

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2015/14 DU 25 AVRIL 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	136

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/14

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Bois (industries [importation]) : accord du 9 octobre 2014 relatif au contrat de génération ..	4
Caisse d'épargne (Formation professionnelle) : adhésion par lettre du 11 mars 2015 de la BPCE CFDT à l'accord relatif à la contribution due au titre du DIF et du FPSPP du 16 septembre 2010 et à son avenant n° 1	14
Chaînes thématiques : adhésion par lettre du 11 mars 2015 de l'USNA CFTC à la convention	15
Espaces de loisirs, d'attractions et culturels : avenant n° 50 du 13 février 2015 relatif aux rémunérations conventionnelles.....	16
Experts-comptables et commissaires aux comptes (cabinets) : avenant n° 24 <i>bis</i> du 18 février 2015 relatif au forfait annuel en jours concernant les cadres autonomes.....	19
Fruits et légumes, épicerie (commerce de détail) : accord du 9 février 2015 relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et aux compétences.....	24
Maroquinerie (industries) : accord du 12 février 2015 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} février 2015.....	41
Métallurgie : adhésion par lettre du 23 mars 2015 de la FNSM CFTC à l'accord du 21 octobre 2014 relatif au développement de l'alternance	44
Métallurgie (Drôme-Ardèche) : avenant n° 57 du 16 février 2015 relatif aux TEGA et aux RMH au 1 ^{er} janvier 2015	45
Mutualité : accord du 11 février 2015 relatif au travail à temps partiel.....	49
Notariat : accord du 19 février 2015 portant actualisation et consolidation de la convention...	54
Notariat : avenant n° 27 du 19 février 2015 relatif aux conventions individuelles de forfait en jours	106
Pâtisserie : avenant n° 82 du 26 février 2015 relatif à l'article 23 « Barème grille de salaires »	110
Roquefort (industrie) : avenant n° 14 du 16 décembre 2014 relatif au congé pour événements familiaux.....	112
Roquefort (industrie) : avenant n° 15 du 16 décembre 2014 relatif à la visite médicale des conducteurs de véhicules	113
Roquefort (industrie) : accord du 16 décembre 2014 relatif aux salaires du personnel laitier au 1 ^{er} janvier 2015.....	114

Roquefort (industrie) : accord du 16 décembre 2014 relatif aux salaires du personnel laitier au 1^{er} février 2015.....	120
Roquefort (industrie) : accord du 16 décembre 2014 relatif aux salaires du personnel laitier au 1^{er} juin 2015	126
Sérigraphie (industries) : accord du 11 février 2015 relatif aux salaires minima au 1^{er} février 2015.....	132
Sociétés financières : accord du 20 février 2015 relatif à la période d'essai.....	134

Accord professionnel
INDUSTRIES DU BOIS ET IMPORTATION

ACCORD DU 9 OCTOBRE 2014
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1550372M

PRÉAMBULE

Le présent accord est pris en application de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération dont les dispositions ont été reprises par la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération complétée par le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 et par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale.

L'objectif est de consolider et de créer des emplois, notamment chez les jeunes, de sécuriser les parcours professionnels dans un contexte économique difficile et d'améliorer l'attractivité de la filière.

Pour le présent accord, le périmètre retenu est celui défini à l'article 1^{er} « Champ d'application ». L'ensemble de ces secteurs professionnels représente 36 200 salariés en 2011.

Le contrat de génération poursuit un triple objectif : faciliter l'insertion durable des jeunes, favoriser l'embauche prioritairement en contrat à durée indéterminée (CDI) et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Le dispositif du contrat de génération varie selon la taille des entreprises :

- pour les entreprises de moins de 50 salariés, le dispositif d'aide associé au contrat de génération est d'accès direct. Il repose sur une incitation financière en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans assortie du maintien dans l'emploi d'un salarié âgé de 57 ans et plus ;
- pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, il repose également sur une incitation financière en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans assortie du maintien dans l'emploi d'un salarié âgé de 57 ans et plus mais aussi, depuis la loi du 5 mars 2014, sur l'obligation de négocier un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche relatif au contrat de génération et si celles-ci ne parviennent pas à déboucher sur un accord, sur l'obligation de mettre en œuvre un plan d'action d'ici au 31 mars 2015. Le non-respect de cette obligation sera sanctionné par une pénalité ;
- pour les entreprises de 300 salariés et plus, le dispositif d'aide associé au contrat de génération ne s'applique pas. Il repose uniquement sur l'obligation de négocier un accord relatif au contrat de génération et si celles-ci ne parviennent pas à déboucher sur un accord, sur l'obligation de mettre en œuvre un plan d'action. Le non-respect de cette obligation est sanctionné par une pénalité.

La loi prévoit donc la possibilité pour un accord collectif de branche étendu de couvrir les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 à moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés.

Le présent accord poursuit cette finalité et doit permettre à ces entreprises de favoriser ainsi l'emploi des salariés jeunes, le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Le présent accord permet de répondre à toutes les situations des entreprises qui entrent dans son champ d'application et de prendre en compte la diversité des différents secteurs d'activité.

De la même manière, cet accord s'inscrit dans la continuité des accords ou plans d'actions que les entreprises ont pu conclure ou mettre en œuvre relatifs :

- à l'emploi des salariés âgés (pris en application de l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009) ;
- à la prévention de la pénibilité (pris en application des dispositions de l'article 77 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) ;
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (pris en application des dispositions de l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) ;
- à la GPEC (obligation triennale de négociation prévue par l'article L. 2242-15 du code du travail).

Cet accord tient compte également des dispositions issues de la loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises dont l'effectif est compris entre 50 à moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés relevant du champ d'application définit ci-après :

	RÉFÉRENCE NAPE
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907/51.5E
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801/20.1A
Fabrication de parquets et lambris en lames	4803/20.1A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803/20.3Z
Moulures, baguettes	4803/20.3Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804/20.2Z
Production de charbon de bois	24.1G
Panneaux de fibrage	4804/26.6J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804/20.1A
Application de traitement des bois	4804/20.1B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805/20.4Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805/20.4Z
Palettes	4805/20.4Z
Tourets	4805/20.4Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multi-formes)	4807/20.5A

	RÉFÉRENCE NAPE
Fibres de bois	4807/20.1A
Farine de bois	4807/20.1A
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402/36.4Z
Fabrication d'articles en liège	5408/20.5C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907/51.5E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422/51.4S
Fabrication d'articles de broserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc., la fabrication de brosses à habits et à chaussures	32.91 Z

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

Article 2

Etat des lieux de l'emploi des salariés jeunes et des salariés âgés

2.1. Réalisation du diagnostic de branche

Le diagnostic s'appuie sur les résultats issus des données INSEE-IDCC 158 et exploité par le service opérationnel de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des secteurs de l'industrie du bois et de l'importation des bois.

Préalablement à la négociation du présent accord, le diagnostic a fait l'objet d'une présentation et d'échanges entre les partenaires sociaux. Il a servi de base à l'orientation des dispositions du présent accord.

2.2. Contenu du diagnostic de branche

Le diagnostic préalable au présent accord comporte notamment des éléments relatifs :

- à l'évolution de la pyramide des âges des salariés avec une distinction hommes-femmes ;
- à l'évolution de l'âge moyen sur les 3 dernières années ;
- aux caractéristiques des salariés jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective ;
- à l'évolution de la répartition des femmes et des hommes ;
- au profil des salariés jeunes :
 - évolution des effectifs salariés des moins de 26 ans ;
 - type de contrats pour les moins de 26 ans ;
 - évolution des effectifs des moins de 26 ans par PCS ;
- au profil des salariés âgés :
 - évolution des effectifs salariés de 57 ans et plus ;
 - type de contrats pour les 57 ans et plus ;
 - évolution des effectifs des 57 ans et plus par PCS ;
- aux prévisions de départ à la retraite :
 - proportion d'effectifs sortants ;
 - nombre de départs à la retraite dans l'année.

Ce diagnostic a été établi sur les années 2009, 2010 et 2011.

Article 3

Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des salariés jeunes

Les termes « salariés jeunes » désignent les jeunes de moins de 26 ans, ou de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés.

3.1. Objectifs d'embauche de salariés jeunes prioritairement en CDI

Les perspectives d'embauches sur les années à venir sont dépendantes de l'évolution de l'activité économique des entreprises de chaque secteur dont la progression passe notamment par un renforcement de leur compétitivité.

Avec les éléments de contexte connus à ce jour, le manque de visibilité sur l'évolution des marchés, les perspectives d'embauche sur la période 2015-2017 sont de 750 salariés.

Les partenaires sociaux se fixent comme objectif que 1/3 de ces embauches concerne les salariés de moins de 30 ans, soit 250 recrutements de salariés jeunes sur la période.

Cet objectif fera l'objet d'un suivi annuel par les signataires du présent accord tel que précisé à l'article 6.

Les partenaires sociaux l'apprécieront au regard de l'évolution du contexte économique effectif des secteurs des industries du bois et de l'importation des bois et de la réalité des embauches.

3.2. Intégration et accompagnement des salariés jeunes dans l'entreprise

3.2.1. Parcours d'accueil dans l'entreprise

Les entreprises mettent en place, pour les jeunes embauchés, un parcours d'accueil afin de leur permettre de s'approprier rapidement les éléments indispensables pour une bonne intégration.

Ce parcours peut se caractériser par une visite de l'entreprise, la remise d'un livret d'accueil, ou par toute autre mesure de nature à faciliter l'intégration du jeune. Les entreprises communiqueront notamment le livret d'accueil du nouvel embauché réalisé par les partenaires sociaux en collaboration avec la CNAM.

3.2.2. Désignation d'un référent

L'entreprise présentera au jeune le salarié à qui il peut s'adresser durant les premières semaines de son arrivée dans l'entreprise pour faciliter son intégration. Ce salarié, qui servira de référent au salarié jeune, sera chargé d'apporter des réponses aux interrogations que le salarié jeune peut avoir sur son poste, son environnement de travail, l'organisation de l'entreprise ou de l'orienter vers le service le mieux placé pour lui apporter une réponse.

Le « référent », dont le rôle est distinct de celui que peut avoir un tuteur, est choisi par l'entreprise sur la base du volontariat. Le « référent » est également distinct du « binôme » auquel l'article L. 5121-17 du code du travail fait référence quand il évoque les modalités de l'aide associée au contrat de génération. Toutefois, un tel « binôme » peut à titre volontaire assurer le rôle de référent.

3.2.3. Entretien de suivi du salarié jeune

Un entretien, associant le salarié jeune, son responsable hiérarchique ainsi que son « référent » aura lieu dans les 2 mois au maximum suivant la fin de la période d'essai. Cet entretien permettra d'évaluer son intégration et la maîtrise des compétences associées à son poste de travail.

3.3. Formation des salariés jeunes

Les parties signataires reconnaissent que la formation professionnelle est indispensable et complémentaire à la formation initiale et incitent fortement les entreprises à faire bénéficier aux salariés

jeunes, au même titre, et dans les mêmes proportions que les autres salariés, d'un accès aux actions de formation qu'elles mettent en œuvre.

Selon le diagnostic préalable, les salariés jeunes de moins de 26 ans représentent 9 % des salariés effectifs des secteurs des industries du bois et de l'importation des bois.

Selon les données fournies par l'OPCA 3+, ils sont bénéficiaires de 5,5 % des formations au titre du plan dans les entreprises de plus de 10 salariés et de 13,5 % des formations dans les entreprises de moins de 10 salariés ; de 11,3 % des formations au titre de la période de professionnalisation, de 90,5 % des contrats de professionnalisation et de 2,1 % des formations au titre du DIF.

Les parties au présent accord incitent les entreprises à veiller à ce que les jeunes embauchés, au même titre que les autres salariés, bénéficient d'un accès aux actions de formation qu'elles mettent en œuvre.

La part du plan de formation réservée aux salariés jeunes est déterminée chaque année par l'employeur en concertation avec les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise et, à défaut, délégués du personnel) quand elles existent.

3.4. Recours à l'alternance

Les parties au présent accord réaffirment leur attachement aux formations en alternance, en ce qu'elles constituent un vecteur positif d'adaptation des compétences des salariés jeunes à celles dont les entreprises ont besoin et un moyen efficace pour leur intégration dans l'entreprise.

Eu égard aux perspectives de départ à la retraite dans les années à venir liées notamment à l'effet du « papy-boom », les parties incitent les entreprises à favoriser le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

3.5. Recours aux stages et modalités d'accueil des stagiaires

Les parties signataires souhaitent inciter les entreprises à contribuer à l'amélioration de l'accueil des stagiaires, à favoriser leur intégration dans l'entreprise. Elles proposent notamment que chaque entreprise accueillant un stagiaire procède à la remise du livret d'accueil du nouvel embauché réalisé par les partenaires sociaux en collaboration avec la CNAM.

Les entreprises doivent également être sensibilisées au projet pédagogique du stagiaire et devront assurer un suivi régulier des travaux du stagiaire mais aussi devront pouvoir conseiller le stagiaire sur son projet professionnel. A cet effet, en fin de stage, une attestation de fin de stage décrivant les missions exercées pourra être remise à chaque personne.

Les stages sont intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire. Aucune convention de stage ne peut être conclue pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'organisme d'accueil, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié ou un agent en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

Article 4

Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

4.1. Objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Au vu de la pyramide des âges, de la hausse de la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein et de l'évolution de l'âge légal de départ à la retraite ainsi que de l'effet des mesures adoptées par les entreprises dans le cadre de leurs accords sur l'emploi des salariés âgés, le pourcentage des salariés âgés de 57 ans et plus s'établit à environ 7 % et devrait continuer à s'accroître.

En conséquence, les parties au présent accord ont pour perspective un objectif de recrutement et/ou de maintien dans l'emploi de salariés de 57 ans et plus. Cet objectif est d'une augmentation de 5 % des effectifs de la population des salariés âgés de 57 ans et plus jusqu'au 31 décembre 2017.

Cet objectif fera l'objet d'un suivi annuel par les signataires du présent accord, tel que précisé à l'article 6.

4.2. Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

Les partenaires sociaux souhaitent renouveler dans le présent accord leur attachement aux engagements pris dans le cadre de l'accord sur la pénibilité du 10 juillet 2012 notamment pour les salariés les plus âgés.

4.3. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les parties signataires reconnaissent que la formation professionnelle est indispensable et complémentaire à la formation initiale et incitent fortement les entreprises à faire bénéficier aux salariés âgés, au même titre, et dans les mêmes proportions que les autres salariés, d'un accès aux actions de formation qu'elles mettent en œuvre.

Selon les données d'OPCA 3+, les salariés de 57 ans et plus sont bénéficiaires de 4,6 % des formations au titre du plan dans les entreprises de plus de 10 salariés et de 6,2 % dans celles de moins de 10 salariés, de 3,7 % des formations au titre de la période de professionnalisation et de 5,1 % des formations au titre du DIF.

Afin d'adapter les compétences des salariés âgés à l'évolution de leurs emplois, il est nécessaire d'anticiper leurs formations. Les entreprises doivent veiller à ce que les salariés de plus de 45 ans, au même titre que les autres salariés, bénéficient d'un accès aux actions qu'elles mettent en œuvre.

La part du plan de formation réservée aux salariés de plus de 57 ans est déterminée chaque année par l'employeur en concertation avec les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise et, à défaut, délégués du personnel) quand elles existent. Elle tient compte de l'objectif d'assurer à l'ensemble des salariés un accès aux formations mises en œuvre par l'entreprise selon ses priorités.

4.4. Organisation de la coopération intergénérationnelle

4.4.1. Objectif retenu par la branche

Les parties signataires encouragent les entreprises à mettre en place des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle et notamment les incitent à recourir au dispositif de transmission des savoir-faire issus de l'expérience (TSE) ci-dessous visé à l'article 5.3, afin de faciliter la transmission des savoirs et des compétences clés identifiés comme tels au sein de chaque entreprise et spécifiques à un secteur d'activité donné.

4.4.2. Indicateur de suivi au niveau de la branche

Les parties signataires proposent de suivre annuellement, au niveau de la branche professionnelle, le nombre d'actions TSE mises en place sur la période 2015-2017 ainsi que le nombre d'actions de tutorat et de tuteurs identifiés.

Article 5

Transmission des savoirs et des compétences

La connaissance de l'entreprise et du monde industriel acquise par les seniors rend encore plus pertinente la transmission de leur expérience, connaissances pratiques et savoir-faire à un ou plusieurs salariés de l'entreprise pour préparer leur départ à la retraite, mais également pour enrichir les compétences des salariés et favoriser l'intégration des nouveaux embauchés notamment des jeunes.

Les organisations signataires souhaitent inciter les employeurs et les seniors à s'inscrire dans cette démarche de transmissions des savoirs et des compétences qui peut s'appliquer dans différentes situations, être de différentes natures, pour correspondre à des besoins variés des entreprises en respectant les capacités et souhaits des seniors.

5.1. Mission de tutorat

Les signataires du présent accord rappellent l'importance du tutorat dans le cadre des actions de formation des contrats et des périodes de professionnalisation et les dispositions de l'article 2.4 de l'accord du 6 décembre 2011 dans les industries du bois et de l'importation des bois.

Ils encouragent vivement les employeurs à confier cette mission de tuteurs aux salariés seniors volontaires.

5.2. Développement des transmissions des savoirs et des compétences par les seniors hors de l'entreprise

Les organisations signataires ont également examiné les possibilités de recourir aux seniors pour transmettre leurs connaissances et savoirs en dehors de l'entreprise.

5.2.1. Intervenant technique dans une formation

Les organisations signataires pensent qu'il est possible d'enrichir le contenu de certains stages de formation continue en prévoyant l'intervention d'un salarié senior en activité en complément du formateur, pour faciliter la compréhension des stagiaires par l'intervention d'un senior, notamment ceux ayant déjà eu une mission de tuteur ou de transmission des connaissances dans l'entreprise.

A cette fin les organisations signataires inciteront les centres de formation à introduire cet aspect complémentaire pratique dans certaines formations techniques, et pour cela à faire appel ponctuellement à un salarié senior volontaire qui transmettra les connaissances pratiques acquises par son expérience sur tout ou partie des éléments techniques objets de la formation.

Les conditions et modalités de ces interventions sont définies entre le salarié, le centre de formation et l'employeur du senior, notamment en matière de protection sociale complémentaire et de rémunération.

L'intervention du salarié senior en activité en complément d'une action de formation continue ne peut intervenir que si elle est compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise et si l'employeur est d'accord. Dans ce cas, il accorde une autorisation d'absence non rémunérée par l'entreprise.

5.2.2. Mise à disposition du salarié senior

Les organisations signataires encouragent la conclusion, entre l'employeur d'un senior et un autre employeur qui souhaite diversifier son activité ou lors de son installation, d'une convention de mise à disposition, pendant une certaine durée et/ou pour certains jours pendant un temps défini.

En effet, l'expérience et les connaissances acquises dans certains cas ou dans certaines spécialités par un salarié senior peuvent contribuer utilement à la réussite de cette activité nouvelle complémentaire ou à son installation.

La mise à disposition ne doit pas être à but lucratif (facturation des seuls salaires et charges, congés payés compris et éventuellement coût de facturation/frais de déplacement et d'hébergement et frais liés à la mission).

Un avenant au contrat de travail est établi entre le salarié et l'employeur pour préciser l'objet, les conditions et les modalités de la mise à disposition.

5.3. Transmission des savoir-faire issus de l'expérience (TSE)

Construits au cours de la vie professionnelle, au travers d'un parcours spécifique voire atypique, les savoirs d'expérience permettent aux salariés de faire face aux imprévus et d'agir efficacement en fonction des situations de travail rencontrées. L'enjeu de la conservation de ces « astuces métiers » et de ces « tours de mains » est d'autant plus important qu'un certain nombre de salariés expérimentés devraient partir prochainement à la retraite. Il est donc essentiel d'organiser le transfert et le maintien de ces savoir-faire critiques afin de maintenir et de développer la performance de l'entreprise.

TSE propose aux entreprises un accompagnement personnalisé et opérationnel qui permet d'élaborer une démarche de transfert, d'acquisition et de conservation de ces savoir-faire issus de l'expérience.

Mettre en œuvre une TSE permet à l'entreprise, avec l'aide d'un consultant expert et de son conseiller OPCA de branche :

- d'identifier les savoir-faire critiques liés à l'expérience ;
- d'organiser et professionnaliser la transmission des compétences par l'identification de situations d'apprentissage sur le poste de travail ;
- d'accompagner, impliquer et outiller les acteurs internes du transfert ;
- de capitaliser les bonnes pratiques et outils pour pérenniser les savoir-faire qui contribuent au patrimoine de l'entreprise.

5.4. Objectifs chiffrés sur l'ensemble de ces mesures

La branche se fixe comme objectif que 80 % des entreprises informeront leurs salariés âgés de 55 ans et plus des outils existant pour développer la transmission des savoirs et des compétences et du tutorat.

5.5. Indicateurs pour savoir si les objectifs chiffrés ont été réalisés

Obtention par le biais de l'OPCA de branche des éléments d'information permettant de savoir dans quelle proportion les mesures définies ci-dessus ont été utilisées.

Article 6

Dispositions diverses dont les modalités de suivi de l'accord de branche

6.1. Date d'effet et calendrier de mise en œuvre

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les parties s'engagent à mettre en œuvre les dispositions du présent accord dans les meilleurs délais à compter de son entrée en vigueur et à inciter les entreprises à respecter les dispositions dudit accord.

6.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son extension.

6.3. Modalités de suivi et d'évaluation de la réalisation des engagements souscrits

Les indicateurs figurant au présent accord feront l'objet d'un suivi annuel en CPNE, qui aura en charge l'élaboration du document d'évaluation à transmettre tous les ans au ministre et portant sur l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic.

Ces données feront l'objet d'un suivi sur les 3 années civiles.

6.4. Information des institutions représentatives du personnel (IRP)

Les IRP seront informées de l'existence et du contenu du présent accord.

6.5. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative, patronale ou salariale, non signataire de l'accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en application de l'article D. 2231-8 du code du travail. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

6.6. Révision et dénonciation

L'accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

6.7. Dépôt

L'accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en vue de son extension conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Cet accord est accompagné du diagnostic prévu à l'article 1^{er} du présent accord (non publié).

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Fait à Paris, le 9 octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNB ;

FFB ;

GPFFB ;

FNSL ;

SNPCBCF ;

SEI ;

FFT ;

FNIB ;

UNFFB ;

FABOMU ;

UFFEP ;

FNIMTMB ;

FNMIAMB ;

CB ;

SNIELB ;

SNFMF ;

SNAPB ;

FIFAS ;

FBT.

Syndicats de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC.

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE
(Formation professionnelle)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 11 MARS 2015
DE LA BPCE CFDT À L'ACCORD RELATIF À LA CONTRIBUTION AU TITRE DU DIF ET DU
FPSPP DU 16 SEPTEMBRE 2010 ET À SON AVENANT N° 1

NOR : ASET1550375M

BPCE CFDT

Paris, le 11 mars 2015.

Madame, Monsieur,

Nous vous notifions par la présente notre adhésion à l'accord national de branche Caisse d'épargne relatif à la contribution due au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation et à celle due au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels du 16 septembre 2010 et son avenant n° 1 du 30 octobre 2012.

Nous procédons simultanément à une information de BPCE ainsi que des organisations syndicales signataires.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Brochure n° 3319

Convention collective nationale
IDCC : 2411. – CHÂÎNES THÉMATIQUES

ADHÉSION PAR LETTRE DU 11 MARS 2015
DE L'USNA CFTC À LA CONVENTION

NOR : ASET1550373M
IDCC : 2411

USNA CFTC
TF1 - 1, quai du Point-du-Jour,
92656 Boulogne-Billancourt Cedex

Boulogne, le 11 mars 2015.

Monsieur le chef du bureau,

En ma qualité de secrétaire général de l'USNA CFTC, je vous informe que notre organisation syndicale souhaite adhérer à la convention collective des chaînes thématiques, IDCC 2411, signée le 23 juillet 2004 et étendue par arrêté le 4 juillet 2005.

Merci de bien vouloir prendre en compte notre décision.

Je vous prie de croire, Monsieur le chef du bureau, en l'assurance de ma considération distinguée.

Le secrétaire général.

Brochure n° 3275

Convention collective nationale
IDCC : 1790. – ESPACES DE LOISIRS,
D'ATTRACTIONS ET CULTURELS

AVENANT N° 50 DU 13 FÉVRIER 2015
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES

NOR : ASET1550361M
IDCC : 1790

PRÉAMBULE

En dépit du contexte économique incertain, de l'inflation des obligations en matière sociale et fiscale, de l'impact des différentes hausses de la TVA, les parties conviennent de la nécessité de poursuivre les efforts engagés en matière d'amélioration de la couverture conventionnelle proposés aux salariés de la branche.

Ainsi, en parallèle de la mise en place d'un régime de mutuelle et dans la perspective d'un pacte conventionnel de responsabilité, les parties ont souhaité maintenir des écarts de rémunération entre chaque coefficient et de porter également leurs efforts sur le premier niveau tout en augmentant l'ensemble des coefficients.

En parallèle, conformément à la signature de l'avenant n° 41 sur le temps de travail et à l'intégration de forfaits jours notamment pour les cadres autonomes, elles ont souhaité conserver des minima conventionnels supérieurs tenant compte notamment de l'autonomie et de la charge de travail des intéressés qui soient différents et plus élevés.

En outre, elles s'engagent à ouvrir les négociations relatives au pacte de responsabilité dès la commission paritaire nationale dès le printemps 2015.

Article 1^{er}

Comme suite à la réunion de négociation de la commission paritaire de la CCNELAC en date du 13 février 2015, les parties sont convenues de publier une grille unique de rémunérations minimales mensuelles.

(Voir tableau page suivante.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT hiérarchique	RÉMUNÉRATION MENSUELLE minimale	CADRE autonome 5 %	CACHET spectacle
I	1	150	1 470,00	–	–
	2	154	1 475,00	–	–
	3	158	1 485,00	–	–
II	1	175	1 489,35	–	89,36
	2	181	1 502,42	–	90,14
	3	187	1 516,11	–	90,96
III	1	200	1 538,24	–	92,29
	2	215	1 630,34	–	97,82
IV	1	220	1 655,92	–	99,35
	2	250	1 886,65	–	113,20
	3	280	2 103,73	2 208,92	126,22
	4	300	2 169,26	2 277,72	130,15
V		300	2 169,26	2 277,72	130,15
VI		360	2 583,75	2 712,94	155,02
VII		430	3 085,43	3 239,70	185,12
VIII		520	3 732,22	3 918,83	223,93

La valeur du point a été suspendue au profit d'une rémunération minimale par niveau et par échelon ; le taux horaire se calcule en divisant le salaire réel indiqué par 151,67.

Article 2

Tout salarié positionné au niveau I, échelon 1, coefficient hiérarchique 150 de la présente grille de rémunération au 31 janvier 2015 et ayant 1 an d'ancienneté ou plus dans ce mois, est automatiquement positionné à l'échelon 2, coefficient 154.

Tout salarié ayant atteint 1 an d'ancienneté à la date anniversaire de son embauche au niveau I, échelon 1, coefficient hiérarchique 150 de la présente grille de rémunération, est automatiquement positionné à l'échelon 2, coefficient 154 à l'établissement de la paie du mois d'anniversaire de son embauche.

