)

**AVENANT N° 54 DU 20 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015**

NOR : AGRS1597058M
IDCC : 8262

Entre :

La FRSEA de Bourgogne ;

La fédération des entrepreneurs des territoires de Bourgogne ;

La FCUMA de Bourgogne,

D'une part, et

L'UR CFDT de Bourgogne ;

L'UR CFTC de Bourgogne ;

L'UR CGT-FO de Bourgogne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Grille des salaires minimaux conventionnels

1. Salariés non cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I Emploi d'exécution	1	9,61	1 457,56
	2	9,80	1 486,03
II Emploi spécialisé	1	9,97	1 512,02
	2	10,15	1 539,54
III Emploi qualifié	1	10,63	1 611,52
	2	10,91	1 654,42
IV Emploi hautement qualifié	1	11,27	1 709,56
	2	11,82	1 792,28

2. Techniciens, agents de maîtrise et cadres

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
TAM	I	1	12,00	1 819,31
		2	12,33	1 869,76
	II		13,84	2 099,09
Cadre	I		16,71	2 534,81
	II		20,77	3 150,93

Article 2

Bon d'achat alloué au tâcheron en Côte-d'Or

La valeur du bon d'achat annuel alloué au tâcheron pour l'acquisition d'outillage et de vêtements de travail nécessaires à l'exercice de sa fonction, en Côte-d'Or, est revalorisée compte tenu du montant du salaire horaire du niveau III, échelon 2, constaté au 1^{er} novembre de l'année écoulée.

Il en résulte les modifications suivantes dans l'annexe II, section A « Travail à la tâche en viticulture. – Côte-d'Or » :

1. Forfait pour tâche complète sur vigne basse en bon état avec options

b) Dispositions d'embauche d'un tâcheron

Le montant du bon d'achat est modifié comme suit :

« Le montant de ce bon sera de 100,69 € HT par hectare, valable du 1^{er} novembre 2014 au 31 décembre 2014, dans un établissement professionnel choisi par l'employeur. »

2. Contrat à tâche en vigne haute à palissage simple

c) Dispositions d'embauche d'un tâcheron en vigne haute

Le montant du bon d'achat est modifié comme suit :

« Un bon d'achat annuel est alloué au tâcheron pour l'acquisition d'outillage et de vêtements de travail nécessaires à l'exercice de sa fonction. Le montant de ce bon sera de 33,31 € HT par hectare, valable du 1^{er} novembre 2014 au 31 décembre 2014, dans un établissement choisi par l'employeur. »

Article 3

Entrée en vigueur

Sous réserve des dispositions de l'article 2, le présent avenant entrera en vigueur à la date du 1^{er} janvier 2015.

Article 4

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé auprès des services de l'unité territoriale de Côte-d'Or de la DIRECCTE de Bourgogne.

Fait à Pouilly-en-Auxois, le 20 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8832. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Haute-Loire et Lozère)
(11 août 1982)**

(Etendue par arrêté du 30 novembre 1982,
Journal officiel du 20 janvier 1983)

**AVENANT N° 77 DU 23 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015**

NOR : AGRS1597060M
IDCC : 8832

Entre :

La FDSEA de la Haute-Loire ;

La FDSEA de la Lozère ;

La FDCUMA de la Haute-Loire ;

La FDCUMA de la Lozère ;

L'UNIPHOR ;

L'UR des entrepreneurs des territoires d'Auvergne,

D'une part, et

La CGT-FO des salariés en agriculture de la Haute-Loire ;

La CGT-FO des salariés en agriculture de la Lozère ;

L'UD CFTC de la Haute-Loire ;

L'UD CFTC de la Lozère ;

Le SGA CFDT de la Haute-Loire ;

Le SGA CFDT de la Lozère ;

L'UD CFE-CGC de la Haute-Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe II « Salaires » de la convention collective sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« Exploitations et entreprises agricoles

(exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de culture ou d'élevage spécialisés, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières ; coopératives d'utilisation de matériel agricole ; entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la Haute-Loire).

A compter du 1^{er} janvier 2015, les salaires minimaux applicables sont fixés selon la grille ci-après :

1. Personnel d'exécution

Base 35 heures par semaine (151,67 heures)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	1	100	9,61	1 457,55
	2	110	9,65	1 463,62
II	1	120	9,76	1 480,30
	2	130	9,93	1 506,08
III	1	140	10,04	1 522,77
	2	150	10,20	1 547,03
IV	1	160	10,53	1 597,09
	2	170	10,70	1 622,87

2. Personnel d'encadrement

Base 35 heures par semaine (151,67 heures)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	–	225	12,14	1 841,27
II	–	280	13,63	2 067,26
III	–	350	15,54	2 356,95

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet le 1^{er} janvier 2015.

Un exemplaire en sera remis à chacune des organisations signataires et déposé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait au Puy-en-Velay, le 23 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9071. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES
DE TRAVAUX AGRICOLES ET CUMA**

(Ardèche)

(20 décembre 1983)

(Etendue par arrêté du 14 juin 1984,
Journal officiel du 4 juillet 1984)

AVENANT N° 61 DU 23 JANVIER 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015

NOR : AGRS1597062M

IDCC : 9071

Entre :

La FDSEA de l'Ardèche ;

Le syndicat départemental des entreprises des territoires de l'Ardèche ;

La FDCUMA de l'Ardèche,

D'une part, et

L'UI FO de l'Ardèche et de la Drôme ;

L'UI CFDT de l'Ardèche et de la Drôme ;

L'UI CFTC de l'Ardèche et de la Drôme ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires horaires et mensualisés du personnel non cadre afférents à chaque position hiérarchique sont fixés aux taux et aux montants suivants :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE BRUT MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	1	9,61 (*)	1 457,54
	2	9,70	1 471,19
II	1	9,76	1 480,29
	2	9,80	1 486,36
III	1	9,86	1 495,46
	2	9,95	1 509,11

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE BRUT MENSUEL (pour 151,67 heures)
IV	1	10,20	1 547,03
	2	10,50	1 592,53
(*) Valeur du Smic au 1 ^{er} janvier 2015.			