Article 3

Le présent accord, conclu à durée indéterminée s'appliquera au 1^{er} avril 2015, exception faite de l'article 2 qui s'appliquera au 1^{er} février 2015. Cet accord sera déposé à la DDTE et au greffe du conseil des prud'hommes dont dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Article 4

les signataires du présent accord demandent son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Fait à Paris, le 13 février 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNDLL ;
SNELAC.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;
CFTC ;
CGT-FO ;
FCS CGT ;
UNSA.

Brochure n° 3020

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

AVENANT N° 24 *BIS* DU 18 FÉVRIER 2015
RELATIF AU FORFAIT ANNUEL EN JOURS
CONCERNANT LES CADRES AUTONOMES

NOR : ASET1550374M
IDCC : 787

Entre :

L'ECF ;

L'IFEC,

D'une part, et

La F3C CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

EXPOSÉ DES MOTIFS

Avec la signature d'un accord sur le forfait annuel en jours le 12 septembre 2000, les signataires ont affirmé leur attachement au droit à la santé, à la sécurité et au repos du cadre, un autre objectif ayant été une réduction de la durée du travail.

Dans ce cadre, les parties rappellent :

- l'obligation de maîtriser la charge de travail et sa répartition dans le temps concrétisée par le suivi de la charge de travail et l'examen des documents établis mensuellement par le cadre autonome ;
- la limitation à 10 heures par jour et à 48 heures par semaine des durées quotidienne et hebdomadaire de travail, convenue dès l'accord du 12 septembre 2000 ;
- le respect des obligations légales et conventionnelles prévoyant un repos quotidien de 11 heures et un repos hebdomadaire de 35 heures relève de la responsabilité du cabinet ;
- la liberté dont bénéficie le cadre autonome pour déterminer ses horaires de travail ainsi que la responsabilité patronale en la matière sans qu'il ne puisse être envisagé un quelconque transfert de cette responsabilité sur le cadre autonome ;

- la nécessité de fixer les jours de repos de façon concertée entre le cabinet et le cadre autonome afin d'assurer une bonne répartition de la charge de travail sur l'année ;
- la faculté pour le cadre autonome ayant signé un avenant de passage au calcul de sa durée de travail annuelle en jours, de le dénoncer unilatéralement pour ainsi revenir à la situation antérieure en cas de désaccord sur le volume d'activité arrêté lors de l'entretien annuel prévu à cet effet.

Après ces rappels, les signataires du présent avenant ont tenu à compléter la convention collective en précisant :

- la condition d'autonomie requise pour bénéficier d'un calcul annuel de la durée du travail en jours ;
- le renforcement du suivi de la charge de travail des cadres concernés.

Article 1^{er}

Les cadres autonomes bénéficiant du calcul en jours de la durée du travail sont ceux relevant de la catégorie définie par l'article 8.1.2.3 ci-après qui s'appliquera dans cette nouvelle rédaction aux contrats de travail et avenants entrant en application à compter du 1^{er} avril 2015.

« Article 8.1.2.3

Personnel autonome (sédentaire ou itinérant)

Relèvent de cette catégorie :

- les cadres de niveaux N2 et N1 eu égard aux fonctions d'animation, d'organisation et/ou de supervision, voire de direction qu'ils assument ;
- les titulaires du diplôme d'expertise comptable non inscrits à l'ordre des experts-comptables et/ou les titulaires du certificat d'aptitude aux fonctions de commissaire aux comptes non inscrits à la compagnie des commissaires aux comptes ;
- tout autre cadre justifiant d'au moins 2 années d'expérience dans la qualification requise pour occuper les fonctions, cette qualification ayant pu être acquise dans d'autres secteurs d'activité, et dont le degré d'autonomie – donc la responsabilité – est comparable à celui dont bénéficient les cadres des niveaux supérieurs. Pour réaliser cette comparaison, il pourra être tenu compte, selon le cas, d'un ou plusieurs des éléments de comparaison ci-après :
 - relation avec la clientèle ;
 - gestion d'autres collaborateurs ;
 - exercice de fonctions techniques ou à caractère hiérarchique ;
 - rémunération supérieure au minimum conventionnel fixé pour le premier coefficient du N2 de la grille de classification.

Il organise librement son activité dans le respect des nécessités liées aux missions confiées, du bon fonctionnement des équipes de travail et des règles internes de fonctionnement définies par le cabinet.

Pour réaliser les missions confiées, le cadre autonome définit un programme de travail et participe à la réalisation de ces missions soit en relation avec des salariés du cabinet et/ou des clients, soit il les réalise seul.

La rémunération annuelle de ce cadre autonome dépend de ses fonctions matérialisées notamment par un volume d'activité annuel et des objectifs négociés. Il dispose d'une grande liberté dans la conduite et l'organisation des missions correspondant à cette fonction, à ce volume d'activité et dans la détermination du moment de son travail.

Les parties au contrat de travail déterminent par écrit les modalités d'appréciation du volume d'activité, des objectifs, des missions tant fonctionnelles qu'opérationnelles confiées et notamment :

- périodicité des rencontres ;

- documents utiles ;
- mesures applicables, le cas échéant, en cas de dépassement des objectifs ;
- temps d’encadrement.

En cas de désaccord, le cadre autonome peut saisir les délégués du personnel.

Si le désaccord porte sur un problème d’interprétation de la convention collective, la commission paritaire prévue à l’article 10.2 peut être saisie. »

Article 2

2.1. Modifications du 2^e alinéa de l’article 8.1.2.5

A l’alinéa 2 de l’article 8.1.2.5, est supprimée la phrase : « Le dépassement doit être exceptionnel et justifié par le cadre. »

A ce même alinéa 2, la dernière phrase est ainsi rédigée : « Au plus tard lors de l’appréciation du volume d’activité prévu par l’article 8.1.2.3, le cabinet et le cadre autonome définissent la contrepartie liée à une surcharge imprévue. A titre d’exemples de surcharge imprévue : nouvelle mission, nouveau client, intervention urgente, contraintes liées aux évolutions législatives ou réglementaires. »

2.2. Suppression concernant l’article 8.1.2.5

Le dernier alinéa de l’article 8.1.2.5 est supprimé.

2.3. Il est créé un article 8.1.2.5.1 rédigé comme suit :

« Article 8.1.2.5.1 »

Le présent article précise et complète l’article 8.1.2.5 :

« La charge de travail confiée par le cabinet fait l’objet d’un suivi par l’employeur. Un relevé mensuel, établi par le cadre autonome sous le contrôle de l’employeur, permet à son supérieur hiérarchique d’assurer le suivi régulier de l’organisation de son travail et de sa charge de travail préalablement définies.

Charge de travail

Une durée annuelle de travail fixée à 218 jours – dont dispositif de solidarité, 1 jour – en application des dispositions légales suppose :

- la prise de 25 jours ouvrés de congés sur la période annuelle considérée ;
- la prise de 10 jours supplémentaires de repos – en moyenne selon les années – permise par la limitation de la durée annuelle de travail à 218 jours.

Une charge de travail raisonnable répartie sur l’année implique un nombre de jours travaillés par semaine n’excédant pas 5 en moyenne et 23 par mois, sauf pendant les périodes traditionnelles de forte activité, étant ici rappelé que les parties doivent définir le calendrier prévisionnel de prise des jours et demi-journées de repos.

Elle implique également le droit pour le cadre autonome de ne pas répondre aux éventuelles sollicitations de toute provenance pendant ses périodes de repos.

L’examen des relevés mensuels permet au cabinet de vérifier le respect de ces mesures.

L’efficacité de celles-ci fait l’objet d’un examen avec le cadre autonome concerné lors de l’échange périodique suivant pour permettre au cabinet de décider des ajustements nécessaires.

Afin de contribuer au respect de ces dispositions, le cabinet doit, lors de l’entretien annuel, rappeler au cadre autonome concerné les précisions sur la notion de charge de travail raisonnable exposée ci-dessus.

Relevé mensuel

Ce relevé mensuel doit permettre le contrôle de la durée journalière et hebdomadaire de travail.

Il permet des échanges entre le cabinet et le cadre autonome sur la durée des journées d'activité. L'employeur doit, à réception du relevé mensuel, examiner les alertes que le cadre autonome aura pu mentionner au niveau de l'organisation de son travail afin d'apporter des réponses tant sur le plan de la charge de travail que celui de l'organisation du travail.

En cas de surcharge imprévue, l'employeur, alerté par le cadre autonome, doit, sans délai, opérer avec ce dernier les ajustements nécessaires.

Les échanges périodiques relatifs au suivi de la charge de travail ne se substituent pas à l'entretien annuel prévu par l'article L. 3121-46 du code du travail qui porte sur la charge de travail du cadre autonome, sur l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que sur la rémunération du cadre autonome. Cet entretien annuel permet, conformément à l'alinéa 2 de l'article 8.1.2.5, de définir la contrepartie liée à une surcharge imprévue et permet ainsi, pour l'année à venir, d'anticiper et d'adapter la charge de travail.

Afin d'assurer la protection de la sécurité et de la santé du cadre autonome, les parties conviennent de rappeler qu'indépendamment des examens périodiques prévus par la réglementation sur la médecine du travail, le cadre autonome peut bénéficier d'un examen complémentaire réalisé par le médecin du travail soit à la demande du cabinet, soit à sa demande (art. R. 4624-17 du code du travail).

Ces différentes modalités constituent la vérification *a posteriori* de l'adéquation de la charge de travail et protègent la sécurité et la santé du cadre autonome. En amont – conformément à l'avant-dernier alinéa de l'article 8.1.2.3 – les parties ont défini la procédure d'appréciation du volume d'activité lequel s'exprime différemment selon que les missions confiées sont opérationnelles ou fonctionnelles.

L'examen du relevé mensuel permet d'anticiper un éventuel dépassement des 217 jours de travail, auxquels s'ajoute la journée de solidarité. Le dépassement de la durée du travail prévue par le contrat de travail suppose un accord écrit entre le cabinet et le cadre autonome. Cet avenant contractuel doit préciser le nombre de jours excédentaires, la rémunération supplémentaire correspondante avec application de la majoration fixée par la loi, actuellement 10 %.

Réduction individuelle de la durée du travail

Le calcul annuel en jours de la durée du travail peut également s'appliquer aux cadres autonomes ayant conclu avec leur employeur une réduction individuelle de la durée du travail : toutes les modalités prévues ci-dessus s'appliquent à des forfaits annuels prévus pour une durée inférieure à 217 jours, auxquels s'ajoute la journée de solidarité.

Dispositions générales

Les parties conviennent que les dispositions de l'article 2 du présent avenant sont applicables à l'ensemble des accords individuels existant sur le forfait jours ainsi qu'aux futurs contrats de travail ou avenants. »

Article 3

L'article 8.1.2.3 dans sa rédaction antérieure au présent avenant demeure applicable aux forfaits jours entrés en application avant le 1^{er} avril 2015.

Article 4

Rémunération

A compter du 1^{er} avril 2015, la rémunération annuelle minimale du cadre en forfait jours, quelle que soit la date d'entrée en application de son forfait annuel en jours, justifiant d'au moins 2 ans d'expérience dans sa qualification au sens de l'article 8.1.2.3 modifié du présent avenant, est au

moins égale au salaire minimum conventionnel correspondant au coefficient de la grille générale des emplois figurant en annexe A de la convention collective qui lui est appliqué, majoré de :

- 22 % pour le coefficient 330 niveau 3 de la grille ;
- 15 % pour le coefficient 385 niveau 3 de la grille ;
- 10 % pour le coefficient 450 niveau 2 de la grille ;
- 5 % pour le coefficient 500 niveau 2 de la grille ;
- 5 % pour le coefficient 600 niveau 1 de la grille.

Le salaire annuel minimum applicable au 1^{er} avril 2015 au cadre en forfait jours ne justifiant pas de 2 ans d'expérience dans sa qualification, au sens de l'article 8.1.2.3 modifié, demeure celui en vigueur à la date de signature du présent avenant, jusqu'à ce que cette durée d'expérience minimale soit atteinte.

Article 5

Le présent avenant est communiqué à l'ensemble des organisations syndicales de salariés pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il entre en application à l'expiration du délai d'opposition fixé par la loi à 15 jours.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au ministère du travail et au secrétariat du greffe du conseil des prudhommes de Paris.

Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 18 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3244

Convention collective nationale
IDCC : 1505. – COMMERCE DE DÉTAIL
DES FRUITS ET LÉGUMES,
ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS

ACCORD DU 9 FÉVRIER 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE,
À L'EMPLOI ET AUX COMPÉTENCES

NOR : ASET1550365M
IDCC : 1505

Cet accord annule et remplace les avenants n°s 83, 83 *bis*, 94 et 107 à la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988.

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du nouvel environnement juridique issu de l'ANI du 14 décembre 2013 et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui modifient en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue.

Dans ce cadre rénové, les parties signataires s'accordent sur la volonté de poursuivre la politique active de développement de la formation mise en place par la branche et se dotent des moyens financiers nécessaires.

La formation professionnelle permet :

- aux salariés de maintenir et de développer leur employabilité, d'acquérir tout ou partie d'une qualification professionnelle, notamment par le biais du compte personnel de formation ;
- aux entreprises de maintenir et de développer leur compétitivité et l'emploi, de fidéliser les salariés grâce à une politique de gestion des relations humaines dynamique et valorisante, et de s'assurer du transfert des compétences et qualifications.

De même, les parties signataires rappellent leur volonté de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi dans la branche professionnelle, par un recours harmonieux au contrat de professionnalisation et au contrat d'apprentissage.

Article 1^{er}

Plan de formation

Le plan de formation de l'entreprise est un axe majeur dans la politique de formation permettant l'évolution des salariés, favorisant leur fidélisation et le développement de leurs compétences et qualifications. Les signataires du présent accord s'attachent au développement parallèle de l'évolu-

tion professionnelle des salariés et de la sécurisation de leur parcours professionnel en prenant en considération leur attentes/besoins et de la compétitivité des entreprises, de la pérennité des métiers.

A ce titre, ils s'accordent dans la définition d'orientations et d'actions prioritaires :

- déterminées en fonction des besoins évolutifs des entreprises, du contexte socio-économique, des dispositions légales et réglementaires en vigueur et des orientations stratégiques déterminées par la branche professionnelle ;
- intégrées dans les orientations de prise en charge définies au moins une fois par an par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- et conduites par les opérateurs de la branche professionnelle.

Les signataires incitent les entreprises à élaborer et actualiser chaque année une programmation de formations qui tient compte des objectifs prioritaires définis paritairement par la branche professionnelle, ainsi que des perspectives économiques et de la diversification des activités. Dans le cadre d'une gestion anticipée des compétences et des qualifications, cette programmation définit les projets d'actions de formation, leur échéancier ainsi que leur mise en œuvre.

Article 2

Contrat d'apprentissage

Article 2.1

Définition

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

Il a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Sauf dérogation, l'apprenti doit être âgé de 16 ans au moins à 25 ans au début de l'apprentissage.

Article 2.2

Politique de la branche

Les parties signataires considèrent que le contrat d'apprentissage est une des voies les plus adaptées pour accéder aux diplômes des métiers de la branche. Aussi, elles incitent les entreprises à ne pas relâcher leurs efforts en matière d'accueil et d'insertion professionnelle des apprentis.

Les entreprises de la branche sont invitées à mettre en place toutes les conditions permettant de pérenniser chaque contrat d'apprentissage conclu en leur sein, notamment au-delà de la période de 2 mois prévue à l'article L. 6222-18 du code du travail.

L'employeur doit être attentif à la qualité de la formation dispensée à l'apprenti.

Il doit ainsi permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.

Article 2.3

Moyens mis en œuvre

Dans l'objectif de favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail par la voie de l'apprentissage et afin que les moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives de communication sur les métiers et le financement des établissements d'enseignement préparant à ses métiers soient mobilisés, les parties signataires :

- décident qu'une partie de la contribution légale au titre de la professionnalisation due par les entreprises de la branche est destinée au financement des dépenses de fonctionnement afférentes à la préparation, sous contrat d'apprentissage, des diplômes professionnels reconnus dans la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

L'OPCA désigné est chargé du versement des fonds aux CFA sur décision de la CPNEFP et du suivi de l'exécution de cette décision ;

- invitent toutes les entreprises de la branche, à verser leur taxe d'apprentissage à l'OPCA de branche en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage et à affecter leur taxe d'apprentissage à des CFA et des établissements de formation formant à des métiers intéressant la branche.

La branche communiquera sur la voie de l'apprentissage par le biais de ses outils dédiés à l'emploi et à la formation professionnelle, et à l'occasion des événements consacrés à ces sujets.

Article 3

Contrats de professionnalisation

Article 3.1

Objectif

De manière générale, le contrat de professionnalisation permet d'obtenir un diplôme, une qualification, un titre à finalité professionnelle ou une certification professionnelle reconnue par la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

Néanmoins, les signataires du présent accord souhaitent que ces mesures soient utilisées prioritairement pour l'accès aux certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche.

Article 3.2

Prise en charge

La CPNEFP détermine annuellement les orientations de prise en charge des coûts pédagogiques, d'accompagnement et des frais annexes relatifs à ces mesures.

Article 3.3

Public

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux :

- personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ;
- bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé, dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 3.4

Rémunération

Les salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation sont rémunérés en pourcentage du Smic et au minimum selon le barème suivant :

BÉNÉFICIAIRE	SALARIÉ ENTRE 18 et 20 ans révolus	SALARIÉ ENTRE 21 et 25 ans révolus	SALARIÉ DE 26 ans et plus
Non titulaire du baccalauréat	55 % du Smic	80 % du Smic	100 % du Smic ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle
Titulaire du baccalauréat	65 % du Smic	90 % du Smic	

Article 3.5

Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Si le contrat de professionnalisation est conclu à durée indéterminée, l'action de professionnalisation réalisée au début de la relation contractuelle est comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées peuvent être prolongées jusqu'à 24 mois pour :

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle et dont le parcours antérieur nécessite une remise à niveau déterminée lors d'une évaluation préalable ;
- les CQP de la branche professionnelle ;
- des actions visant l'obtention d'un diplôme de l'Education nationale ou du ministère de l'agriculture ou d'un titre délivré par le ministère chargé du travail.

En tout état de cause, les actions de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, respectent la durée minimale définie par les dispositions légales.

La durée maximale des actions préparant à un CQP de la branche professionnelle (fixée par l'avenant créant le CQP) ou visant un diplôme ou un titre peut excéder 25 % de la durée totale des contrats.

L'OPCA de la branche professionnelle communique à la CPNEFP un bilan annuel sur ces mesures. Au regard de celui-ci, la CPNEFP ajustera sa politique de formation en fonction de l'évolution des besoins des entreprises.

Article 4

Tutorat et maîtres d'apprentissage

Dans le cadre du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage, la désignation respectivement d'un tuteur et d'un maître d'apprentissage est obligatoire. Elle reste cependant optionnelle pour les périodes de professionnalisation sauf exceptions précisées dans cet article.

Les parties signataires demandent aux entreprises de mettre en place les conditions nécessaires à l'exercice de leur mission conformément à la réglementation en vigueur.

Les signataires du présent accord reconnaissent la nécessité de développer la fonction tutorale, qu'elle s'inscrive dans le cadre de la professionnalisation ou dans le cadre de l'apprentissage sous la terminologie de maître d'apprentissage. Ce développement est nécessaire tant pour l'accueil des jeunes dans l'entreprise au titre de l'insertion professionnelle que du transfert des compétences, notamment techniques.

Le développement des missions des tuteurs ou des maîtres d'apprentissage constitue une condition essentielle de réussite de la politique de formation et de développement des compétences et des qualifications menée par la branche professionnelle.

Les signataires s'entendent sur l'importance de poursuivre et de renforcer la campagne nationale de formation de tuteurs appuyée sur les opérateurs de la branche professionnelle. Pour faciliter le développement du tutorat et des maîtres d'apprentissage et veiller à leur intérêt, tant pour le ou les salariés chargés de cette mission, que pour le salarié tutoré ou accompagné, les entreprises pourront confier cette mission à des salariés volontaires ayant au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation ou d'apprentissage visé.

Le tuteur salarié ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés titulaires de contrats de professionnalisation, d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation. Quand l'employeur assure lui-même le tutorat, le nombre de « tutorés » ne pourra être supérieur à deux salariés. L'exercice de la mission ainsi confiée au salarié « tuteur » devra être pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le « tutoré » dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider le « tutoré » qui participe à des actions de formation, dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de veiller au respect de son emploi du temps, des conditions de travail et du déroulement de la formation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le « tutoré », par la mise en œuvre d'une action de formation interne ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises par lui dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Dans le cadre des actions préparatoires à un CQP de la branche professionnelle, les signataires du présent accord rendent obligatoire la désignation d'un tuteur et recommandent sa formation. Cette « formation tuteur » est organisée et dispensée par un organisme habilité à cet effet par la CPNEFP. La prise en charge des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale est déterminée annuellement par la CPNEFP.

Les partenaires sociaux, dans l'optique de favoriser le développement de la fonction tutorale, incitent les entreprises à valoriser la mission de tuteur exercée par le salarié, cette reconnaissance pouvant passer par la mise en place d'avantages sociaux, de primes, d'évolutions de carrière.

Article 5

Période de professionnalisation

Article 5.1

Salariés bénéficiaires

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés en contrat à durée indéterminée et aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

Les parties signataires renvoient à la CPNEFP le soin de fixer des priorités, en lien notamment avec la politique d'abondement au CPF mise en place.

Article 5.2

Objectifs de la période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques à l'acquisition de savoir-faire en entreprise.

Elles ont pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- une certification professionnelle enregistrée dans le RNCP ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche professionnelle ;

- une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche ;
- le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles conformément aux dispositions réglementaires ;
- une certification inscrite à l’inventaire de la CNCP mentionné à l’article L. 335-6 du code de l’éducation.

Les parties signataires renvoient à la CPNEFP le soin de fixer des priorités, en lien notamment avec la politique d’abondement au CPF mise en place.

Article 5.3

Durée de la formation

La durée de l’action de formation ne peut être inférieure à 70 heures, sauf pour les formations sanctionnées par une certification inscrite à l’inventaire de la CNCP, pour la validation des acquis de l’expérience et dans le cadre de l’abondement du compte personnel de formation.

Dans le cadre de la préparation d’un des CQP de la branche professionnelle, elle ne peut dépasser la durée maximale des actions fixée dans l’avenant créant le CQP visé.

Article 5.4

Rémunération

Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l’entreprise. Celles effectuées hors temps de travail donnent lieu, quant à elles, au versement de l’allocation de formation selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6

Compte personnel de formation (CPF)

Article 6.1

Conditions d’ouverture et de calcul des droits

Un compte personnel de formation (CPF) est instauré, à compter du 1^{er} janvier 2015, au bénéfice de chaque personne âgée d’au moins 16 ans qu’elle soit salariée, ou demandeur d’emploi. Par dérogation, le compte personnel de formation est ouvert dès l’âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d’apprentissage, s’il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l’enseignement secondaire.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l’ensemble de ses droits à la retraite.

Il vient en remplacement du droit individuel à la formation (DIF).

Le solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014, qui pour les salariés de la branche pouvait aller jusqu’à 144 heures, est utilisable sur le régime du compte personnel de formation à compter du 1^{er} janvier 2015, et ce jusqu’au 1^{er} janvier 2021, sans pour autant que ces droits soient crédités sur le CPF du salarié.

Ainsi, afin de permettre leur utilisation, les employeurs informeront par écrit leurs salariés au plus tard le 31 janvier 2015 du solde des droits acquis et non utilisés au titre du DIF. C’est au salarié de conserver le justificatif des heures DIF acquises, à présenter lors des demandes de formation dans le cadre du CPF.

Le solde DIF n’est pas pris en compte pour le calcul du plafond d’acquisition des droits du CPF. Toutefois, le solde de DIF peut être cumulé avec les heures créditées au titre du CPF, dans la limite de 150 heures dans le cadre d’une même demande.

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, un congé d'adoption, un congé de présence parentale, un congé de soutien familial, un congé parental d'éducation ou pour maladie professionnelle ou accident de travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises sur le compte personnel de formation.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte en accédant à un service dématérialisé gratuit administré par la caisse des dépôts et consignations (<http://www.moncompteformation.gouv.fr/>). Les heures acquises au cours de 1 année sont inscrites au compte personnel de formation à la fin de l'année par la Caisse des dépôts et consignations.

Article 6.2

Modalités de mise en œuvre du CPF

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et est mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou demandeur d'emploi, pour suivre une action de formation à sa seule initiative.

Ainsi, le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures inscrites au compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte.

La mobilisation du compte personnel de formation en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur et ne donne pas lieu au versement d'une allocation de formation.

La mobilisation du compte personnel de formation sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. Le salarié doit solliciter l'employeur :

- 60 jours avant le début de la formation pour une formation de moins de 6 mois ;
- 120 jours avant le début de la formation pour une formation d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié qui doit être motivée en cas de refus. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation réalisées sur le temps de travail, avec l'accord de l'employeur, donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

L'entretien professionnel constitue le moment opportun pour échanger sur les besoins en formation et faire part de ses demandes d'utilisation éventuelles du compte personnel de formation en complément des obligations de formation de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Article 6.3

Formations éligibles au compte

Les formations éligibles au compte sont :

- d'une part :
 - les formations permettant d'acquérir le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles, et ce conformément à l'article L. 6323-6 du code du travail ;
 - l'accompagnement à la VAE (validation des acquis de l'expérience) mentionné à l'article L. 6313-11 du code du travail.

Ces deux dernières catégories de formation sont mobilisables de droit auprès de l'employeur et pendant le temps de travail, donc rémunérées, sous réserve d'accord sur le calendrier de la formation.

- d'autre part, les formations sanctionnées par :
 - une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ;
 - une certification inscrite à l'inventaire mentionné au sixième alinéa de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Ces trois dernières formations sont éligibles si elles figurent sur au moins une des listes établies par :

- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et crèmerie ;
- le comité paritaire interprofessionnel national de l'emploi et de la formation professionnelle (COPANEF) ;
- le comité paritaire interprofessionnel régional de l'emploi et de la formation professionnelle (COPAREF).

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP le soin d'établir et de mettre à jour régulièrement, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche. Pour ce faire, la CPNEFP s'appuie en particulier sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et sur les éléments fournis par son OPCA, notamment les bilans de la branche.

L'information sur les formations éligibles au compte figure sur le service dématérialisé administré par la caisse des dépôts et consignations (www.moncompteformation.gouv.fr).

Article 6.4

Politique d'abondement

Les signataires du présent accord s'entendent sur le caractère éminemment prioritaire du compte personnel de formation pour les salariés et les entreprises de la branche professionnelle.

A ce titre, la branche professionnelle souhaite favoriser le développement du compte personnel de formation dans le cadre d'une politique associant besoins du salarié et des entreprises ressortissantes et s'inscrivant dans une logique de trajectoire et de sécurisation des parcours professionnels, de dynamique de développement des compétences et qualifications en son sein.

Pour ce faire, les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNEFP le soin de fixer une politique d'abondement au titre du CPF, en particulier, de décider :

- des formations prioritaires éligibles à l'abondement parmi les formations figurant sur la liste établie par la CPNEFP de la branche ;
- le cas échéant, des publics bénéficiaires ;
- le cas échéant, de la durée de l'abondement consenti ;
- du budget à y consacrer et de la nature des fonds à mobiliser.

Les abondements ainsi effectués n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte personnel de formation du salarié chaque année ni dans le plafond de 150 heures.

Il en est de même de l'abondement correctif dû, le cas échéant, par les entreprises de 50 salariés et plus qui ne peuvent, au terme de l'état récapitulatif du parcours professionnel du salarié, justifier remplir les critères imposés par la réglementation en vigueur.

Article 6.5

Interaction avec le compte personnel de prévention de la pénibilité

L'un des objectifs du compte personnel de prévention de la pénibilité, instauré par la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite, est de réduire l'exposition des salariés aux risques professionnels et d'accéder à des postes moins ou non exposés.

A ce titre, le compte personnel de prévention de la pénibilité peut s'articuler avec le compte personnel de formation, selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6.6

Modalités de prise en charge

Les frais occasionnés par la formation suivie par le salarié au titre de ses heures inscrites sur son compte personnel de formation sont pris en charge par l'OPCA de la branche ou par l'entreprise, en application d'un accord d'entreprise pouvant porter gestion en interne du compte personnel de formation.

L'OPCA fixe les conditions de prise en charge des frais liés au compte personnel de formation.

Article 7

Conseil en évolution professionnelle

Conformément à l'article L. 6111-6 du code du travail, tous les salariés de la branche ont accès à compter du 1^{er} janvier 2015 au conseil en évolution pour les accompagner pour l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel.

Il s'agit d'une prestation gratuite et confidentielle relevant du service public d'orientation et dispensée (donc externe à l'entreprise) sur tout le territoire par des structures labellisées notamment les Fongecif, Pôle emploi, l'APEC, les missions locales et les CAP emploi.

Article 8

Validation des acquis de l'expérience

La mise en œuvre et le développement des démarches de validation des acquis de l'expérience (VAE) constituent une orientation essentielle dans la politique de formation et de développement des compétences et qualifications menée par la branche.

Les signataires du présent accord s'entendent pour accompagner l'évolution professionnelle des salariés et favoriser la valorisation des métiers en donnant la possibilité aux salariés d'accéder à un CQP de la branche professionnelle.

Le salarié respectant les conditions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur est à l'initiative de la demande de VAE, notamment au travers de son compte personnel de formation. Les employeurs peuvent également la proposer à un salarié et inscrire cette démarche au titre de leur plan de formation.

Article 9

Certificats de qualification professionnelle

Sous-section 1

Principes généraux du dispositif rénové

Article 9.1

Philosophie du dispositif et priorités de la branche

Les signataires réaffirment l'intérêt des CQP au sein de leur branche professionnelle dans l'objectif de :

- développer l'attractivité des métiers existants dans la branche ;

- sécuriser les parcours en professionnalisant les salariés et les nouveaux arrivants, au sein de la branche professionnelle en développant la reconnaissance métier ;
- offrir des trajectoires professionnelles aux salariés en place dans les entreprises ;
- favoriser et accompagner la création et la reprise d'entreprises commerciales ;
- répondre aux attentes du consommateur en développant une offre de service client adapté ;
- répondre aux évolutions de l'appareil commercial.

La branche professionnelle a donc décidé la mise en œuvre d'une rénovation de ses CQP afin notamment, de :

- répondre au besoin d'actualisation des formations préparant aux CQP de la branche et des certifications, au travers de référentiels adaptés ;
- traduire par lesdits référentiels l'évolution et la reconnaissance professionnelles au sein des métiers de la branche professionnelle et accompagner les parcours de formation ;
- garantir la cohérence des formations pour répondre aux besoins des entreprises et aux projets des salariés ;
- préciser le rôle essentiel des tuteurs dans la capitalisation et la transmission des compétences et qualifications dans les entreprises et la branche professionnelle.

Les CQP de la branche sont prioritaires dans leur mise en œuvre et dans leur financement, quel que soit le dispositif de prise en charge.

Le CQP est composé :

- d'un référentiel de compétences ;
- d'un référentiel de certification.

Et il est inscrit au RNCP.

Article 9.2

Objectif des certificats de qualification professionnelle

Les CQP de la branche professionnelle attestent de l'acquisition des compétences et qualifications nécessaires à l'exercice des métiers de la branche. La CPNEFP est souveraine dans les orientations stratégiques de mise en œuvre et la délivrance des CQP.

Article 9.3

Modalités de création, de renouvellement, de suppression

Les partenaires sociaux, représentés à la CPNEFP, proposent la création d'un CQP dans le contexte des métiers relevant du champ d'application de la présente convention collective. La CPNEFP examine l'opportunité de cette création.

Chaque CQP est créé par un avenant spécifique. La création du CQP vaut pour une période probatoire de 2 ans qui tient lieu d'expérimentation.

Au terme de cette période, le CQP est évalué selon des critères définis paritairement et est en conséquence :

- soit reconduit tacitement pour une durée de 3 ans renouvelable ;
- soit reconduit, après ajustements validés en CPNEFP, pour une durée de 3 ans renouvelable. Les modifications apportées s'appliquent alors aux cycles de formation débutant après la décision de modification prise par la CPNEFP ;
- soit supprimé par la CPNEFP.

La CPNEFP peut décider à tout moment de créer, modifier ou supprimer un CQP, notamment en cas d'inadéquation de l'offre de CQP de la branche professionnelle au regard des évolutions du marché ou des diplômes et titres professionnels existants.

Article 9.4

Enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Tout CQP créé est enregistré au RNCP. Cet enregistrement a pour objectif le développement de l'attractivité des CQP de la branche professionnelle auprès du public, ainsi que l'accès à un panel élargi de financements pour les actions de formation préparant à ces CQP.

Sous-section 2

Parcours de formation professionnelle de la branche

Article 9.5

Parcours CQP

Les signataires décident de l'ordonnancement des CQP de la branche professionnelle en un « parcours de professionnalisation ». Ce parcours répond à l'objectif de la branche de garantir une évolution professionnelle des salariés, en son sein, tout au long de leur vie professionnelle.

Article 9.6

Modularisation des parcours de formation des CQP

Les référentiels de formation résultant des référentiels de compétences sont articulés sous forme de modules de formation suivant une progression pédagogique proposée par la branche professionnelle. Ces modules forment des domaines ou blocs de compétences distincts qui ont pour objectifs :

- d'adapter les besoins de formation aux typologies des entreprises et des salariés du secteur du commerce alimentaire de détail ;
- d'améliorer l'accessibilité aux CQP par la voie de la VAE.

Le contenu de la formation présenté sous la forme des référentiels de formation est de la compétence exclusive de la branche professionnelle. La CPNEFP délègue à l'AFFLEC la coordination et la mise en application des référentiels de formation dans le cadre du suivi des organismes de formation habilités.

Les partenaires sociaux souhaitent que les CQP puissent être accessibles par bloc de compétences ainsi que le prévoit la loi. Aussi, ils veilleront à revoir, si nécessaire, l'ingénierie de certification de leurs CQP afin qu'elle réponde à la définition qui sera donnée des blocs de compétences.

Sous-section 3

Règles de mise en œuvre et de gestion des CQP

Article 9.7

Public concerné

Les CQP sont délivrés par la CPNEFP aux personnes suivantes :

- les salariés dans une entreprise visée par le champ d'application de la présente convention collective, quel que soit le dispositif de prise en charge financière ;
- les personnes salariées ou non de la branche ayant un projet professionnel défini dans la branche professionnelle dans le cadre d'un reclassement, d'une reconversion, d'une réorientation, d'une création ou d'une reprise d'entreprise.

Article 9.8

Organismes habilités

La CPNEFP décide souverainement de l'attribution de l'habilitation à proposer une formation préparant aux CQP de la branche professionnelle aux organismes de formation qui en font la demande ou qui ont été présentés par l'organisation professionnelle concernée.

La demande est formalisée par un dossier d'habilitation adressé à l'AFFLEC qui procède à son instruction. L'AFFLEC présente à la CPNEFP les dossiers des organismes remplissant les conditions optimales de mise en place et de pérennisation des formations préparant aux CQP de la branche professionnelle.

Les signataires confient à l'AFFLEC la vérification de la mise en œuvre des préconisations de la branche professionnelle quant au contenu de la formation préparant au CQP de la branche par les organismes de formation habilités.

La CPNEFP peut décider du retrait de l'habilitation, notamment dans les cas suivants :

- non-respect de la convention d'habilitation ;
- modification de la situation juridique et/ou économique de l'organisme de formation.

La branche et l'OPCA de branche se montreront attentifs à la mise en œuvre par les organismes de formation, des dispositions légales et réglementaires relatives à la qualité de la formation.

Article 9.9

Modalités d'évaluation et d'attribution

Article 9.9.1

Evaluation

La CPNEFP délègue l'évaluation à une commission paritaire d'évaluation (ou jury). Cette commission d'évaluation est composée au minimum de trois membres (ou jurés). Ces membres sont désignés selon les modalités établies par les avenants créant les CQP. La commission d'évaluation évalue les candidats sur la base des référentiels de compétences et de certification propres à chaque CQP.

Article 9.9.2

Modalités d'attribution

La commission d'évaluation émet un avis circonstancié, à l'attention de la commission paritaire de certification de la CPNEFP, selon les modalités prévues par l'avenant créant le CQP. La CPNEFP décide souverainement de l'attribution du CQP aux candidats ayant présenté les épreuves de certification.

Elle peut décider de proposer au candidat de repasser tout ou partie des épreuves dans les 2 ans suivant la date de la décision de la CPNEFP.

Dans le cadre de la VAE, les candidats conservent le bénéfice des épreuves de certification passées avec succès pendant 5 ans au maximum.

Au terme de ce délai, les éléments de leur dossier ne pourront faire l'objet d'une nouvelle instruction.

Il est institué une mention « Félicitations du jury » qui gratifie les candidats ayant démontré leur excellence, dans la maîtrise des compétences et qualifications attendues, lors de toutes les épreuves et selon tous les avis intervenant dans la certification. La CPNEFP est souveraine dans l'attribution de cette mention.

Les décisions de la CPNEFP sont communiquées par l'AFFLEC à l'organisme de formation ayant présenté les candidats au CQP.

Article 9.10

Recours

La CPNEFP peut être saisie, par le candidat, d'un recours contre l'une de ses décisions de refus d'attribution dans un délai de 6 mois suivant la date de la CPNEFP ayant statué sur l'attribution ou

non du CQP. La CPNE procède au réexamen du dossier du candidat. La CPNEFP reste souveraine dans sa décision.

Article 9.11

Classification

Le titulaire du CQP qui aura acquis 6 mois d'ancienneté, dans le métier et au poste correspondant au CQP, doit accéder au niveau de classification dudit CQP. Ce délai de 6 mois court à compter de la date de délivrance du CQP par la CPNEFP. Ce délai est fixé à 3 mois d'ancienneté dans la même entreprise pour le CQP « Employé de vente du commerce alimentaire de détail ». Le candidat ayant obtenu le CQP par la voie de la VAE accède au niveau de classification correspondant dès la date de délivrance du certificat, sous réserve qu'il occupe le poste correspondant.

Sous-section 4

Modalités d'accès aux CQP

Article 9.12

Modalités d'accès par la voie de la formation

Les CQP de la branche professionnelle sont accessibles par les voies prévues par la formation professionnelle continue et selon les modalités définies par les dispositions conventionnelles spécifiques, les dispositions légales et réglementaires.

Article 9.13

Modalités d'accès par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les CQP sont accessibles par la VAE lorsqu'il peut être justifié d'une expérience professionnelle, salariée, non salariée ou bénévole, d'au moins 3 ans au cours de laquelle ont été mises en œuvre des compétences en lien avec le CQP visé.

Les signataires du présent accord confient à l'AFFLEC l'instruction des dossiers de VAE.

Dans le cadre d'une démarche d'accès à un CQP de la branche professionnelle, le candidat à la VAE doit se présenter aux épreuves de certification prévues, pour cette modalité, par l'avenant créant le CQP.

Pour la VAE, le dispositif d'accès à un CQP de la branche comprend :

- un stage « Démarche VAE » de 7 heures réalisé par un organisme habilité à cet effet par la CPNEFP ;
- un accompagnement de 35 heures réalisé par l'organisme habilité à cet effet par la CPNEFP ;
- un complément de formation d'une durée maximale de 150 heures pourra être proposé et sera dispensé par les organismes habilités par la CPNEFP. Il peut être mis en œuvre pendant la période d'accompagnement et peut être renouvelé en cas de validation partielle du dossier de VAE par la commission d'évaluation ;
- une évaluation.

Sous-section 5

Tutorat

Article 9.14

Dispositions spécifiques au tutorat du salarié en CQP

Dans le cadre des actions préparatoires à un CQP de la branche professionnelle, les signataires rendent obligatoire la désignation d'un tuteur et recommandent sa formation et son accompagnement. La formation et l'accompagnement des tuteurs sont réalisés par les organismes de formation

habilités à cet effet par la CPNEFP. La formation est adaptée aux différents niveaux des CQP de la branche.

Les missions tutorales sont confiées à des professionnels volontaires ayant au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans une qualification en rapport avec l'objectif de qualification professionnelle visé. Un tuteur ne peut exercer cette fonction qu'à l'égard de deux salariés au maximum s'il est lui-même chef d'entreprise, trois au maximum s'il est salarié.

La prise en charge des coûts liés à la fonction tutorale est proposée par la CPNEFP et validée par la SPP de la branche professionnelle.

Sous-section 6

Formation interne

Article 9.15

Formation interne

La branche professionnelle institue dans le cadre des formations préparant aux CQP une prise en charge financière d'un volume de formation en entreprise, intitulé « Formation interne », dispensé directement par l'entreprise.

Celui-ci est défini selon les modalités établies par les avenants créant les CQP.

Article 10

Entretien professionnel

Les signataires du présent accord s'entendent sur l'importance de poursuivre et de renforcer la politique de formation et de développement des compétences et qualifications conduite par la branche professionnelle en faveur de la professionnalisation des entreprises, des salariés et de la sécurisation des parcours, ainsi que de la création et de la reprise d'entreprises commerciales. Ils considèrent comme essentiel d'encourager, de promouvoir et d'impliquer les salariés dans leur évolution professionnelle.

A ce titre, ils soulignent le rôle central et obligatoire des entretiens professionnels qui se différencient des entretiens annuels et/ou d'évaluation en place dans les entreprises.

Tout salarié bénéficie au moins tous les 2 ans d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

L'entretien professionnel a lieu à l'initiative de l'employeur. Il est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du même code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel remplace l'entretien de seconde partie de carrière, destiné aux salariés d'au moins 45 ans, dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Tous les 6 ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, l'entretien professionnel donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié.

Cet état des lieux est formalisé dans un document dont une copie est remise au salarié. Cet état doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;

- acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures susmentionnées, son compte personnel de formation est abondé de 100 heures s'il est embauché à temps plein et de 130 heures s'il est à temps partiel à hauteur de 30 € par heure.

Les axes dans lesquels devra s'inscrire cet entretien professionnel sont les suivants :

Pour l'entreprise :

- faire l'inventaire des compétences mises en œuvre dans l'emploi ;
- recenser les besoins individuels de formation ;
- accompagner les évolutions professionnelles ;
- proposer des outils tels que le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience mobilisables dans le cadre d'un congé de bilan de compétences ou d'un congé pour validation des acquis de l'expérience ;
- rappeler au salarié que, pour ses projets personnels et en complément aux obligations de formation de l'employeur, il dispose d'un compte personnel de formation, qui lui donne droit à un financement pour une formation.

Pour le salarié :

- faire l'inventaire des compétences mises en œuvre dans l'emploi ;
- exprimer ses souhaits de formation et d'évolution professionnelle.

Les entretiens professionnels nécessitent une organisation et une préparation. Ils se déroulent sur le temps de travail. Les signataires insistent sur le fait que c'est l'entreprise qui en définit librement l'organisation dans le respect d'équité de temps imparti pour chacun des salariés. Les personnes en charge de mener ces entretiens devront être informées et formées en conséquence.

La branche travaillera à l'accompagnement des entreprises dans la mise en place des entretiens professionnels.

Elle mettra notamment à disposition des salariés et des entreprises un guide d'entretien professionnel.

Article 11

Passeport orientation formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences, qualifications et aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles. Dans cette perspective, les signataires préconisent à chaque salarié de recourir, à sa seule initiative, au passeport orientation formation dématérialisé disponible sur le site du CPF géré par la caisse des dépôts et consignations, qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce passeport formation recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenues dans le cadre de la formation continue ou de la VAE ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;

- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences, qualifications et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans des documents annexés et en accord entre l'employeur et le salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont ce dernier a bénéficié.

Article 12

Contributions financières des entreprises

Article 12.1

Désignation de l'OPCA

Les parties signataires du présent accord désignent l'AGEFOS-PME en tant qu'OPCA des entreprises relevant de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

Une section paritaire professionnelle dédiée aux activités comprises dans le champ d'application de la convention collective est constituée au sein de l'AGEFOS-PME.

Article 12.2

Contribution légale obligatoire

Les entreprises doivent verser, chaque année, à l'OPCA désigné par la branche, pour le financement d'actions de formation professionnelle une contribution minimale dans les conditions déterminées par la loi et les textes réglementaires pris en son application :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés, cette contribution est de 0,55 % de la masse salariale, sans pouvoir être inférieure à un montant minimal de 80 € (HT) ;
- pour les entreprises occupant au moins 10 salariés, cette contribution est de 1 % de la masse salariale.

Article 12.3

Contribution conventionnelle

Soucieux de pérenniser le développement de la formation professionnelle des salariés de la branche, les partenaires sociaux décident de mettre en place une contribution conventionnelle. Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche :

- pour les entreprises de moins de 20 salariés, cette contribution conventionnelle est de 0,15 % de la masse salariale ;
- pour les entreprises de 20 à moins de 50 salariés, cette contribution est de 0,60 % de la masse salariale ;
- pour les entreprises de 50 salariés et plus, cette contribution est de 0,70 % de la masse salariale.

Cette contribution a pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCA, mais elle relève de la compétence exclusive des partenaires sociaux de la branche qui décident de son usage et de sa répartition.

Cette contribution sera assise sur les salaires versés par les entreprises à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 13

Révision de l'accord et négociation

Les parties conviennent de se revoir, au plus tard dans le délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, afin de dresser un bilan de son application et d'engager, en tant que de besoin, les négociations utiles à son évolution.

Article 14

Entrée en vigueur et formalités de dépôt

Le présent accord entrera en application à partir du jour qui suit la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions des articles L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander sans délai son extension.

La fédération des fromagers de France est chargée des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 9 février 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNFD ;
FNDECB ;
FFE.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FNAA CFE-CGC.
FS CFDT.

Accord professionnel
INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE

ACCORD DU 12 FÉVRIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} FÉVRIER 2015

NOR : ASET1550364M

Entre :

La FFM,

D'une part, et

La FNAA CFE-CGC ;

La FNP FO ;

La FTHC CGT ;

La FCMTE CFTC cuir,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les salaires font l'objet d'une négociation au minimum annuelle au niveau de la branche.

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour.

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise.

(En euros.)

NIVEAU	OUVRIER	EMPLOYÉ	TAM	CADRE
I	1 465	1 465		
II	1 473	1 473		
III	1 483	1 483	1 553	
IV			1 709	2 226
V			1 819	2 978
VI				3 417

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisation de sécurité sociale ;

- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

Champ d'application

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 15.12Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques-semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile et marine ;
- attaché-case, pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables, sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles, cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames et fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousse de toilette ;
- trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousse d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case.

Cette liste est non exhaustive.

Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

L'accord est applicable à partir du 1^{er} février 2015.

Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

Dépôt. – Extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises dont le code APE est le suivant : 15.12Z.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué dans le cadre de la dérogation prévue par cette même circulaire.

Fait à Paris, le 12 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Accord national professionnel

MÉTALLURGIE

ADHÉSION PAR LETTRE DU 23 MARS 2015
DE LA FNSM CFTC À L'ACCORD DU 21 OCTOBRE 2014
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

NOR : ASET1550377M

*La FNSM CFTC des syndicats de la métallurgie
39, cours Marigny, BP 37
94301 Vincennes Cedex*

Vincennes, le 23 mars 2015.

Madame, Monsieur,

Nous avons l'honneur de vous informer que suite à son conseil des 18 et 19 février 2015, la fédération nationale CFTC des syndicats de la métallurgie et partie similaire, sise au 39, cours Marigny, 94301 Vincennes et représentée par M ..., secrétaire général, a décidé d'adhérer, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, à l'accord national du 21 octobre 2014 relatif au développement de l'alternance dans la métallurgie.

Au titre des mesures de dépôt, vous trouverez en conséquence en pièce jointes les documents suivants :

- texte de l'accord précité ;
- copie des courriers adressés en lettre recommandée avec avis de réception aux parties signataires.

Ces documents ont été par ailleurs notifiés en version électronique à l'adresse suivante : depot.accord@travail.gouv.fr.

Nous vous demandons de bien vouloir prendre en compte la présente procédure de dépôt et, le cas échéant, de nous en délivrer bordereau. Bien entendu nous restons à votre disposition en cas de besoin.

En vous remerciant à l'avance pour votre diligence, veuillez croire Madame, Monsieur en l'expression de nos cordiales salutations.

Le secrétaire général.

CONVENTIONS COLLECTIVES

Convention collective

IDCC : 1867. – **MÉTALLURGIE**

(Drôme et Ardèche)

(24 novembre 1994)

(Bulletin officiel n° 1995-1 bis)

(Etendue par arrêté du 26 décembre 1995,

Journal officiel du 6 janvier 1996)

AVENANT N° 57 DU 16 FÉVRIER 2015

RELATIF AUX TEGA ET AUX RMH AU 1^{ER} JANVIER 2015

NOR : ASET1550360M

IDCC : 1867

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de la convention collective de la métallurgie Drôme et Ardèche, les parties signataires de ladite convention se sont rencontrées au cours des années 2014 et 2015 dans le cadre de réunions de négociation afin d'établir les grilles de TEGA à compter du 1^{er} janvier 2015, la valeur du point RMH pour le calcul des primes d'ancienneté ainsi que les montants des primes de panier et de rappel à compter du 1^{er} janvier 2015.

A l'issue de ces réunions, le présent accord a été signé en tenant compte, notamment pour les grilles de TEGA et dès le coefficient 140, de la valeur du Smic conformément aux dispositions conventionnelles.

Article 1^{er}

Taux effectifs garantis annuels

Le présent accord institue un barème de TEGA à compter du 1^{er} janvier 2015.

Ce barème, établi sur la base de la durée légale du travail, est reproduit en annexe I.

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques

La valeur du point qui constitue, exclusivement, la base mensuelle de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 25 de la convention collective de la métallurgie Drôme et Ardèche est fixée, à compter du 1^{er} janvier 2015, à 4,83 €, sur la base de la durée légale du travail.

Le barème mensuel des RMH, calculé sur la base de la durée légale du travail est reproduit en annexe II.

Article 3

Indemnités de panier et de rappel

L'indemnité de panier prévue à l'article 27.1 de la convention collective de la métallurgie Drôme et Ardèche est fixée, à compter du 1^{er} janvier 2015, à 5,66 € (2,83 € pour le demi-panier).

L'indemnité de rappel prévue à l'article 27.2 de la convention collective de la métallurgie Drôme et Ardèche est fixée, à compter du 1^{er} janvier 2015, à :

- 11,54 € entre 6 heures du matin et 22 heures ;
- 13,90 € entre 22 heures et 6 heures du matin ;
- 18,53 € le dimanche ou un jour férié entre 0 heure et 24 heures.

Article 4

Dépôt

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt selon les dispositions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Valence, le 16 février 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Drôme et Ardèche.

Syndicats de salariés :

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

ANNEXE I

Taux effectifs garantis annuels (TEGA) à compter du 1^{er} janvier 2015

Barème établi sur la base de la durée légale du travail, pour un horaire de travail effectif de 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	AGENT de maîtrise d'atelier	AUTRE mensuel
V	3	395	AM7 30 717	30 070
	2	365	AM7 29 414	27 415
	1	335	AM6 27 561	25 670
	1	305	AM5 25 526	24 317
IV	3	285	AM4 23 347	23 128
	2	270		21 963
	1	255	AM3 21 259	20 828
III	3	240	AM2 20 048	19 715
	2	225		18 861
	1	215	AM1 18 681	18 395
II	3	190		17 998
	2	180		17 875
	1	170		17 793
I	3	155		17 723
	2	145		17 666
	1	140		17 620

ANNEXE II

Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1^{er} janvier 2015

Barème établi sur la base de la valeur du point prévue à l'article 2 du présent avenant (4,83 €) sur la base de la durée légale du travail et pour un horaire de travail effectif de 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCH.	COEF.	ADMIN. et technicien	OUVRIER (+ 5 %)		AGENT DE MAÎTRISE d'atelier (+ 7 %)	
			RMH	Qualification	RMH	Qualification	RMH
V	3	395	1 907,85			AM7	2 041,40
		365	1 762,95			AM7	1 886,36
	2	335	1 618,05			AM6	1 731,31
	1	305	1 473,15			AM5	1 576,27
IV	3	285	1 376,55	TA	1 445,38	AM4	1 472,91
	2	270	1 304,10	TA	1 369,31		
	1	255	1 231,65	TA	1 293,23	AM3	1 317,87
III	3	240	1 159,20	TA	1 217,16	AM2	1 240,34
	2	225	1 086,75				
	1	215	1 038,45	P3	1 090,37	AM1	1 111,14
II	3	190	917,70	P2	963,59		
	2	180	869,40				
	1	170	821,12	P1	862,16		
I	3	155	748,65	O3	786,08		
	2	145	700,35	O2	735,37		
	1	140	676,20	O1	710,01		

Ces rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) sont exclusivement destinées au calcul de la prime d'ancienneté dans les conditions prévues par l'article 25 de la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche.

Brochure n° 3300

Convention collective nationale

IDCC : 2128. – MUTUALITÉ

ACCORD DU 11 FÉVRIER 2015
RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1550376M

IDCC : 2128

PRÉAMBULE

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi prévoit une durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel ou annuel) pour les salariés à temps partiel. Les partenaires sociaux souscrivent aux principes visant à préserver et maintenir l'emploi, à faire reculer la précarité et à développer la qualité de l'emploi.

Cependant, l'activité des mutuelles s'articule entre plusieurs livres du code de la mutualité. Plus spécifiquement, les mutuelles et unions pratiquant la prévention, l'action sociale et la gestion de réalisations sanitaires et sociales (dites de livre III) font souvent face à des contraintes :

- d'encadrement : liées aux normes impératives de fonctionnement de l'action sanitaire et sociale qui imposent aux structures des exigences en termes de ratio de personnel (nombres de personnels ETP par usager), de niveau de diplôme, de qualification et d'expérience ;
- organisationnelles : du fait de la taille généralement modeste de ces établissements et services qui doivent assurer, à qualité constante, une continuité de service, de soin et d'accueil, avec, le plus souvent, des amplitudes d'ouverture très grandes ;
- financières : les financements publics nécessaires au fonctionnement de ces activités sont attribués à l'issue de processus (délégation de services publics, appels à projet) où la collectivité tient compte de la qualité des prestations et du coût du projet.