Article 2

Les salaires horaires et mensualisés du personnel non cadre des emplois de techniciens et d'agents de maîtrise (TAM), afférents à chaque position hiérarchique, sont fixés aux taux et aux montants suivants :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE BRUT MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	1	11,25	1 706,28
	2	11,60	1 759,37
II		12,00	1 820,04

Article 3

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prendra effet au 1^{er} janvier 2015.

Article 4

Cet avenant sera remis à chacune des organisations signataires et déposé en deux exemplaires (un sur support papier signé des parties, l'autre sur support électronique) par la partie la plus diligente à la DIRECCTE Rhône-Alpes, unité territoriale de l'Ardèche, section centrale du travail (SCT, dépôt des accords), rue André-Philip, 07000 Privas.

Fait à Privas, le 23 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9852. – EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES
(Vendée)
(28 janvier 1969)**

(Etendue par arrêté du 16 juin 1971,
Journal officiel du 27 juillet 1971)

AVENANT N° 83 DU 5 FÉVRIER 2015

NOR : AGRS1597073M
IDCC : 9852

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Vendée,

D'une part, et

L'union départementale du syndicat SGA CFDT de la Vendée ;

L'union départementale du syndicat CGT-FO de la Vendée ;

L'union départementale du syndicat FNAF CGT ;

L'union départementale du syndicat CFE-CGC de la Vendée ;

L'union départementale du syndicat CFTC de la Vendée,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de la section 2, article 20, de la convention collective sont modifiées comme suit à compter du 1^{er} février 2015 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I Agent de production	1	011	9,61	1 457,55
	2	012	9,71	1 472,72
II Agent technique spécialisé	1	021	9,82	1 489,40
	2	022	9,94	1 507,60
III Agent technique qualifié	1	031	10,10	1 531,87
	2	032	10,30	1 562,20
IV Agent hautement qualifié	1	041	10,61	1 609,22
	2	042	11,02	1 671,40

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
V Emploi de technicien et d'agent de maîtrise		051	12,90	1 956,54
Personnel d'encadrement				
Cadre	I	061	15,61	2 367,57
	II	071	18,75	2 843,81

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, cité administrative Travot, BP 789, 85020 La Roche-sur-Yon Cedex 2.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 5 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9853. – EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES
(Vendée)
(28 février 1968)**

(Etendue par arrêté du 16 juin 1971,
Journal officiel du 27 juillet 1971)

**AVENANT N° 89 DU 6 FÉVRIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2015**

NOR : AGRS1597074M
IDCC : 9853

Entre :

La FDSEA de la Vendée,

D'une part, et

L'UD SGA CFDT de la Vendée ;

L'UD SNCEA CFE-CGC de la Vendée ;

L'UD CFTC de la Vendée,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 19 de la convention collective sont modifiées comme suit à compter du 1^{er} février 2015 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I Agent de production	1	011	9,61	1 457,55
	2	012	9,69	1 469,68
II Agent technique spécialisé	1	021	9,80	1 486,37
	2	022	9,91	1 503,05
III Agent technique qualifié	1	031	10,08	1 528,83
	2	032	10,28	1 559,17
IV Agent hautement qualifié	1	041	10,59	1 606,19
	2	042	11,25	1 706,29
Technicien et agent de maîtrise		051	12,92	1 959,58

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Personnel d'encadrement				
Cadre	I	061	15,34	2 326,62
	II	071	18,53	2 810,45

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé auprès de la DIRECCTE des Pays de la Loire, unité territoriale de la Vendée, cité administrative Travot, BP 789, 85020 La Roche-sur-Yon Cedex 2.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 6 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9851. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,
DE VITICULTURE ET D'ÉLEVAGE**

(Vendée)

(21 décembre 1982)

(Etendue par arrêté du 6 février 1984,
Journal officiel du 15 février 1984)

AVENANT N° 67 DU 6 FÉVRIER 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2015

NOR : AGRS1597072M

IDCC : 9851

Entre :

La FDSEA de la Vendée,

D'une part, et

L'UD SGA CFDT de la Vendée ;

L'UD SNCEA CFE-CGC de la Vendée ;

L'UD CFTC de la Vendée,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 18 de la convention collective sont modifiées comme suit à compter du 1^{er} février 2015 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I Agent de production		101	9,61	1 457,55
II Agent technique spécialisé	1	201	9,79	1 484,85
	2	202	9,90	1 501,53
III Agent technique qualifié	1	301	9,98	1 513,67
	2	302	10,15	1 539,45
IV Agent hautement qualifié	1	401	10,46	1 586,47
	2	402	11,57	1 754,82
Technicien et agent de maîtrise		501	13,03	1 976,26

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Personnel d'encadrement I Cadre		601	16,64	2 523,79
II Cadre		701	20,74	3 145,64

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé auprès de la DIRECCTE des Pays de la Loire, unité territoriale de la Vendée, cité administrative Travot, BP 789, 85020 La Roche-sur-Yon Cedex 2.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 6 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150100-000315

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