Ces diverses contraintes conduisent ces structures à recourir régulièrement au travail à temps partiel pour des durées inférieures au minimum instauré par la loi précitée.

Les partenaires sociaux de la branche mutualité se sont donc réunis afin d'élaborer un dispositif permettant de concilier les contraintes de ces mutuelles avec les situations des salariés à temps partiel actuellement en poste ou venant à être recrutés.

Ils insistent sur la nécessité de permettre aux salariés à temps partiel de pouvoir concilier leur vie personnelle avec leur activité professionnelle. Par ailleurs, ils rappellent les principes d'égalité de traitement et de priorité d'accès sur un poste à temps plein, en référence aux dispositions de l'article 5.3 de la convention collective de la mutualité.

Enfin et dans les limites de la durée de l'accord, ils invitent les mutuelles et unions à penser, voire à repenser, leur organisation globale (au sein des démarches de GPEC et/ou de mutualisation d'emplois notamment), afin de limiter le recours au temps partiel et aux dérogations prévues par le présent accord.

Par ailleurs, dans un souci de lutte contre la précarité de l'emploi, les partenaires sociaux voient dans la mutualisation de l'emploi un moyen de sécuriser les parcours professionnels des salariés et une solution possible au morcellement de courtes durées de travail effectuées par un même salarié au sein de plusieurs structures. Ils mèneront une réflexion sur les formes d'accompagnement possibles des structures de la branche permettant de développer les formes de mutualisation de l'emploi.

Les partenaires sociaux s'engagent à renforcer les possibilités pour un salarié à temps partiel d'obtenir un temps complet sur deux postes différents. Pour ce faire, ils préconisent la mise en place d'actions de formation permettant au salarié volontaire de développer ses compétences sur un autre métier.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables aux activités financées par des fonds publics au sein d'entreprises de moins de 50 salariés ou d'établissements ⁽¹⁾ de moins de 50 salariés, des entreprises comportant plus de 50 salariés et, au sein de ces activités, aux salariés dont le contrat de travail est régi par la convention collective de la mutualité.

Sont exclues les activités des secteurs : dentaire, optique, audioprothèse et pharmacie.

Article 2

Durée minimale d'activité

L'article L. 3123-14-1 du code du travail fixe la durée minimale du travail des salariés à temps partiel à 24 heures hebdomadaires ou à son équivalent mensuel ou calculé sur une période d'aménagement du temps de travail prévue par un accord collectif.

Pour les contrats de travail en cours à cette date, et jusqu'au 1^{er} janvier 2016, cette durée minimale est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Dès lors qu'est constatée une impossibilité manifeste de procéder autrement ou de mutualiser différents emplois de manière à permettre aux salariés d'atteindre au moins 24 heures par semaine, par exemple sur d'autres lieux de travail du même employeur, dérogation est accordée, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, pour pourvoir les postes dans le respect des durées minimales suivantes :

- 7 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur la période d'aménagement du temps de travail prévue par accord collectif pour les personnels suivants :
 - masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens, pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, manipulateurs radio, prothésistes-orthésistes, diététiciens, musicothérapeutes ;
 - psychologues, neuropsychologues ;
 - personnels de cuisine ;
 - agents d'entretien ;
- 14 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur la période d'aménagement du temps de travail prévue par accord collectif pour les personnels suivants :
 - infirmières, infirmières puéricultrices, aides-soignantes, aides médico-psychologiques (AMP), auxiliaires de vie ;
 - éducateurs spécialisés ;
 - auxiliaires de puériculture, auxiliaires petite enfance, animateurs, éducateurs de jeunes enfants.

(1) On entend par « établissement » le centre d'activité caractérisé par un numéro SIRET qui lui est propre.

Ces possibilités de dérogations conventionnelles ne font pas obstacle aux dérogations légales prévues à l'article L. 3123-14-2 (demande expresse du salarié pour faire face à des contraintes personnelles ou cumuler plusieurs emplois) et à l'article L. 3123-14-5 (salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études) du code du travail.

De même, elles ne remettent pas en cause la durée du temps de travail des salariés dont le temps de travail actuel est supérieur.

Article 3

Contreparties à la dérogation de la durée minimale de travail

3.1. Planification du travail

Les salariés à temps partiel occupés selon ces dérogations conventionnelles bénéficient d'horaires de travail réguliers, planifiés obligatoirement en journées complètes ou en demi-journées.

La journée de travail ne pourra comporter plus d'une interruption d'activité et celle-ci ne pourra être supérieure à 2 heures.

La programmation du planning sera préalablement communiquée au salarié et établie dans le respect des durées maximales de travail et de temps de repos minimaux fixés par la loi et les dispositions conventionnelles.

Les horaires et la durée de travail des salariés pourront être modifiés à l'initiative de l'employeur dans l'un des cas suivants :

- l'activité de l'établissement est supérieure à la programmation prévisionnelle ;
- la nécessité de pallier l'absence inopinée d'un ou de plusieurs salariés ;
- la nécessité de réaliser une mission urgente et non planifiée ;
- le départ en formation décalé ou annulé.

Toute modification de planning de travail sera notifiée à chaque salarié par écrit sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Le salarié opposant un refus à cette planification, justifié par l'incompatibilité avec son (ou ses) autre(s) emploi(s), ne peut pas faire l'objet d'une sanction disciplinaire. Il en est de même, sur justificatif, d'une obligation avérée rendant impossible la modification de son planning.

3.2. Garanties apportées aux salariés à temps partiel

Conscients que de faibles durées du travail peuvent avoir des répercussions à long terme, les entreprises relevant du présent accord s'engagent :

- sur la formation professionnelle, à inscrire dans la stratégie de leurs plans de formation, pour les salariés travaillant dans le cadre d'une durée dérogatoire, les accès prioritaires pour accéder à d'autres postes, d'autres métiers ou à une durée de travail supérieure à travers le développement de la polyvalence ;
- sur la mise en œuvre de la priorité légale d'accès à un temps plein, à fournir la liste des emplois disponibles avant que ceux-ci ne soient ouverts à candidature externe ;
- sur les droits sociaux, à négocier dans le cadre des NAO, sur la hauteur de prise en charge par l'employeur de la cotisation retraite, prévoyance et contrat santé.

Article 4

Compléments d'heures

Afin de répondre au mieux à des contraintes d'activité exceptionnelles rencontrées par les mutuelles visées au présent accord, et de permettre à certains salariés qui le souhaitent de compléter leur activité, les employeurs recueilleront, le cas échéant au cours de l'entretien annuel d'évaluation, la volonté ou le refus des salariés d'effectuer des compléments d'heures par avenant temporaire.

Les salariés peuvent à tout moment par écrit exprimer leur volonté de réaliser ces compléments d'heures. Des avenants de complément d'heures peuvent leur être proposés.

Le refus du salarié, qui se verrait ainsi proposer une augmentation temporaire de sa durée contractuelle de travail, n'est pas considéré comme une faute et ne peut entraîner aucune sanction disciplinaire.

Les heures de travail réalisées dans le cadre de ce complément d'heures sont majorées au taux de 10 %. Les heures complémentaires éventuellement réalisées au-delà de la durée déterminée dans le cadre de cet avenant sont rémunérées, quel que soit leur rang, à 25 %.

Le nombre maximum d'avenants « complément d'heures » par an et par salarié est fixé à trois, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, pour lequel le nombre d'avenants n'est pas limité.

Les employeurs s'engagent à mettre en place les moyens et outils d'information visant à répertorier les offres et demandes internes de compléments d'heures.

Dans l'hypothèse où plusieurs salariés seraient demandeurs de compléments d'heures, l'employeur propose les avenants selon les critères objectifs suivants :

- l'ancienneté dans l'entreprise ;
- à ancienneté égale, priorité est donnée au salarié occupé selon le temps de travail dérogatoire contractuel le plus faible.

Article 5

Suivi et bilan

5.1. Suivi et bilan de l'accord au niveau local

Conformément aux dispositions légales, un bilan du travail à temps partiel sera communiqué, une fois par an, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Ce bilan porte notamment sur :

- le nombre de salariés recrutés selon un horaire de travail inférieur à 24 heures par semaine, leur sexe et leur qualification, dont le nombre de salariés ayant demandé une durée de travail dérogatoire ;
- les horaires de travail à temps partiel pratiqués par les salariés à temps partiel par tranche ;
- le nombre d'heures complémentaires qu'ils ont accompli ;
- le nombre d'avenants conclu par salarié et leur durée ;
- l'évolution de la rémunération des salariés concernés ;
- la (ou les) formation(s) dont ils ont bénéficié ;
- le nombre de temps partiel ayant obtenu un temps plein ;
- le nombre de temps partiel ayant augmenté le temps de travail.

Outre ce bilan, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés au cours des réunions mensuelles, des avenants « compléments d'heures » et des heures complémentaires.

5.2. Bilan de l'accord au niveau national

Un premier bilan de l'application de l'accord sera réalisé 12 mois après son entrée en vigueur. Le bilan contiendra les indicateurs suivants :

- pourcentage des salariés à temps partiel dans la branche ;
- pourcentage des salariés ayant une durée de travail inférieure à 24 heures ;
- pourcentage des salariés rattachés à l'accord dérogatoire ayant une durée de travail entre 7 heures et 24 heures ;

- représentation du personnel féminin dans la branche – au sein des métiers concernés – en fonction des durées de travail ;
- nombre de salariés rattachés à l'accord dérogatoire ayant bénéficié d'une action de formation.

Article 6

Durée

La durée de l'accord est fixée à 24 mois à compter de sa date d'extension.

Article 7

Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère de l'emploi et des affaires sociales. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de la formation professionnelle et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris le 11 février 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UGEM.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Brochure n° 3134

Convention collective nationale

IDCC : 2205. – NOTARIAT

ACCORD DU 19 FÉVRIER 2015

PORTANT ACTUALISATION ET CONSOLIDATION DE LA CONVENTION

NOR : ASET1550379M

IDCC : 2205

Entre :

Le CSN,

D'une part, et

La FS CFDT ;

Le SNCTN CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FGCEN CGT-FO,

D'autre part,

sous la présidence de la direction générale du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux ayant constaté la nécessité d'actualiser les dispositions de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, étendue par arrêté du 25 février 2002, afin de les mettre en conformité avec les évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles, ont décidé de transcrire le texte existant à droit constant.

Le présent accord procède donc à l'actualisation et à la consolidation du texte de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, en abrogeant les articles obsolètes et en intégrant les évolutions législatives et réglementaires ainsi que les avenants signés depuis son entrée en vigueur.

Les parties signataires précisent, à cet égard, que toute référence à la loi dans la convention collective nationale du notariat est purement informative ; toute modification ultérieure des textes légaux ou réglementaires s'appliquera dans tous ses effets à la présente convention.

La version actualisée et consolidée de la convention collective se substitue de plein droit au texte initial. Les accords de branche et leurs avenants non intégrés à la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 restent inchangés et demeurent en vigueur.

Le présent accord prend effet dès sa signature, sous réserve des règles relatives au droit d'opposition.

Il sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, et porté à la connaissance des notaires et des salariés au moyen d'une copie qui sera envoyée dans tous les offices

et devra être élargie par tous les membres du personnel. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 19 février 2015.

(Suivent les signatures.)

ACTUALISATION DE LA CONVENTION

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention est conclue dans le cadre des dispositions législatives ou réglementaires et de celles du code du travail.

Elle ne saurait emporter, ni à l'égard des employeurs ni à l'égard du personnel, aucune renonciation au bénéfice de ces dispositions, même si elles ne sont pas expressément évoquées aux présentes.

Elle s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Elle s'applique aux salariés des offices notariaux et des organismes assimilés dont l'activité est directement liée à celle de la profession notariale. Elle ne s'applique pas aux salariés affectés à des travaux d'entretien ou de nettoyage.

Il est précisé que les organismes assimilés sont :

- le conseil supérieur du notariat ;
- les conseils régionaux ;
- les chambres de notaires.

Article 2

Durée

La présente convention est conclue pour une durée déterminée, à compter du 1^{er} octobre 2001, de 3 ans.

Passé ce délai, elle devient à durée indéterminée, conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail.

En cas de dénonciation, celle-ci s'effectue suivant les modalités et préavis prévus par le code du travail.

La partie qui dénonce la convention doit accompagner la lettre de dénonciation ou la faire suivre, à peine de nullité, d'un projet dans un délai de 1 mois.

Article 3

Publicité

La présente convention est déposée à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Elle est distribuée dans chaque office, à la diligence du conseil supérieur du notariat, en deux exemplaires, dans un délai de 3 mois à compter de sa signature.

L'un de ces exemplaires est remis contre récépissé par l'employeur au délégué du personnel là où il en existe un. Celui-ci le tient constamment à la disposition des salariés de l'office pour consultation sur place.

Un exemplaire de la convention collective est également remis au comité d'entreprise s'il en existe un.

Dans l'office n'ayant pas de représentant du personnel, l'exemplaire destiné au personnel est confié contre récépissé au salarié le plus ancien dudit office, qui le communique sans formalité à

tout membre du personnel qui en fait la demande. Un affichage dans l'office en informe le personnel. Toute modification à la convention collective ou tout accord collectif fait également l'objet d'un affichage.

Un exemplaire de la convention collective à jour est remis par l'employeur à tout salarié lors de l'embauche.

La présente convention fait l'objet d'une demande d'extension, conformément à la loi, à l'initiative de la partie la plus diligente.

La présente convention nationale ne peut en aucun cas être un obstacle à la conclusion de conventions régionales, départementales ou locales.

En aucun cas ces conventions ne peuvent contenir des dispositions moins avantageuses pour le personnel que celles résultant de la convention collective nationale.

TITRE II

CONDITIONS GÉNÉRALES DU TRAVAIL

Article 4

Contrat de travail

Le contrat de travail est obligatoirement constaté par écrit. En cas de résistance ou de refus de l'employeur, la chambre de discipline peut être saisie par l'intéressé ou le syndicat auquel il appartient.

Il peut également en saisir les commissions paritaires de conciliation et la juridiction compétente.

Le contrat de travail doit contenir, au minimum, les mentions suivantes :

- dénomination et siège de l'office ;
- nom et prénoms, adresse, nationalité, date et lieu de naissance du salarié ;
- lieux de travail ;
- date et heure de l'embauche ;
- convention collective applicable ;
- classification du salarié (niveau et coefficient) ;
- fonctions du salarié et description sommaire de celles-ci ;
- durée de la période d'essai ;
- durée du travail ;
- montant du salaire et périodicité de son versement ;
- durée des congés payés ;
- durée du préavis ;
- noms des organismes auxquels sont versées les cotisations sociales. Numéro d'affiliation de l'employeur à ces organismes.

Lors des inspections de comptabilité, les inspecteurs contrôleurs doivent vérifier l'existence des contrats de travail et mention en est faite dans leur rapport.

Article 5

Contrat de travail à durée indéterminée à temps complet conforme à la convention collective (art. 4)

Entre les soussignés :

Maître (nom, prénom),

Notaire à (siège et adresse de l'office) ;

Ou maître (nom, prénom),

Associé de la société civile professionnelle
« (dénomination complète), notaires associés »,
titulaire de l'office notarial sis à (siège et adresse de l'office),
ci-après dénommé « l'employeur »,
d'une part, et,
M. (nom et prénoms), demeurant à (adresse complète) ;
Né à le ;
de nationalité
(pour un étranger, mentionner la carte de séjour) ;
ci-après dénommé « le salarié »,
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conditions d'engagement

A compter du (date et heure de l'embauche), l'employeur engage le salarié aux conditions générales de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 et (s'il en existe) des accords d'entreprise des, et aux conditions particulières indiquées ci-après.

Le salarié accepte cet engagement.

Qualification

Le salarié est engagé, sous la classification suivante (niveau et coefficient) de
prévue à l'article de la convention collective, afin de remplir les fonctions suivantes (description sommaire de celles-ci).

Lieu de travail

Le salarié exerce ses fonctions à :

Durée du travail

La durée actuelle du travail est fixée à heures par semaine.

Rémunération

La rémunération mensuelle brute du salarié correspond à sa classification et à son coefficient, soit :

Cette rémunération mensuelle est versée le (jour de chaque mois).

Congés payés

Le salarié a droit à un congé annuel de jours ouvrables, selon les conditions fixées par la convention collective.

Obligations

Le salarié s'engage pendant la durée de son contrat à respecter les instructions qui peuvent lui être données par l'employeur et à se conformer aux règles régissant le fonctionnement interne de l'office.

Le salarié s'oblige également à informer l'employeur sans délai de tous changements qui interviendraient dans les situations qu'il a signalées lors de son engagement (adresse, situation de famille, situation militaire, etc.).

En outre, pendant la période d'essai prévue ci-après, le salarié doit fournir tous les éléments pour constituer son dossier, copie des diplômes notamment. Il doit également se soumettre à la visite médicale à laquelle il sera convoqué.

Le salarié est tenu de se conformer aux règles régissant la déontologie de la profession et notamment au secret professionnel.

Période d'essai

Le présent contrat ne devient définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai de mois.

Pendant cette période, chaque partie peut mettre fin au contrat dans les conditions prévues par la convention collective et (s'il en existe) les accords d'entreprise, pour la rupture de la période d'essai, sous réserve de l'application du délai de prévenance légal.

Durée du contrat

A l'issue de la période d'essai, si elle s'est révélée satisfaisante, le présent contrat se poursuit pour une durée indéterminée.

Chacune des parties peut y mettre fin, sous réserve de respecter les règles fixées à cet effet par la loi et la convention collective (art. 11 et 12).

Remise de pièces

L'employeur a l'obligation de remettre contre récépissé au salarié, lors de la signature du présent contrat, copie(s), mise(s) à jour, de la convention collective, (s'il en existe) des accords d'entreprise et (s'il existe) du règlement intérieur de l'office, ainsi que la liste des organismes sociaux auxquels le salarié doit être affilié.

Avenants

Toute modification des clauses essentielles du présent contrat devra faire l'objet d'un avenant établi dans les mêmes formes.

Régime de prévoyance et de retraite

Le salarié est affilié à la caisse de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaire, 5 *bis*, rue de Madrid, 75008 Paris, régime spécial de sécurité sociale qui joue également à l'égard des salariés du notariat le rôle de caisse de retraite complémentaire.

Les cotisations sociales concernant la maladie et la retraite sont versées à cet organisme sous le n° ...

Les cotisations sociales concernant les accidents du travail et les allocations familiales sont versées à l'URSSAF de (nom et adresse) sous le n° ...

Le salarié peut exercer auprès de ces organismes son droit d'accès et de rectification que lui confère la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978.

Fait en double original, un pour chaque partie.

A , le

Article 6

Période d'essai

Lors de son entrée dans un office dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, tout salarié est considéré comme étant à l'essai pendant une durée ne pouvant excéder :

- 2 mois pour les employés ;
- 3 mois pour les techniciens ;
- 5 mois pour les cadres.

Cette période peut être réduite ou supprimée par accord écrit entre l'employeur et le salarié avant l'entrée en fonction de ce dernier.

L'absence pour maladie ou accident, à l'exception des maladies professionnelles et des accidents du travail, est suspensive de la période d'essai mais elle ne fait pas obstacle à sa rupture de part ou d'autre.

En cas de rupture de la période d'essai, qu'elle émane de l'employeur ou du salarié, il est dû un délai de prévenance dont la durée est fixée par la loi.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

A l'intérieur d'un même office, le changement de catégorie ne donne pas lieu à période d'essai.

Dans le cas d'un contrat à durée déterminée, la durée de la période d'essai ne peut excéder celle prévue par le droit commun.

Article 7

Durée du travail

La durée du travail est fixée par la loi. Elle peut, toutefois, être fixée à une durée inférieure ou supérieure à celle de la durée légale par accord d'entreprise ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

Les heures supplémentaires sont rémunérées dans les conditions prévues à l'article 14.9.

Article 8

Modalités d'organisation du temps de travail

L'employeur a le choix entre les modalités d'organisation du temps de travail énumérées ci-après, les modalités prévues aux articles 8.2 et 8.3 ne pouvant toutefois être retenues que si la durée habituelle du travail ne dépasse pas 35 heures par semaine, en moyenne annuelle.

Ces différentes modalités peuvent être combinées entre elles.

8.1. Répartition du temps de travail dans le cadre de la semaine civile

En cas d'adoption de cette solution, la répartition du temps de travail entre les jours de la semaine peut être égale ou inégale. La durée quotidienne du travail ne peut excéder 9 heures.

Les salariés peuvent être répartis en équipes pratiquant des horaires décalés, de façon à ce que l'amplitude d'ouverture de l'office soit maintenue ou augmentée.

Les salariés peuvent travailler par roulement, de façon à ce que l'office puisse être ouvert 6 jours par semaine, du lundi au samedi.

Des horaires individualisés peuvent être mis en place dans les conditions prévues aux articles L. 3122-23 à L. 3122-25 du code du travail.

Un règlement établi par l'employeur détermine les conditions d'utilisation des horaires individualisés et fixe, notamment, les plages impératives au cours desquelles les salariés doivent obligatoirement être présents au travail et les limites des plages variables. Il fixe également les règles de report des heures correspondant aux plages variables. Ce règlement ne peut prévoir un report :

- de plus de 4 heures d'une semaine civile sur une autre ;
- de plus de 16 heures d'un mois civil sur l'autre.

Quelle que soit la formule retenue, chaque salarié doit bénéficier de 48 heures de repos consécutives, incluant le dimanche.

Toutefois, à la demande du salarié, il peut être convenu par écrit que le second jour de repos n'est pas accolé au dimanche ou qu'il est fractionné en 2 demi-journées.

8.2. Aménagement du temps de travail sous forme d'attribution de jours de repos

La réduction du temps de travail peut prendre la forme du maintien d'une durée hebdomadaire de travail supérieure à 35 heures avec l'attribution de jours de repos permettant de réduire à 35 heures la durée hebdomadaire moyenne.

8.2.1. Aménagement du temps de travail sous forme d'attribution de jours de repos selon un calendrier préétabli

Il peut être prévu que les repos seront pris par journées ou demi-journées sur une période de 4 semaines, selon un calendrier préalablement établi.

En pareil cas, dans l'hypothèse où la durée du travail hebdomadaire est maintenue à 39 heures, la réduction du temps de travail se traduit par l'octroi :

- de 1 demi-journée de repos de 4 heures consécutives par semaine ;
- de 1 journée de repos de 8 heures consécutives par quinzaine ;
- de 2 journées consécutives ou non de repos par période de 4 semaines.

Le calendrier des prises de repos est établi en concertation avec le personnel de l'office.

8.2.2. Aménagement du temps de travail sous forme d'attribution de jours ou de demi-journées de repos dans un cadre annuel

Il peut également être prévu que les repos sont pris dans un cadre annuel.

À UN HORAIRE HEBDOMADAIRE DE	CORRESPONDENT EN JOURS DE REPOS RTT
39 heures	23 jours
38 heures	17 jours et 5 heures 46 min
37 heures	12 jours et 1 heure 10 min
36 heures	6 jours et 1 heure 48 min

En pareil cas, la moitié des jours de repos acquis est prise à l'initiative de l'employeur et l'autre moitié à l'initiative du salarié par convention écrite. Un délai de prévenance de 1 mois doit être respecté.

Les dates de prise de repos peuvent être modifiées par l'employeur, sous réserve qu'il justifie d'un motif nécessitant la présence du salarié (par exemple, maladie d'un autre salarié, surcharge momentanée du travail) et sous réserve qu'il indemnise, sur justificatifs, les frais non récupérables engagés par le salarié.

Cette possibilité s'exerce sous réserve que le salarié conserve le libre choix de 1/3 des jours de repos.

La période annuelle de référence durant laquelle sont décomptés ces jours est fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre de la même année.

Les jours de repos réduction du temps de travail sont comptabilisés séparément des jours de congés annuels. Il est tenu un tableau par salarié qui comportera l'indication des droits aux jours acquis, les dates de prise de ces jours de repos RTT et l'auteur de la demande avec émargement obligatoire.

Le salaire est lissé. Son montant est indépendant du nombre de journées ou demi-journées de repos RTT prises au cours du mois.

Lorsqu'un salarié quitte l'office sans avoir pris tout ou partie du repos acquis, celui-ci est payé avec les majorations applicables aux heures complémentaires ou supplémentaires.

Si le repos pris par anticipation excède les droits acquis, le salarié en conserve le bénéfice.

Les heures effectuées au-delà de 39 heures dans le cadre de la semaine civile sont des heures supplémentaires.

8.3. Convention de forfait

8.3.1. Forfait assis sur une base en heures sur l'année

Une convention de forfait, assise sur une base en heures sur l'année, peut être conclue avec les catégories suivantes de salariés :

- salariés ayant la qualité de cadre, au sens de la présente convention collective, qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, qui disposent d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la durée de travail ne peut être prédéterminée ;
- salariés itinérants n'ayant pas la qualité de cadre, disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur temps de travail et dont la durée du temps de travail ne peut pas être prédéterminée.

Conformément aux articles L. 3121-38 à L. 3121-42 du code du travail, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier, d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté, dans le cadre de l'année, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées.

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant des 52,14 semaines d'une année les semaines de congés payés légaux et conventionnels ainsi que les jours fériés chômés tombant des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre.

L'horaire annuel ne peut excéder :

- 1 953 heures pour les cadres pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'office, à des droits complets en matière de congés payés légaux et conventionnels ainsi que de chômage de jours fériés ;
- 1 730 heures pour les itinérants pouvant prétendre à des droits complets en matière de congés payés et de chômage de jours fériés.

Au nombre d'heures prévues ci-dessus, il convient d'ajouter les 7 heures dues au titre de la journée de solidarité.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures. La durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures sur 1 semaine et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

L'employeur doit mettre en place un système d'enregistrement manuel ou automatique des horaires faisant apparaître les durées journalière et hebdomadaire du travail.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration, prévu par l'article L. 3121-22 du code du travail, est inclus dans la rémunération forfaitaire.

De ce fait, la rémunération forfaitaire ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement du salarié, proportionnellement augmenté par rapport aux chiffres de base fixés pour la durée légale du travail avec application des majorations légales pour heures supplémentaires.

Le bulletin de paie des salariés doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures supplémentaires d'heures de travail sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

8.3.2. Forfait en jours sur l'année

Afin de garantir la protection de la sécurité et de la santé du salarié, l'amplitude et la charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait ne remet pas en cause le contrat de travail et n'est pas constitutif d'une faute.

8.3.2.1. Salariés concernés

Conformément à l'article L. 3121-43 du code du travail, une convention individuelle de forfait en jours sur l'année peut être proposée aux salariés ayant la qualité de cadre C2, C3 ou C4 au sens de la présente convention ou demandée par les salariés classés cadre C1, tous cadres pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leur fonction au sein de l'office ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

8.3.2.2. Conditions de mise en place

Les conventions individuelles de forfait en jours sur l'année doivent respecter les dispositions suivantes :

- le nombre de jours travaillés dans l'année, du 1^{er} janvier au 31 décembre, ne peut dépasser un plafond de 218 jours (journée de solidarité incluse) en application de l'article L. 3121-44 du code du travail ;
- l'amplitude de la journée de travail ne doit pas dépasser 10 heures ;
- la durée de travail hebdomadaire ne peut être supérieure à 48 heures.

L'amplitude de la journée de travail et la durée de travail hebdomadaire peuvent être prolongées en cas de nécessité liée à un surcroît exceptionnel et temporaire de travail.

En tout état de cause, chaque salarié doit bénéficier d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives en application des articles L. 3131-1 et L. 3132-2 du code du travail.

8.3.2.3. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié.

Conformément à l'article 14.8 ci-après, la rémunération ne peut être inférieure à 120 % de la rémunération correspondant au coefficient plancher du niveau auquel est classé le salarié.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant le mois considéré.

Le bulletin de paie doit faire référence à la convention de forfait en jours sur l'année et faire apparaître la rémunération convenue selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

8.3.2.4. Jours travaillés et jours de repos

La convention individuelle de forfait en jours sur l'année fixe le nombre maximum de jours travaillés dans l'année, dans la limite du plafond précisé à l'article 8.3.2.2.

Si le nombre convenu de jours travaillés sur l'année est inférieur à 218, la rémunération du salarié est calculée conformément à l'article 8.3.2.3 proportionnellement à cette durée réduite et sa charge de travail doit en tenir compte.

Dans le cas d'une embauche en cours d'année, le nombre de jours devant être travaillés sur l'année est calculé proportionnellement au nombre de jours calendaires restant sur l'année civile.

Afin de ne pas dépasser le nombre de jours travaillés convenu, le salarié bénéficie de jours de repos dont le nombre minimum sur l'année est déterminé dans la convention individuelle de forfait en jours. Ce nombre de jours de repos peut varier d'une année sur l'autre en fonction notamment des jours chômés, sans pour autant être inférieur au nombre minimum convenu.

Les jours de repos ainsi déterminés sont fixés pour moitié à l'initiative de l'employeur et pour moitié à l'initiative du salarié. Ils peuvent être pris par journées ou demi-journées avec un délai de prévenance réciproque de 15 jours, pouvant être réduit en fonction des nécessités, sans toutefois être inférieur à 3 jours.

Le salarié fixe les dates des jours de repos pris à son initiative en tenant compte des impératifs de sa mission et les communique à son employeur.

Dans le cadre du droit du salarié au respect de son temps de repos, l'employeur doit assurer la mise en œuvre des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

8.3.2.5. Décompte des jours travaillés et charge de travail

L'employeur met à la disposition du salarié un document afin qu'il y mentionne :

- le nombre de jours travaillés et de jours de repos déterminés dans la convention individuelle de forfait en jours sur l'année ;
- le nombre et les dates des jours travaillés ;
- le nombre, les dates et la qualification des jours non travaillés (repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos) ;
- le nombre de jours qui ne doivent pas être travaillés pour que le nombre convenu de jours travaillés ne soit pas dépassé.

Le salarié y précise également ses heures habituelles d'entrée et de sortie pour permettre d'apprécier l'amplitude habituelle de ses journées de travail.

Tous les mois, l'employeur doit s'assurer de l'établissement de ce document par le salarié.

L'employeur tient ce document à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de 3 ans, conformément à l'article D. 3171-16 du code du travail.

A échéance régulière, et *a minima* chaque trimestre, l'employeur effectue un contrôle des informations transmises par le salarié pour s'assurer du respect des durées minimales de repos et du nombre de jours travaillés afin de veiller notamment aux éventuelles surcharges de travail. S'il y a lieu, il procède à une analyse de la situation et prend toutes les mesures nécessaires pour respecter les dispositions de la convention individuelle de forfait en jours, et en particulier celles concernant la durée minimale des repos quotidien et hebdomadaire prévue à l'article 8.3.2.2.

La charge de travail confiée et l'amplitude de la journée d'activité en résultant doivent permettre à chaque salarié de prendre obligatoirement les repos quotidien et hebdomadaire susvisés.

L'employeur veille à ce que la charge de travail confiée au salarié lui permette de remplir cette obligation.

8.3.2.6. Dispositif de veille et d'alerte

Si le salarié considère que la charge de travail qui lui est confiée ne lui permet pas de mener à bien sa mission, il alerte son employeur par écrit.

L'employeur doit alors organiser un entretien dans les plus brefs délais avec le salarié concerné afin d'examiner avec lui l'organisation de son travail, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées d'activité et d'envisager toute solution permettant de traiter les difficultés qui auraient été identifiées. Cet entretien fait l'objet d'un écrit signé par l'employeur et le salarié.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ou que la charge de travail aboutissent à des situations anormales, il peut également organiser un rendez-vous avec le salarié. Cet entretien fait l'objet d'un écrit signé par l'employeur et le salarié.

8.3.2.7. Entretien annuel individuel de suivi du forfait en jours

Conformément à l'article L. 3121-46 du code du travail, l'employeur organise un entretien annuel individuel avec chaque salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année. Au cours de cet entretien sont évoquées :

- la charge de travail de l'intéressé ;
- l'organisation du travail dans l'office ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- la rémunération du salarié.

A l'issue de l'entretien, une fiche de synthèse est établie en deux exemplaires signés par les deux parties, l'un des exemplaires étant remis au salarié.

Cet entretien peut se dérouler à la suite de l'entretien annuel d'évaluation prévu à l'article 16 ci-après, dont il est cependant distinct.

Article 9

Travail à temps partiel

9.1. Définition et mise en place

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou à la durée du travail pratiquée dans l'office, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale.

Le recours au travail à temps partiel est possible dans le notariat, et ce dans les conditions prévues ci-après.

9.2. Contenu du contrat de travail

Indépendamment des dispositions de l'article 4, le contrat de travail des salariés à temps partiel mentionne obligatoirement :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue, la répartition de cette durée entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ainsi que, pour chaque journée travaillée, les horaires de travail ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir et la nature de cette modification ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires.

9.3. Répartition des horaires au cours de la journée

Un salarié à temps partiel ne peut pas être occupé pour une période de travail continue quotidienne inférieure à 2 heures.

L'horaire d'un salarié à temps partiel ne peut comporter au cours d'une même journée qu'une interruption, qui ne peut être supérieure à 2 heures.

9.4. Heures complémentaires

A la condition de respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, l'employeur peut demander au salarié d'effectuer des heures complémentaires au-delà de celles prévues au contrat de travail initial, dans les limites suivantes :

- le nombre d'heures complémentaires doit rester inférieur ou égal à 1/3 du nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles prévues au contrat de travail ;
- le nombre total d'heures effectuées doit rester inférieur à la durée légale du travail ou à la durée du travail pratiquée dans l'office ou l'organisme assimilé, si elle est inférieure.

Les heures complémentaires ne sont pas majorées comme des heures supplémentaires. Toutefois, les heures complémentaires donnent lieu :

- à une majoration de 10 % pour chaque heure accomplie dans la limite de 1/10 des heures prévues au contrat ;
- à une majoration de 25 % pour chaque heure accomplie au-delà de 1/10 de la durée contractuelle.

Lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins, par semaine, l'horaire prévu dans son contrat de travail, le contrat est modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié. L'horaire modifié est fixé en ajoutant à l'horaire antérieur la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

9.5. Egalité de traitement avec les salariés à temps complet

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité de droits avec les autres salariés, sous réserve des aménagements prévus au dernier alinéa du présent article. Ils doivent notamment bénéficier des mêmes possibilités de promotion, de déroulement de carrière et de formation.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, ont priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit porter à la connaissance des salariés la liste des emplois vacants ou à créer. Toutefois, l'employeur est fondé à recruter une personne extérieure à l'office si aucun des salariés visés ci-dessus ne remplit les conditions d'aptitude pour ce poste ou n'accepte ce poste.

En cas de licenciement d'un salarié à temps partiel, celui-ci bénéficie, pour la recherche d'un nouvel emploi pendant la durée de son préavis, d'un nombre d'heures libres calculé au prorata de son temps de travail sur la base de 2 heures par journée habituellement travaillée, telle que mentionnée dans son contrat de travail, dans les conditions de l'article 12.3.

TITRE III

RUPTURE DU CONTRAT DU TRAVAIL

Article 10

Modification de la structure de l'office

10.1. Maintien de l'office

La cession de l'office, son apport en société, le transfert du siège de l'office hors de la commune, la modification du nombre des associés, le décès ou le changement du titulaire ou d'un associé n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, quels qu'en soient la nature et le contenu ; il en est de même de la suspension ou de la destitution de l'employeur.

10.2. Suppression de l'office

En cas de suppression d'un office, le personnel doit faire l'objet d'une procédure de licenciement pour motif économique par le titulaire de l'office, sauf démission ou départ volontaire du salarié à la retraite ou reprise de son contrat de travail par l'attributaire des minutes.

Article 11

Démission

Toute démission d'un salarié doit résulter soit d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit d'une lettre simple contre récépissé. Elle doit spécifier la durée du préavis. Son point de départ est la présentation de la lettre de démission à l'employeur.

La maladie survenue au cours du préavis ne prolonge pas la durée de celui-ci.

Les délais de préavis consécutifs à une démission sont ceux indiqués dans le tableau ci-après :

ANCIENNETÉ DANS L'OFFICE	EMPLOYÉ	TECHNICIEN	CADRE
Moins de 2 ans d'ancienneté	1 mois	1 mois	1 mois
Entre 2 ans et 10 ans d'ancienneté	1 mois	1 mois	2 mois
Plus de 10 ans d'ancienneté	1 mois	2 mois	3 mois

Article 12

Licenciement

12.1. Motif

La période d'essai terminée, tout licenciement, quels que soient l'effectif de l'office et le temps de présence du salarié, doit avoir un motif réel et sérieux.

Dans le cas où, à la suite d'un licenciement, le salarié porterait le litige devant la juridiction compétente, si celle-ci reconnaît que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, sous réserve de l'application des articles L. 1235-3 et L. 1235-11 du code du travail, le salarié aura droit à une indemnité calculée en fonction du préjudice subi et s'imputant sur celle éventuellement allouée par le juge, qui ne pourra être inférieure à :

- 2 mois de salaire, s'il a moins de 1 an de présence dans l'office ;
- 4 mois de salaire, s'il a plus de 1 an et moins de 2 ans de présence dans l'office ;
- 6 mois de salaire, s'il a plus de 2 ans de présence dans l'office.

12.2. Procédure

La procédure de licenciement est régie par les dispositions du code du travail, complétées par celles du présent article.

Le licenciement doit, dans le mois de sa notification, être signalé par lettre recommandée avec avis de réception par l'employeur à la commission nationale paritaire de l'emploi dans le notariat (60, boulevard de La Tour-Maubourg, 75007 Paris) sous peine d'une pénalité, au profit du salarié, égale à 1 demi-mois de salaire calculé sur les mêmes bases que l'indemnité de licenciement.

12.3. Préavis de licenciement

Les délais de préavis de licenciement sont fixés conformément au tableau ci-après :

ANCIENNETÉ DANS L'OFFICE	
Moins de 2 ans d'ancienneté	1 mois
Plus de 2 ans d'ancienneté	3 mois

Le délai de préavis est augmenté de 50 % si le licenciement intervient dans les 6 mois précédant ou suivant le changement du titulaire de l'office, la mise en société de l'office ou sa suppression, l'augmentation du nombre des associés.

A la demande de l'employeur ou du salarié, ce délai supplémentaire résultant de la majoration de 50 % peut donner lieu à dispense avec paiement de l'indemnité compensatrice de préavis correspondante.

Le salarié licencié est libre de quitter son emploi à tout moment au cours du délai de préavis, sans avoir à verser à l'employeur une indemnité compensatrice, sauf à l'informer par écrit 8 jours à l'avance. Dans cette hypothèse, il ne peut prétendre au paiement de l'indemnité compensatrice du préavis non effectué mais conserve le bénéfice de l'indemnité de licenciement prévue par la présente convention.

Le salarié est en droit de prendre au cours du délai de préavis les congés payés dont les dates avaient été fixées, en accord avec l'employeur, avant la notification du licenciement. Le préavis est alors prolongé d'une durée égale à celle du congé.

Le temps accordé aux salariés pendant la durée du préavis, en cas de licenciement, pour la recherche d'un nouvel emploi est fixé à 2 heures par journée habituellement travaillée telle que mentionnée dans leur contrat de travail. L'ensemble des heures dues au cours du préavis peut être cumulé avec un maximum de 50 heures par mois, à prendre sur les jours d'ouverture de l'étude. Le salarié doit prévenir son employeur des horaires durant lesquels il a l'intention de s'absenter. Aucune diminution de salaire ne peut résulter de cette absence.

12.4. Indemnité de licenciement

A l'exception du licenciement pour faute grave ou lourde, le licenciement d'un salarié ayant au moins 1 an de présence ininterrompue dans l'office à l'expiration du délai de préavis donne lieu au versement d'une indemnité de licenciement qui s'établit selon les dispositions légales suivantes :

- moins de 10 ans d'ancienneté dans l'office : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté dans l'office : 1/5 de mois par année d'ancienneté, plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte qu'au prorata du temps.

Article 13

Départ à la retraite

13.1. Départ volontaire à la retraite

En cas de départ volontaire à la retraite, les salariés ont droit à une indemnité fixée en fonction de leur ancienneté dans l'office à :

- 1 demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ volontaire à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

13.2. Mise à la retraite

La mise à la retraite a lieu dans les conditions prévues aux articles L. 1237-5 et suivants du code du travail.

TITRE IV

RÉMUNÉRATIONS

Article 14

Salaires minima

14.1. Accord annuel

Les partenaires sociaux doivent se réunir, chaque année dans la première quinzaine de février, afin de fixer la valeur du point au 1^{er} janvier et son évolution au cours de l'année civile, en se référant à tous éléments capables de permettre une évaluation du pouvoir d'achat.

Les nouveaux salaires prennent effet aux dates arrêtées pour la modification de la valeur du point.

14.2. Clause de sauvegarde

En outre, les partenaires sociaux conviennent de se réunir dans la seconde quinzaine de septembre afin de faire le point de l'évolution du pouvoir d'achat et en vue de procéder, le cas échéant, au réajustement de la valeur du point pour le reste de l'année civile.

14.3. En cas de dénonciation de l'accord de salaires, conclu dans les conditions définies ci-dessus, les salaires résultant dudit accord doivent continuer à être versés sur les mêmes bases jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

14.4. L'application de cet accord de salaires ne peut entraîner aucun licenciement, ni aucune diminution de rémunération, ni aucun déclassement. Par ailleurs, l'application de cet accord de salaires doit, dans un même office, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

14.5. Le personnel des études reçoit un salaire mensuel déterminé ainsi qu'il suit.

Le salaire mensuel est égal au produit du nombre de points correspondant au coefficient de la classification mentionnée dans le contrat de travail et fixée conformément aux dispositions des articles 15.1 à 15.7 ci-après, par la valeur du point.

14.6. La valeur du point correspond à la durée légale du travail.

La modification de cette valeur du point, dans le cadre des procédures des articles 14.1 et 14.2 ci-dessus, fait l'objet d'un accord formant avenant à la présente convention et contenant un tableau des salaires minima, arrondis à l'euro supérieur.

14.7. Treizième mois

Le treizième mois est un élément du salaire annuel qui s'acquiert dans la mesure où le salaire est versé. Il est versé au plus tard le 20 décembre. Ce treizième mois est égal au montant du salaire habituel du mois de décembre, en ce non comprises les gratifications exceptionnelles et les heures supplémentaires occasionnelles.

Lorsque le salaire habituel comprend une partie variable en plus de la rémunération fixe convenue, le treizième mois est égal à 1/12 de la totalité de la rémunération fixe et variable annuelle.

En cas de non-versement de salaire ou d'arrivée en cours d'année, le treizième mois est acquis au prorata du temps.

Le treizième mois est acquis au prorata du temps compte tenu du nombre de jours de congé ou de RTT acquis et non pris au moment du départ de l'intéressé, si ce dernier quitte l'étude en cours d'année, sans pouvoir cependant excéder le montant défini au premier alinéa ci-dessus.

En cas de passage en cours d'année du travail à temps partiel au travail à temps complet, ou inversement, le treizième mois est calculé proportionnellement au nombre de mois travaillés à temps partiel et à temps complet sur la base de la valeur du salaire habituel du mois de décembre.

14.8. Rémunération des cadres titulaires d'une convention de forfait en jours sur l'année

Les salaires minima mentionnés à l'article 14.5 ci-dessus sont majorés de gré à gré au minimum de 20 % pour les cadres visés à l'article 15.5 titulaires d'une convention de forfait en jours sur l'année.

14.9. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires demandées par l'employeur sont rémunérées conformément à la loi et ouvrent droit aux majorations légales qui sont versées au salarié en argent. Il peut, toutefois, être convenu entre l'employeur et le salarié qu'elles prendront, en tout ou partie, la forme d'un repos compensateur de remplacement, conformément à l'article L. 3121-24 du code du travail.

14.10. Computation du contingent d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées à l'intérieur du contingent légal d'heures supplémentaires doivent donner lieu à consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Pour le décompte du contingent prévu à l'alinéa ci-dessus, ne sont pas considérés comme temps de travail les jours fériés et ponts, les périodes de congé payé, ainsi que les autres jours d'absence, quel qu'en soit le motif. Les absences motivées par la participation à un stage de formation continue proposé par l'employeur seront toutefois considérées comme du temps de travail pour le décompte de ce contingent.

Article 15

Classifications

15.1. Critères

La classification des salariés des offices notariaux est fondée sur le principe des critères classants. Cette classification tient compte de l'évolution de la profession et de la qualification requise pour assumer les fonctions déterminées par le contrat de travail.

L'entretien d'évaluation prévu à l'article 16 ci-après a pour objet notamment de vérifier si la classification du salarié est toujours en adéquation avec ses attributions et d'examiner ses perspectives d'évolution.

La classification comporte trois catégories :

- les employés ;
- les techniciens ;
- les cadres.

Chacune de ces trois catégories comporte plusieurs niveaux. A chacun d'eux est affecté un coefficient plancher en fonction duquel l'employeur et le salarié déterminent, d'un commun accord, le coefficient de base devant servir à la détermination du salaire de base en multipliant ce coefficient par la valeur attribuée au point de salaire.

Lors de toute embauche d'un salarié, un contrat de travail par acte écrit fixe le contenu de son travail et le coefficient qui lui est attribué.

Le classement des salariés et la détermination du salaire minimum résultant de ce classement s'effectuent en fonction de critères. Pour qu'un salarié soit classé à un niveau donné, ces critères doivent être cumulativement réunis sauf, toutefois, ce qui résulte des dispositions de l'article 15.6.

Les critères de classement sont :

- le contenu de l'activité ;
- l'autonomie dans le cadre du travail effectivement réalisé ;
- l'étendue et la teneur des pouvoirs conférés (du T2 au C4) ;
- la formation ;
- l'expérience.

L'énumération ci-dessus ne constitue pas une hiérarchie des critères.

Le contenu de l'activité se définit par la nature des tâches à accomplir et par son niveau de difficulté, qui va de l'exercice de tâches simples et répétitives à la prise en charge de missions complexes concernant plusieurs domaines.

Par « autonomie », il faut entendre la liberté de décision dont dispose le salarié pour organiser son travail. Le degré d'autonomie dépend de l'importance et de la fréquence des contrôles exercés par le responsable hiérarchique ou par le notaire.

Les pouvoirs délégués pour accomplir les tâches prévues par le contrat de travail se caractérisent par leur teneur, puis par leur étendue.

Par « formation », il faut entendre les connaissances acquises par le salarié et sanctionnées, le cas échéant, par un diplôme. Cette formation est considérée comme nécessaire pour exécuter les tâches prévues par le contrat de travail, sauf ce qui est ci-après précisé concernant le critère de « l'expérience ».

Par « expérience », il faut entendre une pratique qui confère à son titulaire les capacités nécessaires pour accomplir son travail, même s'il n'a pas reçu une formation sanctionnée par le diplôme correspondant.

Pour chacun des niveaux prévus à l'intérieur des trois grandes catégories de salariés sont mentionnés des exemples d'emplois.

Pour effectuer le classement des salariés, il convient de s'attacher à l'emploi occupé et non au salaire, la formation et les diplômes n'entrant en ligne de compte que dans la mesure où ils sont mis en œuvre dans cet emploi.

Lorsqu'un salarié effectue des tâches de nature différente, l'activité prédominante exercée par le salarié de façon permanente est le critère prépondérant de son classement dans une catégorie et à un niveau d'emploi.

Tout salarié est susceptible de passer d'une catégorie à une autre et, à l'intérieur de chaque catégorie, d'un niveau à un autre, en fonction de la qualité de son travail et de l'extension de sa qualification.

Les coefficients sont établis pour fixer à chaque niveau un minimum de rémunération au-delà duquel un coefficient supérieur peut être attribué, par accord entre le salarié et l'employeur, sans qu'il en résulte pour autant une modification de la classification, même si le coefficient convenu vient à excéder le plancher du niveau supérieur.

Les appellations de « principal », « notaire salarié », « notaire assistant » ou « notaire stagiaire » ou « clerc stagiaire » ne constituent que des titres et non des classifications, étant entendu que dans les deux dernières appellations il est fait référence expressément au décret modifié du 5 juillet 1973 relatif à la formation professionnelle dans le notariat.

15.2. Reconnaissance du savoir-faire

Tout nouveau salarié entrant dans le notariat, à compter du 1^{er} février 2008, voit, pour autant qu'il n'en ait pas encore profité, au terme des 3 premières années de travail accompli effectivement et consécutivement au sein de la profession notariale son savoir-faire reconnu par l'office dans lequel il se trouve à cette date-là par une attribution unique de 10 points.

Ces points sont attribués au salarié sur justification de ces 3 premières années de travail dans le notariat : seules sont ici assimilées à du travail effectif les absences pour jours de repos RTT de l'article 8 ci-dessus, de repos compensateur des articles 7 et 14.9 ci-dessus et 2 de l'accord de branche du 8 juin 2001 relatif à l'incidence de la réduction du temps de travail, pour congés payés de l'article 18.1 ci-après, pour jours chômés et payés de l'article 18.7 et pour formation à la demande de l'employeur de l'article 29.1.2.

Ces points disparaissent lorsqu'un changement de niveau ou de catégorie est accordé postérieurement au salarié, dans la mesure où le nouveau coefficient qui en résulte est égal ou supérieur au montant de ces points ajouté à l'ancien coefficient.

Les jours non travaillés, résultant d'absences non énumérées au deuxième alinéa, prolongent d'une durée égale le terme de ces 3 premières années.

Pour faciliter l'application de cet article en cas de changement d'office à l'intérieur de cette période des 3 premières années, l'employeur est tenu de délivrer au salarié, lors de son départ de l'office, une attestation mentionnant qu'il n'a pas encore bénéficié des 10 points mentionnés ci-dessus ainsi que le nombre de mois de travail accomplis dans son office et, s'il y a lieu, le nombre de jours non travaillés dans son office, sans autre précision, susceptible de prolonger le terme des 3 premières années conformément à ce qui est écrit ci-dessus. Corrélativement, le salarié est tenu de remettre la ou lesdites attestations à son nouvel employeur.

15.3. Employés

Niveau 2

E2. – Coefficient 115

Contenu de l'activité :

Exécution de tâches simples.

Autonomie :

Exécution à partir de consignes précises et détaillées.

Formation :

Formation scolaire de base.

Expérience :

Aucune expérience professionnelle n'est exigée.

Exemples d'emploi :

Archiviste, coursier, employé aux machines de reproduction et numérisation, employé d'accueil standard, accompagnateur pour visites immobilières, secrétaire.

Niveau 3

E3. – Coefficient 120

Contenu de l'activité :

Exécution de travaux qualifiés nécessitant des connaissances professionnelles confirmées et une bonne connaissance de la technique et des techniques connexes, acquises par la pratique.

Autonomie :

Exécution sur indications.

Formation :

Possession ou niveau d'un diplôme reconnu : brevet, baccalauréat ou équivalent.

Expérience :

Expérience professionnelle d'au moins 2 ans.

Exemples d'emploi :

Aide-comptable, employé d'accueil standard qualifié, secrétaire.

15.4. Techniciens

Niveau 1

T1. – Coefficient 132

Contenu de l'activité :

Rédaction ou exécution d'actes ou opérations simples.

Autonomie :

Exécution sur directives générales et sous contrôle régulier.

Formation :

Connaissances générales de droit ou d'économie ou de comptabilité : capacité en droit, BTS du notariat, licence professionnelle métiers du notariat, diplôme de 1^{er} cycle de l'école de notariat ou diplôme équivalent, CQP d'assistant rédacteur d'actes.

Expérience :

A défaut de la formation initiale, pratique notariale d'au moins 3 ans.

Exemples d'emploi :

Secrétaire assistant de rédaction d'actes, assistant de rédaction.

Niveau 2

T2. – Coefficient 146

Contenu de l'activité :

Rédaction des actes courants ou résolution de problèmes juridiques ou économiques ou comptables, simples.

Autonomie :

Exécution sur directives générales. Autonomie dans la réalisation du travail avec contrôle de bonne fin.

Etendue et teneur des pouvoirs conférés :

Réception de la clientèle des dossiers qui lui sont confiés.

Formation :

Sérieuses connaissances juridiques ou économiques ou comptables : BTS, DUT, niveau baccalauréat + 2, BTS du notariat, licence professionnelle métiers du notariat, diplôme de 1^{er} cycle de l'école de notariat ou diplôme équivalent.

Expérience :

Pratique notariale d'au moins 3 ans ;

Exemples d'emploi :

Comptable, négociateur, clerc aux successions simples, clerc aux actes courants simples.

Niveau 3

T3. – Coefficient 195

Contenu de l'activité :

Gestion de dossiers complexes avec mise en œuvre, par lui-même ou par délégation, des moyens nécessaires à cette gestion, notamment la rédaction des actes ou autres documents juridiques ou économiques ou comptables qu'ils comportent.

Autonomie :

Autonomie de gestion des dossiers, sous l'autorité d'un cadre ou d'un notaire, à charge de rendre compte.

Etendue et teneur des pouvoirs conférés :

Contrôle de l'exécution des tâches déléguées. Réception de la clientèle des dossiers qui lui sont confiés. Réception exceptionnelle de la clientèle pendant une absence de courte durée d'un cadre ou d'un notaire.

Formation :

Formation juridique, ou économique, ou comptable, ou en informatique, ou en communication, étendue et connaissance approfondie de la technique notariale : diplôme de premier clerc, diplôme de l'institut des métiers du notariat ou diplômes équivalents, CQP de comptable taxateur, CQP de formaliste.

Expérience :

Pratique notariale d'au moins 4 ans, en ce compris la formation notariale en alternance.

Exemples d'emploi :

Comptable taxateur, négociateur expert, clerc formaliste, clerc rédacteur, technicien en informatique, technicien en communication.

15.5. Cadres

Niveau 1

C1. – Coefficient 220

Contenu de l'activité :

Définition et réalisation, par lui-même ou par délégation, de travaux dans le respect des orientations données.

Autonomie :

Travaux menés sous la conduite d'un notaire ou d'un cadre confirmé.

Etendue et teneur des pouvoirs conférés :

Réception de la clientèle dans la limite de ses attributions. Autorité sur le personnel dont il a la charge et auquel il apporte une aide technique.

Formation :

Diplôme de premier clerc, diplôme de l'institut des métiers du notariat ou diplômes équivalents.

Expérience :

Selon ses attributions, expérience professionnelle ou pratique notariale d'au moins 4 années.

Exemples d'emploi :

Cadre polyvalent dans un office à structure simplifiée, clerc spécialiste, responsable d'un service à développement limité : expertise, négociation, etc., selon l'orientation des activités de l'office.

Niveau 2

C2. – Coefficient 270

Contenu de l'activité :

Mise au point de dossiers complexes ou de conception difficile. Conduite d'un secteur dont il assure le développement selon la délégation reçue.

Autonomie :

Large autonomie.

Etendue et teneur des pouvoirs conférés :

Autorité sur le personnel de son secteur. Réception de la clientèle.

Formation :

Diplôme de notaire ou diplôme équivalent.

Expérience :

Selon ses attributions, expérience professionnelle ou pratique notariale d'au moins 4 années permettant d'assurer la conduite de son secteur dans le cadre de la délégation reçue du notaire et de prendre les initiatives nécessaires.

Exemples d'emploi :

Responsable d'un service juridique ou technique tel que :

- le droit de la famille ;
- le service comptable,

ou d'un service spécialisé, tel que l'expertise, la négociation ou la gestion. S'il est peu développé, l'office peut tenir lieu de secteur.

Responsable en communication.

Niveau 3

C3. – Coefficient 340

Contenu de l'activité :

Conduite de l'office ou d'une partie importante de celui-ci.

Autonomie :

Large délégation de pouvoirs.

Etendue et teneur des pouvoirs conférés :

Prise des initiatives requises par les circonstances en l'absence du notaire. Réception de toute la clientèle. Autorité sur le personnel qu'il anime et coordonne.

Formation :

Diplôme de notaire ou diplôme équivalent.

Expérience :

Selon ses attributions, expérience professionnelle ou pratique notariale de 5 années au moins après l'obtention du diplôme de notaire ou d'un diplôme équivalent, lui permettant d'exercer des activités de même niveau que celles du notaire.

Exemples d'emploi :

Cadre principal d'un office ayant une structure adéquate, responsable dans un office important d'un ou de plusieurs secteurs d'activités sous le contrôle d'un notaire, poste autonome d'un spécialiste hautement qualifié.

Niveau 4

C4. – Coefficient 380

Contenu de l'activité :

Participation à la détermination et à la mise en œuvre de la stratégie de l'office.

Autonomie :

Large délégation de pouvoirs.

Etendue et teneur des pouvoirs conférés :

Prise des initiatives requises par les circonstances en l'absence du notaire. Réception de toute la clientèle. Autorité sur le personnel qu'il anime et coordonne.

Formation :

Diplôme de notaire ou diplôme équivalent.

Expérience :

Selon ses attributions, expérience professionnelle ou pratique notariale de 5 années au moins après l'obtention du diplôme de notaire ou d'un diplôme équivalent, lui permettant d'exercer des activités de même niveau que celles du notaire.

15.6. Corrélation diplômes. – Classification

Par dérogation aux dispositions du sixième alinéa de l'article 15.1, les salariés titulaires des diplômes ainsi qu'il est dit ci-dessous doivent être classés à l'embauche ou à l'obtention de ces diplômes aux niveaux indiqués ci-après, même s'ils ne remplissent pas l'ensemble des critères normalement exigés pour prétendre à ces classifications. Dès qu'ils remplissent l'ensemble des critères classants du niveau supérieur, les dispositions de l'article 15.1 doivent s'appliquer.

Tout salarié dont le contrat de travail est conclu en vue de l'obtention du certificat de qualification professionnelle de comptable taxateur ou du certificat de qualification professionnelle de formaliste ou du certificat de qualification professionnelle d'assistant rédacteur d'actes doit être classé au niveau T1. Sa rémunération peut toutefois subir un abattement de 15 % par rapport à celle correspondant au coefficient 132 pendant les 6 premiers mois et de 10 % les 6 mois suivants.

Tout salarié titulaire du brevet de technicien supérieur « notariat » doit être classé T1.

Tout salarié titulaire de la licence professionnelle métiers du notariat, ou d'un diplôme équivalent, doit être classé au niveau T1, sans que son coefficient puisse être inférieur à 135.

Tout salarié titulaire du diplôme de 1^{er} clerc doit être classé T2.

Tout salarié titulaire du diplôme de l'institut des métiers du notariat doit être classé T2.

Tout salarié titulaire du certificat de qualification professionnelle de comptable taxateur, obtenu avant le 1^{er} janvier 2015 doit être classé T3.

Tout salarié titulaire du certificat de qualification professionnelle de comptable taxateur obtenu à compter du 1^{er} janvier 2015 doit être classé T2 pendant 12 mois de travail effectif au sein de la profession notariale, puis T3.

Tout salarié titulaire du certificat de qualification professionnelle de formaliste obtenu avant le 1^{er} janvier 2015 doit être classé T3.

Tout salarié titulaire du certificat de qualification professionnelle de formaliste obtenu à compter du 1^{er} janvier 2015 doit être classé T2 pendant 18 mois de travail effectif au sein de la profession notariale, puis T3.

Tout salarié titulaire du certificat de qualification professionnelle d'assistant rédacteur d'actes doit être classé T1.

Tout salarié titulaire du DESS de droit notarial, du master mention ou spécialité droit notarial ou du diplôme d'aptitude aux fonctions de notaire (DAFN) et dont le contrat de travail est conclu notamment en vue de l'obtention du diplôme supérieur de notariat ou du certificat de fin de stage du DAFN doit être classé T2, sans que son coefficient puisse être inférieur la deuxième année à 160.

Tout salarié titulaire d'un master de droit sans mention ou spécialité de droit notarial dont le contrat de travail est conclu en vue de l'obtention du diplôme de notaire doit être classé T1 durant les 6 premiers mois, puis T2 durant les 24 mois suivants, sans que son coefficient puisse être inférieur à 160 les 12 derniers mois.

Tout salarié titulaire d'un des diplômes suivants :

- diplôme supérieur de notariat ;
- diplôme d'aptitude aux fonctions de notaire et du certificat de fin de stage ;
- diplôme de notaire ;
- certificat d'aptitude aux fonctions de notaire,

doit être classé C1.

15.7. Modalités d'application

Le changement de coefficient plancher qui résulterait de l'application de l'article 15.6 ne constitue pas en lui-même une augmentation de salaire : il s'impute en priorité sur tous les éléments de salaire confondus antérieurement perçus par le salarié (coefficient de base plus élevé, points complémentaires, points de formation, compléments en espèces).

Article 16

Entretien annuel d'évaluation

Un entretien individuel d'évaluation a lieu chaque année dans le courant du premier semestre civil.

Cet entretien individuel a pour objet d'instaurer un échange entre le salarié et l'employeur ou le responsable hiérarchique direct du salarié auquel cette mission est déléguée dans les offices de plus de 20 salariés, sur son activité professionnelle, ses résultats et ses objectifs. Il ne peut entraîner une rétrogradation dans un coefficient ni l'attribution d'un salaire inférieur.

L'entretien permet :

Au salarié :

1. De porter à la connaissance de son employeur, ou du responsable hiérarchique délégué, ses demandes en ce qui concerne tant ses conditions de travail que ses attributions, sa classification ou sa rémunération ;
2. D'exprimer les demandes de formation nécessaires à l'exercice de ses attributions ou favorables à son projet professionnel ;
3. De connaître l'appréciation portée sur ses compétences, son activité et son comportement professionnels ;
4. D'être informé de ses perspectives d'évolution dans l'étude.

A l'employeur :

1. De porter à la connaissance du salarié les observations objectives sur ses compétences, son comportement, le contenu de son activité, la teneur des pouvoirs qui lui sont conférés au sein de l'étude et les résultats de la période écoulée ;
2. De fixer des objectifs d'activité habituelle pour remplir correctement les tâches confiées et de convenir, éventuellement, d'objectifs de progrès compatibles avec le temps de travail du salarié, avec la situation économique et l'environnement de l'étude et avec la déontologie notariale ;
3. D'étudier les moyens d'accompagnement éventuellement nécessaires pour atteindre ces objectifs, notamment par une formation appropriée ;
4. De faire le point sur les possibilités d'évolution dans l'étude en fonction de l'expérience et des actions de formation suivies par le salarié ou des diplômes obtenus.

L'employeur avertit à l'avance le salarié de la date de l'entretien d'évaluation. A l'issue de l'entretien, une fiche de synthèse est établie, à partir du modèle élaboré à l'article 17 ci-après, en deux exemplaires, signés par les deux parties, l'un des exemplaires étant remis au salarié.

La fiche de synthèse mentionne, d'une part, les orientations et les engagements convenus par les deux parties et, d'autre part, les observations de l'employeur ou du responsable hiérarchique et celles du salarié.

Lors des inspections de comptabilité, les inspecteurs contrôleurs doivent vérifier l'existence des fiches de synthèse, notamment de leur volet formation, et mention en est faite dans leur rapport.

Article 17

Entretien annuel d'évaluation. – Synthèse de l'entretien

Année

A. – Collaborateur

Nom, Prénom	Date d'entrée dans l'étude

Contenu de l'activité :

Intitulé	Niveau	Coefficient

Formation initiale :

Connaissances	Diplômes	Années d'obtention

Expérience :

Dans le notariat	Autre

Déroulement de carrière au sein de l'étude :

Années	Contenu de l'activité	Coefficient

B. – Evaluation de l'activité

Principales missions ou activités du collaborateur
1.
2.

Appréciations de l'employeur ou du responsable hiérarchique sur l'exécution des activités et la réalisation des missions

Appréciations du collaborateur sur ses activités et la réalisation de ses missions et des moyens mis à sa disposition

Type d'objectifs	Objectifs fixés et/ou convenus	Résultats attendus	Moyens éventuels d'accompagnement

**C. – Détermination des objectifs à venir
(activité habituelle, le cas échéant objectifs de progrès)**

Type d'objectifs	Objectifs fixés et/ou convenus	Résultats attendus	Moyens éventuels d'accompagnement

Commentaires du collaborateur sur les objectifs

D. – Formation

Formations suivies précédemment	Appréciation des formations	
Intitulé du stage	Collaborateur	Employeur ou responsable hiérarchique

Formations envisagées	
Formation article 29.1.2.2. CC : oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/>	
Formation autre : oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/>	
Souhaits du collaborateur	Choix de l'employeur ou du responsable hiérarchique
Intitulé du stage :	Intitulé du stage :
Objectifs :	Objectifs :

Synthèse du projet de formation pour l'année à venir

E. – Projet professionnel du collaborateur

Souhaits du collaborateur	Avis de l'employeur ou du responsable hiérarchique

F. – Conclusions

Observations, suggestions du collaborateur

Observations, suggestions de l'employeur ou du responsable hiérarchique

Date de l'entretien :

Signature du collaborateur

Signature de l'employeur
ou du responsable hiérarchique

TITRE VI CONGÉS ET ABSENCES

Article 18

Congés

18.1. Congés annuels

Tout salarié de la profession ayant 1 an de période de référence dans un même office (1^{er} juin-31 mai) a droit à un congé annuel de 30 jours ouvrables.

Le salarié n'ayant pas 1 an de période de référence dans l'office, au sens du précédent alinéa, a droit à 2,5 jours ouvrables de congé par mois, arrondis au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

Pour ce droit à congé, seul le travail effectif est pris en considération. Outre les dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail, sont assimilés à un travail effectif pour la détermination de la durée du congé toute absence rémunérée en vertu de la présente convention et, en outre, le délai de carence prévu à l'article 20.4.

La période normale des congés est fixée du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante. Toutefois, au minimum, 12 jours ouvrables consécutifs doivent être pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. Passé le 30 avril, les congés non pris sont perdus sauf cas de maladie ou de maternité ou d'accident du travail ayant rendu impossible la prise de ces congés dans la période prescrite.

Pour la fixation des dates de départ en congé, les salariés doivent faire connaître leurs desiderata à l'employeur avant le 1^{er} février. Celui-ci fixe ensuite, avant le 1^{er} mars, l'ordre et les dates de départ en congé, en tenant compte des nécessités de l'organisation de l'office et, dans la mesure du possible, de la situation de famille, des souhaits du personnel et du temps de présence des bénéficiaires.

18.2. Fractionnement des congés

Le congé peut être fractionné en plusieurs fois, par accord entre l'employeur et le salarié, à l'initiative de l'un ou de l'autre.

Le fractionnement des congés ouvre droit aux jours supplémentaires dans les conditions prévues par la loi.

18.3. Les délégués et représentants syndicaux bénéficient des congés ou absences énumérés à l'article 34.2 de la présente convention, qui ne sauraient en aucun cas s'imputer sur leur temps normal de congé annuel, ni sur les congés exceptionnels prévus, ni sur les jours de repos RTT.

18.4. La rupture du contrat, qu'elle émane de l'employeur ou du salarié, sauf cas de licenciement pour faute lourde, ne peut être une cause de suppression de l'indemnité compensatrice de congé payé. Le salarié y a toujours droit s'il remplit les conditions voulues.

18.5. Dans le cas où le salarié tombe malade ou est victime d'un accident au cours de ses vacances, la durée de son indisponibilité, médicalement constatée ou prescrite en matière d'arrêt de travail, n'entre pas en ligne de compte pour le calcul du congé, étant précisé que le surplus des congés ne peut être pris immédiatement à la suite de cet arrêt de travail.

18.6. Pour leur permettre de prendre leur congé dans leur département d'origine, les salariés natifs des départements d'outre-mer travaillant en métropole peuvent, sur leur demande, bénéficier d'une période de congé supplémentaire, non payé, de 1 mois tous les 2 ans. Ils ont, en outre, la possibilité de grouper les jours de congé de l'année en cours et ceux de l'année précédente.

18.7. Les fêtes légales telles que définies à l'article L. 3133-1 du code du travail, ainsi que les samedis veilles de Pâques et de Pentecôte, sont chômés et payés sans récupération.

En outre, sont chômés et payés les après-midi des 24 et 31 décembre.

Article 19

Absences

19.1. Congés pour événements familiaux

En sus des congés annuels, les salariés ont droit à des congés payés de courte durée dans les cas suivants :

- mariage du salarié : 6 jours ouvrables consécutifs ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables, à prendre au moment de l'événement, la demande de ces congés devant être faite à l'employeur au moins 3 semaines à l'avance ;
- naissance d'un enfant : 3 jours ouvrables, à prendre dans la période de 3 semaines entourant la date de la naissance ;
- accueil au foyer en vue de l'adoption : 3 jours ouvrables, pour le conjoint du futur adoptant, à prendre dans la période de 3 semaines entourant l'accueil au foyer.

Par ailleurs, les salariés ont droit aux absences suivantes, sans retenue de salaire :

- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- décès du partenaire lié par un pacte civil de solidarité : 2 jours ouvrables ;
- décès du père, de la mère, du père ou de la mère du conjoint, d'un petit-enfant : 2 jours ouvrables ;
- décès d'un grand-parent, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvrable, à prendre au moment de l'événement.

En outre, les salariés ont droit à une absence de 2 jours ouvrables, à prendre sur les congés payés ou sur les jours de repos RTT, pour le déménagement du domicile.

19.2. Les absences provoquées par la fréquentation des cours professionnels ou de perfectionnement, les périodes militaires de réserve obligatoires, les jours d'absence pour maternité, maladie ou accident constatés par certificat médical ne peuvent être déduits des congés annuels payés tels qu'ils sont acquis dans les conditions prévues à l'article 18.1, alinéa 3.

19.3. Tout salarié a le droit de bénéficier d'une absence non rémunérée en cas de maladie ou d'accident constatés par certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge, sous réserve de l'application des dispositions prévues par la loi sur le congé de présence parentale.

La durée de cette absence est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus, âgés de moins de 16 ans. Le tout sans préjudice des dispositions du code du travail.

TITRE VI
MALADIE. – MATERNITÉ. – ADOPTION

Article 20

Garantie de salaire

20.1. Sous réserve des dispositions fixées à l'article 20.4 concernant le délai de carence, le salarié malade ou accidenté qui a 6 mois de présence à l'office reçoit de son employeur une somme équivalente à son salaire brut.

Le droit pour le salarié de recevoir de son employeur une somme équivalente à son salaire brut est toutefois subordonné à la condition que le salarié ait droit à des indemnités journalières de maladie ou d'accident du travail.

Le versement de cette somme est assuré par l'employeur pendant une durée ne pouvant excéder 6 mois consécutifs ou non au cours des 12 mois qui suivent la date de départ du premier arrêt de travail.

A l'issue de cette période de 12 mois, le salarié doit, pour bénéficier d'une nouvelle période de 6 mois rémunérés comme il est dit ci-dessus, avoir repris ses fonctions dans l'office pendant une période d'au moins 2 mois et 12 jours ouvrables consécutifs, à temps complet ou suivant la durée prévue au contrat de travail, depuis la fin de l'arrêt ou du dernier arrêt de travail. Tout congé payé pris pendant la période de 2 mois et 12 jours ouvrables prolonge d'autant cette période.

Le salarié qui ne remplit pas les conditions pour percevoir des indemnités journalières de maladie ou d'accident du travail reçoit une somme équivalente à la moitié de son salaire brut pendant une période ne pouvant excéder 30 jours calendaires consécutifs ou non au cours des 12 mois qui suivent la date de départ du premier arrêt de travail.

A l'issue de cette période de 12 mois, le salarié doit, pour bénéficier d'une nouvelle période de 30 jours calendaires rémunérés comme il est dit ci-dessus, avoir repris ses fonctions dans l'office pendant une période d'au moins 2 mois et 12 jours ouvrables consécutifs, à temps complet ou suivant la durée prévue au contrat de travail, depuis la fin de l'arrêt ou du dernier arrêt de travail. Tout congé payé pris pendant la période de 2 mois et 12 jours ouvrables prolonge d'autant cette période.

Pour l'indemnisation prévue au présent article, lorsque le salaire brut comprend une partie variable, en plus de la rémunération fixe convenue, il convient d'entendre par salaire brut la rémunération fixe brute convenue, ou la moitié de cette somme dans l'hypothèse du cinquième alinéa du présent article, augmentée chaque mois de la seule partie variable brute échue pour le mois considéré.

S'il s'avère au cours d'un mois considéré que le montant des indemnités journalières de maladie ou d'accident du travail perçues par l'office, en vertu de la subrogation prévue à l'article 20.2 ci-après, est supérieur au salaire brut ainsi défini, le surplus des indemnités journalières doit être reversé au salarié.

20.2. Modalités d'application

Pendant son arrêt de maladie, le salarié reçoit de son employeur la somme déterminée à l'article 20.1, l'employeur étant de plein droit subrogé dans les droits du salarié pour percevoir les indemnités journalières qui lui sont dues dans le cadre des dispositions légales ou réglementaires.

Pendant son arrêt dû à un accident de travail, le salarié reçoit de son employeur la somme déterminée à l'article 20.1, l'employeur étant de plein droit subrogé dans les droits du salarié pour percevoir les indemnités journalières qui lui sont dues dans le cadre des dispositions légales ou réglementaires.

Pour ce faire, le salarié doit, dans l'un et l'autre cas, remettre, en temps utile, à l'employeur les pièces administratives nécessaires au versement des indemnités déléguées.

Les sommes dues en cas de maladie ou d'accident doivent être payées, si le salarié le demande, par chèque envoyé à son domicile ou par virement postal ou bancaire.

20.3. Le salarié malade qui n'a pas 6 mois de présence à l'office perçoit uniquement les indemnités auxquelles il peut prétendre et dues par tous organismes d'assurance ou de prévoyance qui les lui versent directement.

20.4. Délai de carence

Il est institué un délai de carence de 4 jours calendaires en ce qui concerne le maintien du salaire pendant la maladie de moins de 21 jours, et ce dans les conditions suivantes :

- le premier arrêt de travail n'entraîne pas l'application du délai de carence ;
- si le salarié est à nouveau absent pour maladie au cours d'une période de 1 an calculée à compter du premier arrêt de travail, le délai de carence est appliqué à chaque arrêt de travail de moins de 21 jours ;
- la perte de salaire se calcule en fonction du nombre de jours calendaires du ou des mois au cours desquels l'absence a lieu ;
- ce délai de carence ne s'applique pas lorsque l'absence est la conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie de longue durée, telle que définie par le code de la sécurité sociale, quelle qu'en soit la durée ;
- pendant le délai de carence, lorsqu'il s'applique, le salarié perçoit les indemnités des organismes d'assurance et de prévoyance auxquelles il peut prétendre.

20.5. A la reprise de son travail, sur décision exclusive du médecin du travail, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel.

Dans l'hypothèse où la période de travail à temps partiel a été précédée d'un ou de plusieurs arrêts de travail dont la durée totale est inférieure à 6 mois, l'employeur doit, dans les conditions prévues à l'article 20.1 ci-dessus, verser au salarié ayant droit à des indemnités journalières de maladie ou d'accident du travail une somme équivalente à son entier salaire brut jusqu'à l'expiration du délai de 6 mois prévu à cet article 20.1.

Il en est de même pour le salarié qui ne peut percevoir des indemnités journalières de maladie ou d'accident du travail lorsque la période de travail à temps partiel a été précédée d'un ou de plusieurs arrêts de travail d'une durée totale inférieure à 30 jours calendaires ; ce salarié reçoit, dans les conditions prévues à l'article 20.1, une somme équivalente à son entier salaire brut jusqu'à l'expiration du délai de 30 jours calendaires prévu à cet article 20.1.

Cette période de travail à temps partiel ne fait pas courir le délai de 2 mois et 12 jours ouvrables fixé à l'article 20.1.

Article 21

Incidence sur le contrat de travail

En cas de maladie, le salarié doit aviser son employeur dès que possible et au plus tard dans les 48 heures de son arrêt de travail.

Il doit justifier de son état en faisant parvenir à l'employeur dans le même délai un certificat d'arrêt de travail.

L'employeur peut demander, à ses frais, une contre-visite ou faire état, le cas échéant, des résultats de celle qu'auraient fait effectuer pendant la cessation de travail tous organismes d'assurance ou de prévoyance auquel l'intéressé serait affilié.

Article 22

Garantie d'emploi

I. – L'absence prolongée entraînant un arrêt de travail égal ou supérieur à 12 mois consécutifs ayant pour effet de désorganiser l'étude, cette absence peut constituer un motif de licenciement.

S'il redevient apte à reprendre son travail et à charge pour lui d'en aviser son ancien employeur, le salarié bénéficie, pendant les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail, d'une priorité d'embauche au cas où un poste correspondant à sa classification deviendrait vacant dans l'office.

II. – En cas d'absences fréquentes et répétées ayant pour effet de désorganiser l'étude, ces absences peuvent constituer un motif de licenciement. Dans cette hypothèse, si à l'issue du préavis le salarié n'a pas épuisé la totalité de la garantie de salaire prévue à l'article 20.1, le solde de celle-ci lui est versé.

Article 23

Maternité. – Adoption

23.1. Congé de maternité

Pendant son congé légal de maternité, la salariée remplissant les conditions requises pour percevoir des indemnités journalières reçoit de son employeur une somme équivalente à son salaire brut, l'employeur étant de plein droit subrogé dans les droits de la salariée pour percevoir les indemnités journalières qui lui sont dues.

Pour ce faire, la salariée doit remettre, en temps utile, à l'employeur les pièces administratives nécessaires au versement des indemnités déléguées, toutes prestations supplémentaires provenant de tous organismes d'assurance complémentaire, mutualiste ou privée restant acquises à l'intéressée, qui les perçoit directement.

Le congé ci-dessus, avec salaire brut si la salariée remplit les conditions requises pour percevoir des indemnités journalières, peut être prolongé pour état pathologique conformément à la législation en vigueur.

Les sommes dues en cas de maternité doivent être payées, si la salariée le demande, par chèque envoyé à son domicile ou par virement postal ou bancaire.

23.2. Le congé de maternité ne saurait en aucun cas être assimilé à un congé maladie et ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

23.3. Congé d'adoption

Pendant son congé légal d'adoption, le salarié remplissant les conditions requises pour percevoir des indemnités journalières reçoit de son employeur une somme équivalente à son salaire brut, l'employeur étant de plein droit subrogé dans les droits du salarié pour percevoir les indemnités journalières qui lui sont dues.

Pour ce faire, le salarié doit remettre, en temps utile, à l'employeur les pièces administratives nécessaires au versement des indemnités déléguées, toutes prestations supplémentaires provenant de tous organismes d'assurance complémentaire, mutualiste ou privée restant acquises à l'intéressé, qui les perçoit directement.

Les sommes dues en cas d'adoption doivent être payées, si le salarié le demande, par chèque envoyé à son domicile ou par virement postal ou bancaire.

Ce congé ne saurait en aucun cas être assimilé à un congé maladie et ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

TITRE VII

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 24

Discipline professionnelle

Le notariat étant une profession soumise à des règles arrêtées par les pouvoirs publics et fixées par les règlements professionnels, le personnel est tenu de se conformer à ces règles en matière déontologique et disciplinaire.

Article 25

Hygiène et sécurité

Les locaux de travail doivent répondre aux conditions d'hygiène, de salubrité et de sécurité prescrites par les lois et règlements.

Le personnel peut toujours faire appel à l'inspection du travail ou à la chambre départementale de discipline pour assurer l'application des lois et règlements en vigueur.

Un local doit être aménagé et agencé pour que le personnel puisse y prendre ses repas dans les cas et conditions prévus par les règlements en vigueur, sauf remise aux salariés de titres-restaurants ou accès à un restaurant d'entreprise.

Les délégués du personnel sont spécialement chargés de veiller au respect de ces prescriptions dans les offices dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, au sens de la loi, ou au-dessus si aucun comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail n'a été constitué.

Dans les offices d'au moins 50 salariés, au sens de la loi, où un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a été constitué, les membres de ce comité ont le droit de suivre une formation appropriée de 3 jours par mandat, pendant lesquels leur rémunération est maintenue.

Article 26

Médecine du travail

26.1. Les employeurs, quel que soit l'effectif du personnel, doivent prendre toutes mesures utiles pour que leurs salariés soient rattachés à un service médical du travail.

26.2. L'ensemble des frais occasionnés par le complet fonctionnement de la médecine du travail est supporté par les employeurs.

26.3. Tout salarié fait obligatoirement l'objet d'un examen médical avant son entrée en fonction ou, au plus tard, avant la fin de la période d'essai.

Tous les salariés sont obligatoirement tenus à un examen médical au moins tous les 24 mois ou plus selon les prescriptions du médecin du travail.

Après un congé de maternité, une absence pour cause de maladie professionnelle, une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel, les salariés doivent bénéficier d'un examen de reprise par le médecin du travail.

Cet examen doit avoir lieu lors de la reprise du travail et, au plus tard, dans un délai de 8 jours.

Les salariés doivent se rendre obligatoirement à ces examens médicaux du travail.

26.4. Le temps nécessaire aux examens médicaux de la médecine du travail est pris sur les heures de travail des salariés, sans retenue de salaire, ni récupération. Les frais de transport pour se rendre à ces examens médicaux du travail sont pris en charge par l'employeur.

Article 27

Travailleurs handicapés

Conformément au droit commun, les offices sont assujettis aux dispositions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés.

Article 28

Service national

Le salarié âgé de 16 à 25 ans qui participe à l'appel de préparation à la défense bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination du droit à congé.

Le salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence de 5 jours par année civile au titre de ses activités dans la réserve. Le salarié réserviste doit présenter sa demande par écrit à l'employeur 1 mois au moins à l'avance. Ces périodes sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales. A l'issue d'une période exécutée, le salarié retrouve son précédent emploi.

Le salarié ayant au moins 12 mois consécutifs ou non d'ancienneté dans l'office peut demander à bénéficier d'un congé de solidarité internationale selon la réglementation en vigueur. La durée du congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté. A l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 29

Formation professionnelle

29.1. Plan de formation

Un plan de formation doit être établi annuellement dans chaque office.

L'attestation de présence délivrée par l'organisme de formation doit être remise à l'employeur par le salarié qui a suivi une action de formation.

29.1.1. Formations éligibles

En application des dispositions en vigueur du code du travail, les actions de formation susceptibles d'être inscrites au plan de formation sont actuellement :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ;
- les actions de développement des compétences.

29.1.1.1. Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'office constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'employeur de la rémunération.

29.1.1.2. Actions de développement des compétences

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés, notamment les formations à distance et la préparation de l'examen du contrôle des connaissances techniques, peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif :

- soit dans la limite de 80 heures par an et par salarié ;
- soit, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'office d'une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné, conformément à la législation en vigueur, dans la limite des fonds disponibles, à l'organisme agréé, versée conformément à l'article 29.5 ci-après.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'office définit avec le salarié, par écrit, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Pendant la durée de la formation accomplie en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

29.1.2. Modalités spécifiques de mise en œuvre des actions de formation d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

29.1.2.1. Proposition de formation

Chaque employeur est tenu de proposer à chacun des salariés de l'office une ou plusieurs actions de formation d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi, par période quadriennale et dans la limite à la fois :

- de 2 jours ouvrables minimum, consécutifs ou non, pris sur le temps de travail par journées ou par demi-journées, sur une ou plusieurs années de la période quadriennale ;
- et de l'enveloppe budgétaire de l'organisme agréé.

Les périodes quadriennales visées à l'alinéa précédent débutent à la date d'embauche du salarié dans l'office, se succèdent et cessent à la date de fin du contrat de travail.

Pour tous les salariés embauchés avant le 1^{er} janvier 2013, la première période quadriennale débute le 1^{er} janvier 2013.

Les suspensions du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, n'ont pas pour effet de prolonger une période quadriennale ; toutefois, la suspension du contrat de travail d'une durée égale ou supérieure à 6 mois prolonge ladite période quadriennale d'autant.

Par ailleurs, lorsque au cours des 3 derniers mois de la période quadriennale une suspension du contrat de travail a pour conséquence de mettre l'employeur dans l'impossibilité de proposer une formation dans les conditions prévues au premier alinéa ci-dessus, ladite formation doit alors être proposée au salarié, en priorité, lors de sa reprise du travail.

La suspension du contrat de travail qui couvre la totalité d'une période quadriennale exonère l'employeur, sur ladite période, de l'obligation instituée à l'article 29.1.2.2.

Les propositions de formation d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi sont mentionnées sur la fiche individuelle de suivi prévue à l'article 29.1.2.3.

29.1.2.2. Attribution de points de formation

Le salarié qui a suivi une ou plusieurs actions de formation d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi proposées par l'employeur, en application de l'article 29.1.2.1, bénéficie d'une attribution de 5 points qui viennent majorer son salaire.

Les 5 points de formation sont attribués à compter du premier jour du mois au cours duquel le salarié produit l'attestation de présence délivrée par l'organisme de formation, justifiant du suivi des 2 jours ou plus de formation. Lorsque les journées de formation suivies par le salarié ne sont

pas consécutives, ces points sont attribués à compter du premier jour du mois au cours duquel le salarié produit l'attestation de présence délivrée par l'organisme de formation qui, cumulée avec les précédentes, justifie du suivi des 2 jours de formation.

Cette majoration de salaire n'intervient qu'une seule fois au cours de chaque période quadriennale telle que définie à l'alinéa 2 de l'article 29.1.2.1, même si le salarié a suivi plus de 2 jours ouvrables de formation sur ladite période, sous réserve de l'application de l'alinéa 5 de l'article 29.1.2.1.

La date de présentation par le salarié à l'employeur de chacune des attestations de présence délivrées par les organismes de formation et la date d'attribution des points de formation sont portées sur la fiche individuelle de suivi prévue à l'article 29.1.2.3.

Les points de formation font l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paie du salarié.

Le cumul des points acquis au titre du présent article ne peut excéder 20 % du total des points du coefficient de base, défini à l'alinéa 4 de l'article 15.1, dont bénéficie le salarié lors de cette attribution. Ces points de formation disparaissent lorsqu'un changement de niveau ou de catégorie est accordé au salarié, dans la mesure où le nouveau coefficient de base est égal ou supérieur au nombre de ces points de formation ajouté à l'ancien coefficient de base. A défaut, le solde de ces 5 points cumulés reste acquis au salarié tant que celui-ci n'a pas bénéficié d'un nouveau changement de niveau ou de catégorie.

29.1.2.3. Fiche individuelle de suivi des formations proposées par l'employeur et de l'attribution des points de formation

Chaque employeur est tenu d'établir une fiche individuelle de suivi des actions de formation d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi qu'il propose à chaque salarié, à partir du modèle ci-après.

Cette fiche est tenue à jour et conservée par l'employeur, qui en remet une copie au salarié.

(Voir tableau page suivante.)

Fiche individuelle de suivi des formations proposées par l'employeur et de l'attribution des points de formation

Office :

Nom et prénom du salarié :

Date d'embauche dans l'office ⁽¹⁾ :

Date de fin du contrat de travail :

PÉRIODE quadriennale	DATE de la proposition	FORMATION proposée	SIGNATURE du salarié	SIGNATURE de l'employeur	DATE DE PRÉSENTATION À L'EMPLOYEUR par le salarié de l'attestation de présence délivrée par l'organisme de formation	DURÉE de la formation	SIGNATURE de l'employeur	SIGNATURE du salarié	DATE D'ATTRIBUTION des points de formation ^(*)
Du/..../..../. au/..../...././..../..../.			/..../..../.			/..../..../.
/..../..../.			/..../..../.				
/..../..../.			/..../..../.				
/..../..../.			/..../..../.				
/..../..../.			/..../..../.				
Du/..../..../. au/..../...././..../..../.			/..../..../.			/..../..../.
/..../..../.			/..../..../.				
/..../..../.			/..../..../.				
/..../..../.			/..../..../.				
/..../..../.			/..../..../.				
Du/..../..../. au/..../...././..../..../.			/..../..../.			/..../..../.
/..../..../.			/..../..../.				
/..../..../.			/..../..../.				
/..../..../.			/..../..../.				
/..../..../.			/..../..../.				

^(*) Le nombre cumulé des points attribués au titre de la formation en application de l'article 29.1.2.2 de la convention collective du notariat ne peut excéder 20 % du total des points du coefficient de base défini à l'article 15, 1 dont bénéficie le salarié lors de cette attribution. Ces points de formation disparaissent lorsqu'un changement de niveau ou de catégorie est accordé au salarié, dans la mesure où le nouveau coefficient de base est égal ou supérieur au nombre de points de formation ajouté à l'ancien coefficient de base.

(1) Pour tous les salariés embauchés avant le 1^{er} janvier 2013 : début de la première période quadriennale fixé au 1^{er} janvier 2013.

29.2. Droit individuel à la formation

Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps complet, ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'office, acquièrent chaque année un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 25 heures. La durée du droit est calculée *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel qui effectuent moins d'un mi-temps légal.

La détermination de ce droit s'effectue par année civile.

Les salariés justifiant de 1 année d'ancienneté dans l'office au 1^{er} janvier acquièrent à terme échu, soit le 31 décembre, un droit à 25 heures de formation.

Les salariés ne justifiant pas de 1 année d'ancienneté dans l'office au 1^{er} janvier acquièrent un droit calculé en proportion des mois complets d'activité écoulés depuis la date anniversaire de leur entrée dans l'office.

Pour l'acquisition de ce droit par les salariés au titre de l'année civile 2004, il sera fait application des dispositions suivantes :

- les salariés justifiant de 1 année d'ancienneté dans l'office au 6 mai 2004 acquièrent à terme échu, soit le 31 décembre 2004, un droit à 17 heures de formation ;
- les salariés ne remplissant pas cette condition acquièrent un droit calculé en proportion des mois complets d'activité écoulés entre la date anniversaire de leur entrée dans l'office et le 31 décembre.

Les droits acquis peuvent se cumuler d'une année sur l'autre dans la limite de 150 heures.

Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel effectuant moins d'un demi-temps légal qui peuvent cumuler des droits sur une période supérieure à 6 ans.

Le DIF-CDD est calculé *pro rata temporis* de la durée du contrat. La demande est formulée avant le terme du contrat.

Les frais pédagogiques, de transport et d'hébergement engagés au titre du DIF-CDD ainsi que l'allocation de formation sont pris en charge par le FONGECIF géographiquement compétent.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation. Cette information est mentionnée dans le document de synthèse de l'entretien annuel d'évaluation prévu à l'article 17 de la convention collective.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié mais requiert l'accord écrit de l'employeur sur le choix de la formation. L'employeur, saisi d'une demande écrite par le salarié désireux d'exercer son DIF, dispose d'un délai de 1 mois pour répondre. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation du choix de la formation. Le salarié s'engage à suivre avec assiduité la formation et à en justifier.

Les actions de formation permettant l'exercice du droit individuel à la formation sont les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances et les actions de qualification.

Les actions de formation considérées comme prioritaires pour la mise en œuvre du DIF sont arrêtées par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle.

Ces actions de formation se déroulent à hauteur de 80 % en dehors du temps de travail et à hauteur de 20 % pendant le temps de travail. Les heures de formation suivies en dehors du temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation prévue à l'article L. 6323-14 du code du travail, dans la limite des fonds disponibles auprès de l'organisme paritaire collecteur agréé, versés conformément à l'article 29.5 ci-après. Les frais de formation sont pris en charge dans les limites définies par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle et dans la limite des fonds disponibles auprès de l'organisme paritaire collecteur agréé, versés conformément à l'article 29.5 ci-après.

Les heures justifiées de formation suivie hors du temps de travail ne peuvent entraîner une imputation d'heures ou de jours de congés supérieure au nombre d'heures ou de jours de formation effectivement suivie.

En cas de licenciement, sauf si celui-ci est prononcé pour faute grave ou lourde, l'employeur devra préciser dans la lettre de notification les droits dont le salarié bénéficie en matière de DIF et la possibilité de les utiliser, à condition de demander, pendant le préavis, à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Lorsque le salarié use effectivement de ce droit, le montant de l'allocation de formation, correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées, est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

Lorsque le salarié n'utilise pas de ce droit, le montant correspondant au droit individuel à la formation n'est pas dû par l'employeur.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de formation, de bilan de compétences, ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite, le DIF est sans objet.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation n'acquièrent pas de droit individuel à la formation.

29.3. Professionnalisation

29.3.1. Contrats de professionnalisation

Les contrats sont régis par les dispositions en vigueur de l'accord de branche relatif à la professionnalisation dans le notariat.

29.3.2. Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés.

Ces périodes sont ouvertes aux salariés, tels que définis à l'article L. 6324-2 du code du travail, dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des techniques et de la législation relative à l'activité notariale.

Elles ont pour objet notamment de permettre à des publics prioritaires d'acquérir la qualification nécessaire pour consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle.

Ces publics prioritaires sont :

- les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'office ;
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et femmes après un congé parental ;
- les travailleurs reconnus handicapés par l'AGEFIPH ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'un office notarial.

Ces périodes de professionnalisation ont pour objet la préparation de diplômes professionnels du notariat ou de certificats de qualification professionnelle tels que les quatre semestrialités du diplôme supérieur du notariat, le certificat de qualification professionnelle de comptable taxateur, le certificat de qualification professionnelle de formaliste, le certificat de qualification professionnelle d'assistant rédacteur d'actes ou tout autre certificat de qualification professionnelle mis en place par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les actions de formation sont arrêtées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Elles ont lieu, en principe, pendant le temps de travail, le salarié bénéficiant du maintien de son salaire.

Ces actions peuvent, toutefois, se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article 29.2, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article 29.1.1.2. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels il souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite des 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, l'employeur doit prendre vis-à-vis du salarié des engagements qui portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans le délai de 1 an, à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation prévue à l'article L. 6323-14 du code du travail dans la limite des fonds disponibles auprès de l'organisme paritaire collecteur agréé, versés conformément à l'article 29.5 ci-après.

29.3.3. Tutorat

La formation de tuteur et l'accompagnement tutorial ne constituent pas une priorité de financement par l'organisme paritaire collecteur agréé.

29.4. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Le conseil supérieur du notariat a mis en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des collaborateurs du notariat. Il assure le financement de tous les frais liés à son fonctionnement.

Sur demande écrite et motivée de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, ledit observatoire effectue tous travaux ou toutes études possibles d'observation inhérents aux métiers et aux qualifications au sein du notariat et restitue à la commission les résultats et conclusions par écrit.

29.5. Participation financière des employeurs à la formation professionnelle

Dans le notariat, à l'exception des offices dont le siège est implanté dans un DOM-CROM (art. L.6523-1 du code du travail), la participation financière des employeurs est versée à l'OPCA-PL Actaliens, organisme collecteur paritaire agréé dont le siège est situé au 4, rue du Colonel-Driant, à Paris Cedex 01 (75046).

Cette participation financière des employeurs à la formation professionnelle est fixée aux taux globaux suivants :

- offices de 1 à 6 salariés : 0,60 % de la masse salariale annuelle ;
- offices de 7 à 19 salariés : 1,40 % de la masse salariale annuelle ;
- offices de 20 salariés et plus : 1,60 % de la masse salariale annuelle.

Elle est répartie de la façon suivante :

- une contribution légale dont le taux est, à la date de l'entrée en vigueur du présent accord, de :
 - pour les employeurs de moins de 10 salariés : 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours (art. L. 6331-2 du code du travail) ;
 - pour les employeurs d'au moins 10 salariés : 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours (art. L. 6331-9 du code du travail).

Ces sommes sont collectées, ventilées et mutualisées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

- une contribution supplémentaire, ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, instituée conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail et dont le taux est, à la date de l'entrée en vigueur du présent accord et compte tenu du taux de la contribution légale actuelle, de :
 - pour les employeurs de 1 à 6 salariés : 0,05 % de la masse salariale annuelle ;
 - pour les employeurs de 7 à 9 salariés : 0,85 % de la masse salariale annuelle ;
 - pour les employeurs de 10 à 19 salariés : 0,40 % de la masse salariale annuelle ;
 - pour les employeurs de 20 salariés et plus : 0,60 % de la masse salariale annuelle.

Ces taux peuvent être amenés à fluctuer à la hausse ou à la baisse, en fonction des variations des taux de la contribution légale et dans la limite des taux globaux ci-dessus déterminés.

Article 30

Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

30.1. Objet

La commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle instituée par accord paritaire du 17 décembre 1973 a pour objet de promouvoir une politique active de l'emploi et de la formation dans la profession. Les conclusions et les accords contractuels qui résultent des travaux de cette commission sont proposés à la commission mixte nationale, qui décide s'il y a lieu de leur intégration à la présente convention.

Cette commission a les pouvoirs définis par l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969 et plus particulièrement pour buts :

- de définir les grandes orientations en matière de formation professionnelle continue et de formation en alternance et de transmettre ces orientations à la section notariale de l'organisme visé à l'article 29 chargée de mettre en œuvre et d'assurer le suivi de cette politique ;
- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- d'étudier l'organisation et l'amélioration des conditions de l'emploi dans la profession ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels publics et privés existants pour les différents niveaux de qualification, des moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- de promouvoir la politique de formation et de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation ;
- d'examiner en cas de licenciement pour motif économique les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation ;
- d'établir un rapport, au moins une fois l'an, sur la situation de l'emploi et son évolution et sur la formation professionnelle dans le notariat.

30.2. Composition. – Réunions

La commission se réunit une fois par trimestre s'il y a lieu, à la diligence du président ou du secrétaire ou de trois de ses membres.

Elle est composée de :

- cinq membres notaires désignés par le conseil supérieur du notariat ;
- cinq membres salariés ou retraités du notariat, désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national, à raison d'un membre pour chacune de ces organisations.

Il est également procédé, dans les mêmes conditions que ci-dessus, à la désignation d'autant de membres suppléants.

La durée des fonctions des membres est de 3 ans.

Le conseil supérieur du notariat assume la charge matérielle du secrétariat administratif et du fonctionnement de la commission.

La présidence et le secrétariat sont assurés alternativement par un membre notaire et par un membre salarié, chaque collègue désignant à la majorité son représentant pour une durée de 1 an.

Article 31

Egalité professionnelle

Les dispositions du code du travail relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doivent être respectées par les offices en matière de rémunération, d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et en ce qui concerne les conditions de travail et d'emploi.

Article 32

Egalité de traitement entre les salariés français et étrangers

Sous réserve des dispositions législatives et réglementaires spécifiques au notariat, les dispositions du code du travail relatives à l'égalité de traitement entre les salariés français et étrangers doivent être respectées par les offices en matière de rémunération, d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et de conditions de travail et d'emploi.

Article 33

Emplois temporaires

Dans les cas prévus à l'article L. 1251-6 du code du travail, les offices peuvent faire appel à des entreprises de travail temporaire constituées conformément aux dispositions du code du travail.

Les dispositions de droit commun s'appliquent aux conditions d'emploi de leurs salariés.

Article 34

Droit syndical

34.1. Les parties contractantes reconnaissent aux salariés, sans exception, l'entière liberté d'opinion en toute matière.

Aucun employeur n'a à prendre en considération le fait qu'un salarié soit affilié à un syndicat ou exerce une activité syndicale.

34.2. Les représentants du personnel aux organismes syndicaux et professionnels, ainsi que les membres des commissions ou organismes créés par les pouvoirs publics, disposent du temps nécessaire à l'accomplissement de leurs fonctions dans les conditions suivantes :

- tous les membres du conseil d'administration des fédérations et des syndicats nationaux de salariés ont le temps nécessaire pour assister aux réunions de ces conseils dans la limite de 4 jours par an, sauf circonstances exceptionnelles nécessitant des réunions extraordinaires ;
- ils ont droit, en outre, à 4 jours de congé exceptionnel pour prendre part au congrès annuel de leur fédération ou syndicat ;
- chaque syndicat peut déléguer deux de ses membres au congrès annuel de sa fédération, pour lequel 2 jours de congé exceptionnel sont accordés ;
- le président, le vice-président, le secrétaire et le trésorier de chaque syndicat ou section départementale ou régionale disposent de 2 jours par mois pour l'accomplissement de leurs obligations syndicales ;

- les membres des bureaux des fédérations et syndicats nationaux disposent de 18 jours par an pour l'accomplissement de leurs obligations syndicales. En outre, le président, les deux vice-présidents, le secrétaire et le trésorier de ces organismes nationaux, disposent complémentairement de 3 jours par mois, sans qu'il puisse y avoir cumul avec les jours prévus à l'alinéa précédent, en cas de cumul de fonctions ;
- les représentants du personnel dans les organismes mixtes ou paritaires de la profession, ainsi que les membres de commissions ou d'organismes créés par les pouvoirs publics, ont le droit d'assister aux réunions plénières de ces organismes.

Toutes les facilités prévues au présent article sont accordées à leurs bénéficiaires, du fait de leur nomination et de la notification qui en est faite par l'organisme intéressé au président de l'organisme patronal national, régional ou départemental.

Celui-ci avise, dans le délai de 1 mois, soit directement, soit par la voie hiérarchique, l'employeur du salarié intéressé pour qu'aucune entrave ne soit apportée à l'accomplissement de sa mission et pour qu'aucune remarque désobligeante ne lui soit faite.

Les salariés visés par les dispositions ci-dessus sont tenus d'aviser leur employeur dès que possible, chaque fois qu'ils s'absentent, sans avoir toutefois à solliciter son autorisation.

Il est formellement convenu que tous les salariés, visés dans le présent article, reçoivent durant leur absence leur salaire et bénéficient de plein droit des garanties de stabilité d'emploi légales ou conventionnelles.

La procédure de licenciement engagée à l'encontre d'un salarié :

- membre du conseil d'administration d'une fédération nationale ou d'un syndicat national ou départemental ;
- ou élu à un organisme mixte ou paritaire ;
- ou membre d'une commission mixte ou paritaire instituée par la présente convention,

qui a justifié de cette qualité lors de l'entretien préalable ne peut être poursuivie qu'après avis motivé sur la cause réelle et sérieuse du licenciement. Cet avis est rendu par le conseil paritaire national de conciliation siégeant en formation restreinte (président et secrétaire ou, en cas d'indisponibilité, un membre représentant les employeurs et un membre représentant les salariés) statuant sur mémoires, dans les 15 jours de la réception des mémoires de chacune des parties et au plus tard dans le mois de sa saisine par l'une ou l'autre des parties. Cet avis, donné en dernier ressort, n'exclut pas le recours devant les juridictions compétentes. Dans l'hypothèse où le licenciement serait reconnu sans motif réel et sérieux, l'indemnité de licenciement prévue à l'article 12.4 serait augmentée d'une somme égale à 3 mois de salaire.

L'exercice de cette activité syndicale comporte la possibilité d'assister à toutes assemblées nationales ou internationales des organisations syndicales, avec congé rémunéré, pour prendre part effectivement à ces assemblées et dans la limite de 2 jours consécutifs.

La durée rémunérée du transport ne peut excéder 2 jours et la participation du personnel d'une même étude ne peut dépasser 25 % de l'effectif avec minimum d'un salarié.

Dans le cas où un salarié, désigné ou élu par un syndicat, dans la limite d'une personne à la fois par étude, est appelé à remplir une fonction dans laquelle la profession est intéressée et imposant sa mise en disponibilité pour une durée n'excédant pas 3 ans, sa réintégration dans son ancien emploi est obligatoire de plein droit à l'expiration de la durée pour laquelle cette mise en disponibilité a été demandée, et ce aux conditions en vigueur à l'époque de la réintégration.

A la demande d'une organisation syndicale de salariés signataire des présentes, un congé sans limitation de durée peut être obtenu par toute personne salariée, dans la limite d'une personne par étude, titulaire d'un mandat donné par l'organisation syndicale, et comportant l'obligation, pour elle, d'assurer une permanence.

Cette personne reste salariée de l'étude.

Le statut social de cette personne est le même que celui des autres salariés de la profession et ses droits sont maintenus pendant toute la durée de son congé.

Sa rémunération, qui ne peut être moindre que celle de l'emploi qu'elle occupait lors de sa mise en congé, est décidée par l'organisation syndicale concernée et est assurée par l'étude à laquelle l'organisation syndicale de salariés en remet, avant paiement, le montant ainsi que les charges y afférentes.

Durant son détachement, le salarié ne peut, en aucune manière, s'immiscer dans la marche de l'étude ou prétendre à une activité quelconque en son sein.

Pendant l'exercice de son mandat, la personne détachée ne peut pas être licenciée par l'étude.

A la fin de l'exercice de son mandat, ou de la tenue de la permanence syndicale, la personne est réintégrée dans son emploi et dans le même établissement, ou à défaut, dans la profession, dans toute la mesure du possible, par les soins conjugués du conseil supérieur du notariat, de l'organisation syndicale et de l'étude ; des mesures nécessaires sont prises pour faciliter, éventuellement, sa réintégration professionnelle et sa mise à niveau.

Article 35

Délégués du personnel

Dans les offices occupant au moins 11 salariés, au sens de la loi, des élections de délégués du personnel sont obligatoirement organisées par l'employeur tous les 4 ans.

L'exercice de leur mandat et les attributions des délégués du personnel sont déterminés par la loi.

Article 36

Comité d'entreprise

Dans les offices occupant au moins 50 salariés, au sens de la loi, l'employeur doit également organiser tous les 4 ans des élections au comité d'entreprise.

L'employeur peut toutefois décider, après consultation du comité d'entreprise et des délégués du personnel, s'ils existent, que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise.

L'exercice de leur mandat et les attributions des membres du comité d'entreprise sont déterminés par la loi.

Dans les cas prévus à l'article L. 2313-13 du code du travail, les délégués du personnel, s'ils existent, exercent collectivement les attributions économiques du comité d'entreprise.

Le budget du comité d'entreprise est assuré par une contribution annuelle, versée par l'employeur, dont le montant est fixé par le comité d'entreprise en accord avec l'employeur, eu égard aux œuvres sociales qui peuvent être instituées au sein de l'office. Cette contribution est versée dans le mois de sa fixation. Son montant ne peut être inférieur à celui résultant de l'application des dispositions légales ou réglementaires.

Par ailleurs, l'employeur verse au comité d'entreprise la subvention de fonctionnement prévue par la loi.

Article 37

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Dans les offices occupant au moins 50 salariés, au sens de la loi, et ayant des délégués du personnel et/ou un comité d'entreprise, l'employeur doit obligatoirement procéder à la constitution d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail selon les modalités prévues à cet effet par la loi.

L'exercice de leur mandat et les attributions des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont déterminés par la loi.

Article 38

Prévoyance complémentaire

38.1. Les mesures de prévoyance complémentaires comprennent :

1. Contrats d'assurance régis par les dispositions en vigueur des deux accords collectifs de branche relatifs à la prévoyance complémentaire dans le notariat et concernant, l'un, la couverture des risques décès, incapacité temporaire et invalidité permanente et, l'autre, la couverture du risque dépendance totale.

Les salariés n'ont à supporter aucune cotisation pour le financement de ces deux contrats, en dehors de toute souscription facultative à la couverture du risque dépendance.

2. Mutuelle des clercs et employés de notaire :

- pour la couverture du risque chirurgical, les salariés n'ayant à supporter aucune cotisation pour son financement ;
- pour la couverture des autres risques, les employeurs prenant en charge une somme égale à 1/3 de la cotisation fixée par la Mutuelle des clercs et employés de notaire.

38.2. Les employeurs s'obligent à maintenir, dans leur intégralité, les mesures de prévoyance ci-dessus rappelées.

38.3. Tous les offices assujettis à la participation à l'effort de construction prévue par les textes en vigueur doivent obligatoirement verser au GIC, groupement interprofessionnel pour la construction (association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, déclarée à la préfecture de police de Paris, le 5 juillet 1955, comité interprofessionnel du logement habilité à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction en application de l'article L. 313-1 du code de la construction et de l'habitation et des textes subséquents), au minimum la moitié du montant de la contribution, sauf décision contraire du comité d'entreprise.

TITRE VIII

NÉGOCIATIONS COLLECTIVES ET CONFLITS

Article 39

Négociations collectives

Toutes les négociations collectives, relatives à la convention collective du notariat, ont lieu, au niveau national, entre le conseil supérieur du notariat et les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national.

Chaque délégation syndicale peut comprendre, outre les représentants de ces organisations, deux salariés qui sont désignés par chacune de ces organisations.

Tous les membres des délégations sont autorisés à s'absenter de l'office pour participer à toute négociation collective.

Les deux salariés désignés par chaque organisation sont tenus d'aviser leur employeur 8 jours à l'avance, chaque fois qu'ils s'absentent, sans avoir à solliciter son autorisation, et reçoivent leur salaire pendant leur absence.

Tous les frais de déplacement (voyages, hébergement et repas) des membres composant les délégations syndicales sont pris en charge par le conseil supérieur du notariat dans la limite de trois personnes par organisation syndicale.

En aucun cas le temps passé à la négociation ne peut s'imputer sur les jours et crédits d'heures dont peuvent bénéficier, par ailleurs, les représentants du personnel.

Article 40

Commission nationale paritaire d'interprétation

40.1. Objet

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, une commission nationale paritaire d'interprétation de la présente convention collective et de ses avenants est instituée.

Son rôle est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de cette convention et de ses avenants.

Ses avis sont proposés à la commission mixte nationale, qui décide s'il y a lieu de leur intégration à la présente convention.

40.2. Composition

La commission est composée, d'une part, de représentants des organisations syndicales de salariés signataires de la convention collective, à raison d'un membre pour chacune de ces organisations, et, d'autre part, de notaires désignés en nombre égal par le conseil supérieur du notariat.

Il est pourvu, dans les mêmes conditions, à la désignation d'autant de membres suppléants.

La durée des fonctions des membres est de 3 ans.

40.3. Sièges. – Procédure

La commission a son siège au conseil supérieur du notariat. Ses audiences se tiennent dans les locaux de cet organisme.

Elle nomme, au début de chaque année, un président et un secrétaire, pris alternativement l'un parmi les membres notaires et l'autre parmi les membres représentant les salariés.

Elle se réunit à la diligence du président ou du secrétaire.

Elle est saisie au moyen d'une requête soit du conseil supérieur du notariat, soit d'une organisation syndicale représentative des salariés au plan national. Cette requête, signée par la partie intéressée, est adressée au secrétaire de la commission par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Cette commission est convoquée à la diligence du secrétaire dans les 10 jours de la réception de la demande. Sa réunion doit avoir lieu dans les 2 mois de la convocation.

La commission peut, d'un commun accord entre ses membres, faire appel à un ou deux experts ou juristes pour éclairer ses travaux.

Elle décide, à la majorité absolue, de l'interprétation à donner aux textes.

Chaque réunion de la commission donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal, signé par l'ensemble des membres présents, qui est adressé à chaque organisation syndicale.

La commission peut saisir, pour avis, la commission nationale de la négociation collective dans les conditions prévues à l'article L. 2271-1, 4°, du code du travail.

Article 41

Distinction entre les conflits collectifs et les conflits individuels

41.1. Le conflit collectif est celui relatif à l'exécution de la présente convention et des lois et décrets d'ordre général sur le travail, dans la mesure où cette exécution présente un caractère d'intérêt général.

Tout conflit collectif, ou d'ordre collectif, est soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage ci-après créées sous le présent titre, sans préjudice des dispositions prévues par la législation en vigueur.

41.2. Les conflits individuels sont soumis aux procédures de conciliation ci-après créées.

Néanmoins, les parties conservent la faculté de saisir directement la juridiction compétente.

41.3. En cas de difficulté sur la qualification collective ou individuelle du conflit, la partie la plus diligente en réfère à une commission d'arbitrage créée par la présente convention, qui se compose :

- de la commission nationale paritaire d'interprétation ;
- du conseil paritaire national créé par l'article 43.6 de la présente convention.

Le fonctionnement et le financement de cette commission s'effectuent de la même manière que ceux du conseil paritaire national.

Cette commission statue souverainement.

En cas de désaccord, les membres de cette commission peuvent choisir un tiers arbitre.

De toute façon, l'action intentée sur le conflit collectif à la suite d'un fait individuel ne peut jamais nuire au droit pour l'intéressé de poursuivre, par la procédure prévue en matière de conflit individuel, la réparation du préjudice causé.

Article 42

Conflits collectifs

42.1. Procédure de conciliation

Tout conflit collectif de travail est soumis à la procédure de conciliation.

Cette procédure peut être engagée à l'occasion d'un conflit collectif ou d'ordre collectif soit par l'un des organismes représentatifs du notariat, soit par l'une des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national.

42.2. Commission régionale

La commission paritaire régionale, pour le règlement des conflits collectifs, est composée de deux membres au moins et de dix membres au plus, à raison de moitié pour le collège employeurs et de moitié pour les organisations syndicales de salariés, avec autant de membres suppléants pour chaque catégorie.

Les membres de la commission représentant les employeurs sont désignés par le conseil régional des notaires.

Les membres de la commission représentant les salariés sont désignés parmi les salariés en activité ou retraités des offices situés en priorité dans le ressort du conseil régional, par les organisations syndicales représentatives au plan national, à raison d'un membre par organisation.

La durée des fonctions des membres est de 3 ans.

Lorsqu'il n'a pu être constitué de commission régionale, le litige est porté directement auprès de la commission nationale de conciliation obligatoire et d'arbitrage facultatif créée à l'article 42.8, ci-après.

La commission nomme, au début de son exercice, puis au début de chaque nouvelle année, un président et un secrétaire pris alternativement l'un parmi les membres notaires et l'autre parmi les représentants des salariés.

Notification de la composition de la commission paritaire régionale est faite dans la huitaine, à la diligence du secrétaire :

- aux chambres départementales du ressort du conseil régional ;
- aux organisations syndicales nationales ;
- aux préfets des divers départements du conseil régional et aux inspecteurs départementaux du travail.

Lorsqu'un conflit intéresse l'étude d'un des membres titulaires, celui-ci est remplacé par l'un des suppléants.

Si l'un des membres titulaires ne peut assister à la réunion, il fait appel à un membre suppléant choisi par lui, afin qu'il y ait toujours deux membres présents au minimum.

En cas d'absence du président ou du secrétaire, la commission désigne l'un de ses membres pour le remplacer.

42.3. La commission régionale de conciliation siège dans les locaux du conseil régional des notaires.

42.4. La commission paritaire régionale de conciliation est saisie du litige par les organismes d'employeurs ou de salariés.

En ce qui concerne les organismes d'employeurs ou de salariés, ils doivent adresser une lettre recommandée avec demande d'avis de réception à la commission, accompagnée d'un mémoire qui est transmis, par le secrétaire, à chacun des membres appelés à siéger à la commission et à la partie défenderesse.

Toute la procédure devant la commission paritaire régionale de conciliation est confiée au secrétaire.

Cette procédure comprend :

- l'introduction de la demande dont il est parlé ci-dessus ;
- la notification qui en est faite dans les 5 jours à la partie défenderesse, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Cette commission est convoquée à la diligence du secrétaire, dans les 10 jours de la réception de la demande ; sa réunion doit avoir lieu obligatoirement dans le mois de la convocation.

La commission convoque devant elle les parties demanderesse et défenderesse et toutes les personnes dont l'audition serait demandée par l'une ou l'autre des parties, et ce par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Les représentants dûment mandatés des parties peuvent se faire assister de tous défenseurs de leur choix, dont les noms et qualités doivent être obligatoirement communiqués au secrétaire de la commission 24 heures avant la réunion de celle-ci.

42.5. L'exception d'incompétence qui pourrait être invoquée par l'une des parties doit être soulevée dès l'ouverture de l'audience. Le mémoire des parties est alors transmis dans les 48 heures, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la commission d'arbitrage, créée à l'article 41.3 ci-dessus, qui rend et communique sa décision dans le délai de 15 jours.

Le secrétaire de la commission paritaire régionale de conciliation est avisé de la décision prise dans les 48 heures de celle-ci, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Au cas où la commission, ou le tiers arbitre prévu, déciderait qu'il s'agit d'un conflit collectif, ou d'ordre collectif, l'audience de la commission paritaire régionale de conciliation est reprise dans les 15 jours de la réception de l'avis d'arbitrage.

Dans le cas contraire, le secrétaire de cette commission transmet, dans les 48 heures de la réception de l'avis de qualification, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, le dossier au secrétaire de la commission régionale des conflits individuels ci-après créée.

42.6. La commission paritaire régionale de conciliation se saisit des mémoires des parties, entend celles-ci et s'efforce de les concilier.

En cas de conciliation, il est dressé séance tenante un procès-verbal de l'accord. Ce procès-verbal est établi en deux originaux, signés par les représentants des parties conciliées et par tous les membres de la commission.

A chaque original de ce procès-verbal est annexé un exemplaire de chacun des mémoires des parties conciliées.

Un original est conservé aux archives de la commission paritaire considérée qui doit en délivrer, sans frais, toutes copies aux parties et aux organismes patronaux et syndicaux qui en font la demande.

L'autre original est déposé, dans les 48 heures, auprès des services du ministre chargé du travail et une copie est remise au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du siège de la commission.

La sentence de conciliation est exécutoire, sauf stipulations contraires, à compter du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

42.7. En cas de désaccord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation, signé par le président et le secrétaire de la commission, est aussitôt dressé et notifié dans les 48 heures par le secrétaire, aux parties, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Ce procès-verbal, qui doit énoncer succinctement tant le ou les points sur lesquels les parties se sont mises d'accord que les points sur lesquels le différend subsiste, est également adressé dans le même délai, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, par le secrétaire de la commission régionale, aux fins de conciliation (et éventuellement d'arbitrage si les parties sont d'accord pour le solliciter, ainsi qu'on le prévoit plus loin), à la commission nationale de conciliation obligatoire et d'arbitrage facultatif, ci-après créée. Une copie de tous les autres documents intéressant le litige est jointe au procès-verbal adressé à cette commission, qui se trouve valablement et automatiquement saisie du litige dès la réception du dossier.

En cas de non-conciliation et si les parties sont d'accord pour cela, la commission régionale arbitre le différend. Si elle ne peut y parvenir, il est dressé un procès-verbal de cette impossibilité et les parties en cause sont obligatoirement renvoyées devant la commission nationale de conciliation obligatoire et d'arbitrage facultatif. Les sentences arbitrales doivent être motivées.

La sentence d'arbitrage est notifiée aux parties dans les 48 heures de sa date, par les soins du secrétaire, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle est établie en deux originaux, dont l'un reste aux archives de la commission régionale et l'autre est déposé dans les 48 heures auprès des services du ministre chargé du travail ; une copie est remise au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du siège de la commission. La sentence est exécutoire, sauf stipulations contraires, à compter du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

42.8. Commission nationale

Les différends collectifs qui n'auraient pas trouvé une solution devant la commission régionale de conciliation sont obligatoirement portés devant la commission nationale de conciliation obligatoire et d'arbitrage facultatif.

Cette commission a pour mission de tenter de résoudre, par voie de conciliation, les conflits dont elle est saisie soit par une commission régionale de conciliation, soit directement en l'absence de commission régionale.

En outre, elle peut agir comme commission d'arbitrage, dans le cas où les parties sont d'accord pour soumettre à son arbitrage les conflits qui subsisteraient à l'issue de la procédure de conciliation.

Son siège est celui du conseil supérieur du notariat.

Elle est composée de deux membres au moins et de dix membres au plus, à raison de moitié pour le collège employeurs et de moitié pour les organisations syndicales de salariés, avec autant de membres suppléants pour chaque catégorie.

Les membres de la commission représentant les employeurs sont désignés par le conseil supérieur du notariat.

Les membres représentant les salariés sont désignés parmi les salariés ou les retraités des offices par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national, à raison d'un membre par organisation.

La durée des fonctions des membres est de 3 ans.

Le fonctionnement de la commission paritaire nationale est le même que celui des commissions paritaires régionales.

42.9. La commission nomme, au début de son exercice, puis au début de chaque nouvelle année, un président et un secrétaire pris alternativement l'un parmi les membres notaires et l'autre parmi les membres représentant les salariés.

La commission nationale siège dans les locaux du conseil supérieur du notariat.

42.10. La commission nationale est saisie du litige dans les conditions prévues à l'article 42.4 de la présente convention.

Dans le cas où la commission paritaire régionale de conciliation ne saisisait pas la commission nationale, la partie la plus diligente peut le faire directement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, adressée au secrétariat.

Il appartient aux parties de déposer éventuellement tous mémoires complémentaires.

La commission nationale est réunie à la diligence de son président, dans les 30 jours de la réception du dossier émanant de la commission paritaire régionale de conciliation ou de la demande d'une des parties.

Elle convoque devant elle ces parties et éventuellement tous témoins qu'elle déciderait de citer.

Elle convoque également toutes les personnes dont l'audition serait demandée par les parties.

Toutes ces convocations doivent être adressées, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, 8 jours au moins avant la date fixée pour la réunion.

Les représentants régulièrement mandatés des parties peuvent se faire assister de tous défenseurs de leur choix, dont les noms et qualités doivent être communiqués au secrétaire de ladite commission 24 heures avant la date prévue pour la réunion.

Elle s'efforce de concilier les parties.

Lorsqu'un accord intervient, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation est dressé et leur est signifié dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 42.7 ci-dessus.

Si les parties sont d'accord, la commission nationale arbitre le différend, son arbitrage ne pouvant porter sur d'autres points que celui ou ceux visés par le procès-verbal de non-conciliation.

Dans ce cas, la commission nationale est chargée de trancher en dernier ressort ou, si elle ne peut y parvenir, de faire arbitrer le litige.

Les sentences arbitrales doivent être motivées.

42.11. La sentence d'arbitrage est notifiée aux parties, dans les 48 heures de sa date, par les soins du secrétaire.

Cette notification est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La sentence est établie en deux originaux. Un original reste aux archives de la commission nationale, l'autre original est déposé dans le délai de 48 heures auprès des services du ministre chargé du travail ; une copie est remise au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du siège de la commission.

La sentence est exécutoire, sauf stipulations contraires, à compter du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

42.12. Recours à la Cour supérieure d'arbitrage

Tout arbitrage d'un conflit collectif ou d'ordre collectif peut faire l'objet, devant la Cour supérieure d'arbitrage, instituée à l'article L. 2524-7 du code du travail, d'un recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi, à la requête de l'une ou l'autre des parties ayant été arbitrées en vertu des dispositions qui précèdent.

La procédure à suivre est celle fixée par la loi.

Article 43

Conflits individuels

43.1. Commission paritaire régionale de conciliation

Il est constitué, dans le ressort de chaque conseil régional, une commission paritaire de conciliation, en vue du règlement des conflits individuels.

Tous différends de caractère individuel ayant pour origine le contrat de travail, qu'ils reposent sur l'application de la présente convention ou de toutes conventions régionales, départementales ou locales, de tous textes ayant le caractère d'une convention de travail, de la législation du travail, de tous contrats individuels de travail, doivent être portés soit devant la commission paritaire régionale chargée de concilier les parties intéressées, soit devant la juridiction de droit commun.

43.2. La commission paritaire régionale, pour le règlement des conflits individuels, est composée de deux membres au moins et de dix membres au plus, à raison de moitié pour le collège employeurs et de moitié pour les organisations syndicales de salariés, avec autant de membres suppléants pour chaque catégorie.

Les membres de la commission représentant les employeurs sont désignés par le conseil régional des notaires.

Les membres de la commission représentant les salariés sont désignés parmi les salariés en activité ou les retraités des offices situés en priorité dans le ressort du conseil régional, par les organisations syndicales représentatives au plan national, à raison d'un membre par organisation.

Il est désigné de la même façon un nombre égal de suppléants.

La durée des fonctions des membres est de 3 ans.

Lorsqu'il n'a pu être constitué de commission régionale, le litige est porté directement auprès du conseil paritaire national de conciliation créé à l'article 43.6, ci-après.

La commission nomme, au début de son exercice, puis au début de chaque nouvelle année, un président et un secrétaire pris alternativement l'un parmi les membres notaires et l'autre parmi les représentants du personnel.

Notification de la composition de la commission paritaire régionale est faite dans la huitaine, à la diligence du secrétaire :

- aux chambres départementales du ressort du conseil régional ;
- aux organisations syndicales de salariés représentatives au plan national ;
- aux préfets des divers départements du conseil régional et aux inspecteurs départementaux du travail.

Lorsqu'un conflit intéresse l'étude d'un des membres titulaires, celui-ci est remplacé par l'un des suppléants.

Si l'un des membres titulaires ne peut assister à la réunion, il fait appel à un membre suppléant choisi par lui, afin qu'il y ait toujours deux membres présents au minimum.

En cas d'absence du président ou du secrétaire, la commission désigne l'un de ses membres pour le remplacer.

43.3. La commission paritaire régionale siège dans les locaux du conseil régional des notaires. Elle se réunit aussi souvent qu'il y a lieu, à la diligence du président ou du secrétaire.

Elle doit en toute hypothèse tenter d'assurer, dans un délai maximum de 2 mois du jour où elle est saisie, la conciliation des parties pour les conflits portés devant elle.

Elle est saisie au moyen d'une requête de la partie intéressée, signée de celle-ci, contenant les motifs de la plainte et les conclusions y faisant suite ainsi que toutes pièces justificatives, s'il y a lieu, adressée à la commission, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, laquelle est transmise par le secrétaire aux membres de la commission et à la partie défenderesse.

Toute la procédure devant la commission paritaire régionale est confiée au secrétaire.

Cette procédure comprend :

- l'introduction de la demande dont il est parlé ci-dessus ;
- la notification qui en est faite dans les 5 jours au défendeur ;
- la remise du mémoire et des conclusions signées du défendeur, laquelle doit être effectuée dans le mois, faute de quoi il est passé outre et procédé en l'absence du mémoire ;
- la notification de ce dernier mémoire au demandeur dans les 5 jours également.

43.4. La commission convoque devant elle les notaires et les salariés, qui doivent obligatoirement déférer à cette convocation soit en personne, soit par mandataire muni d'un pouvoir régulier ; ils peuvent se faire assister du défenseur de leur choix, dont les nom et qualités sont communiqués au secrétaire de la commission paritaire régionale, 24 heures avant la réunion.

La convocation est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, 8 jours francs avant la date fixée pour la réunion.

Après avoir entendu les parties ou leurs mandataires ainsi que, s'il y a lieu, leurs défenseurs et les témoins, elle doit chercher à les concilier.

En cas de conciliation, il est dressé séance tenante un procès-verbal de cette conciliation, qui est signé par tous les membres de la commission et par les deux parties ou leur mandataire régulier.

A défaut de conciliation, ou en cas de non-comparution de l'une des parties, la commission, à la majorité des voix, émet un avis motivé ; en cas de partage des voix, le procès-verbal doit faire état des différents avis motivés.

Les engagements résultant du procès-verbal de conciliation ont un caractère de transaction définitive et obligatoire pour les deux parties. Ces engagements doivent être exécutés conformément au procès-verbal, faute de quoi, même en l'absence de précision à ce sujet, les intérêts au taux légal courent sur le montant des sommes exigibles dès leur exigibilité.

43.5. A défaut de conciliation par la commission, le litige est soumis au conseil paritaire national de conciliation ci-après créé.

43.6. Conseil paritaire national de conciliation

Le conseil paritaire national de conciliation a pour mission de tenter de résoudre, par voie de conciliation, les conflits individuels de travail dont il est saisi soit par une commission régionale de conciliation, soit directement en l'absence de commission régionale.

Son siège est celui du conseil supérieur du notariat.

Il est composé de deux membres au moins et de dix membres au plus, à raison de moitié pour le collège employeurs et de moitié pour les organisations syndicales de salariés.

Les membres du conseil représentant les employeurs sont désignés par le conseil supérieur du notariat.

Les membres du conseil représentant les salariés sont désignés parmi les salariés ou les retraités des offices par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national, à raison d'un membre par organisation.

Il est pourvu, dans les mêmes conditions, à la désignation d'autant de membres suppléants.

La durée des fonctions des membres est de 3 ans.

Le fonctionnement du conseil paritaire national est le même que celui des commissions paritaires régionales.

43.7. Le conseil paritaire national est saisi valablement par la transmission au secrétariat du dossier de l'affaire, et ce dans les 5 jours du procès-verbal de la commission régionale.

Si le président le juge utile, après avis du secrétaire, il peut être procédé à un complément d'enquête. De même, le conseil paritaire national peut recueillir tous témoignages écrits ou oraux complémentaires que bon lui semble.

La procédure est réglée comme devant les commissions paritaires régionales.

Le conseil paritaire national, qui est réuni, doit tenter de concilier les parties dans les 2 mois de la réception du dossier.

Chaque partie peut se faire représenter par tout mandataire porteur d'un pouvoir régulier et se faire assister par tous défenseurs de son choix, dont les noms et qualités sont communiqués au secrétaire du conseil paritaire national, 24 heures avant la réunion.

43.8. Les engagements résultant du procès-verbal de conciliation ont le caractère de transaction définitive et obligatoire pour les deux parties.

Ils doivent être exécutés conformément au procès-verbal, faute de quoi, même en l'absence de précision à ce sujet, les intérêts au taux légal courent sur le montant total des sommes exigibles dès leur exigibilité.

Article 44

Frais de fonctionnement des organismes de conciliation et d'interprétation

Les frais de fonctionnement des différentes commissions paritaires instituées par la présente convention sont à la charge des conseils régionaux des notaires ou du conseil supérieur du notariat, ces organismes devant – de façon permanente – assumer les frais de fonctionnement desdites commissions ainsi que les frais de déplacement et de séjour de leurs membres et des témoins qu'elles auraient décidé de citer, à l'exclusion de tous autres.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3134

Convention collective nationale

IDCC : 2205. – NOTARIAT

AVENANT N° 27 DU 19 FÉVRIER 2015

RELATIF AUX CONVENTIONS INDIVIDUELLES DE FORFAIT EN JOURS

NOR : ASET1550378M

IDCC : 2205

Entre :

Le CSN,

D'une part, et

La FS CFDT ;

Le SNCTN CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FGCEN CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 8.4.2 de la convention collective nationale du 8 juin 2001 dans sa rédaction initiale est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 8.4.2. Forfait en jours sur l'année

Afin de garantir la protection de la sécurité et de la santé du salarié, l'amplitude et la charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait ne remet pas en cause le contrat de travail et n'est pas constitutif d'une faute.

8.4.2.1. Salariés concernés

Conformément à l'article L. 3121-43 du code du travail, une convention individuelle de forfait en jours sur l'année peut être proposée aux salariés ayant la qualité de cadre C2, C3 ou C4 au sens de la présente convention ou demandée par les salariés classés cadre C1, tous cadres pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leur fonction au sein de l'office ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

8.4.2.2. Conditions de mise en place

Les conventions individuelles de forfait en jours sur l'année doivent respecter les dispositions suivantes :

- le nombre de jours travaillés dans l'année, du 1^{er} janvier au 31 décembre, ne peut dépasser un plafond de 218 jours (journée de solidarité incluse) en application de l'article L. 3121-44 du code du travail ;
- l'amplitude de la journée de travail ne doit pas dépasser 10 heures ;
- la durée de travail hebdomadaire ne peut être supérieure à 48 heures.

L'amplitude de la journée de travail et la durée de travail hebdomadaire peuvent être prolongées en cas de nécessité liée à un surcroît exceptionnel et temporaire de travail.

En tout état de cause, chaque salarié doit bénéficier d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives en application des articles L. 3131-1 et L. 3132-2 du code du travail.

8.4.2.3. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié.

Conformément à l'article 14.8 ci-après, la rémunération ne peut être inférieure à 120 % de la rémunération correspondant au coefficient plancher du niveau auquel est classé le salarié.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant le mois considéré.

Le bulletin de paie doit faire référence à la convention de forfait en jours sur l'année et faire apparaître la rémunération convenue selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

8.4.2.4. Jours travaillés et jours de repos

La convention individuelle de forfait en jours sur l'année fixe le nombre maximum de jours travaillés dans l'année, dans la limite du plafond précisé à l'article 8.4.2.2.

Si le nombre convenu de jours travaillés sur l'année est inférieur à 218, la rémunération du salarié est calculée conformément à l'article 8.4.2.3 proportionnellement à cette durée réduite et sa charge de travail doit en tenir compte.

Dans le cas d'une embauche en cours d'année, le nombre de jours devant être travaillés sur l'année est calculé proportionnellement au nombre de jours calendaires restant sur l'année civile.

Afin de ne pas dépasser le nombre de jours travaillés convenu, le salarié bénéficie de jours de repos dont le nombre minimum sur l'année est déterminé dans la convention individuelle de forfait en jours. Ce nombre de jours de repos peut varier d'une année sur l'autre en fonction notamment des jours chômés, sans pour autant être inférieur au nombre minimum convenu.

Les jours de repos ainsi déterminés sont fixés pour moitié à l'initiative de l'employeur et pour moitié à l'initiative du salarié. Ils peuvent être pris par journées ou demi-journées avec un délai de prévenance réciproque de 15 jours, pouvant être réduit en fonction des nécessités, sans toutefois être inférieur à 3 jours.

Le salarié fixe les dates des jours de repos pris à son initiative en tenant compte des impératifs de sa mission et les communique à son employeur.

Dans le cadre du droit du salarié au respect de son temps de repos, l'employeur doit assurer la mise en œuvre des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

8.4.2.5. Décompte des jours travaillés et charge de travail

L'employeur met à la disposition du salarié un document afin qu'il y mentionne :

- le nombre de jours travaillés et de jours de repos déterminés dans la convention individuelle de forfait en jours sur l'année ;
- le nombre et les dates des jours travaillés ;
- le nombre, les dates et la qualification des jours non travaillés (repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos) ;
- le nombre de jours qui ne doivent pas être travaillés pour que le nombre convenu de jours travaillés ne soit pas dépassé.

Le salarié y précise également ses heures habituelles d'entrée et de sortie pour permettre d'apprécier l'amplitude habituelle de ses journées de travail.

Tous les mois, l'employeur doit s'assurer de l'établissement de ce document par le salarié.

L'employeur tient ce document à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de 3 ans, conformément à l'article D. 3171-16 du code du travail.

A échéance régulière, et *a minima* chaque trimestre, l'employeur effectue un contrôle des informations transmises par le salarié pour s'assurer du respect des durées minimales de repos et du nombre de jours travaillés afin de veiller notamment aux éventuelles surcharges de travail. S'il y a lieu, il procède à une analyse de la situation et prend toutes les mesures nécessaires pour respecter les dispositions de la convention individuelle de forfait en jours, et en particulier celles concernant la durée minimale des repos quotidien et hebdomadaire prévue à l'article 8.4.2.2.

La charge de travail confiée et l'amplitude de la journée d'activité en résultant doivent permettre à chaque salarié de prendre obligatoirement les repos quotidien et hebdomadaire susvisés.

L'employeur veille à ce que la charge de travail confiée au salarié lui permette de remplir cette obligation.

8.4.2.6. Dispositif de veille et d'alerte

Si le salarié considère que la charge de travail qui lui est confiée ne lui permet pas de mener à bien sa mission, il alerte son employeur par écrit.

L'employeur doit alors organiser un entretien dans les plus brefs délais avec le salarié concerné afin d'examiner avec lui l'organisation de son travail, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées d'activité et d'envisager toute solution permettant de traiter les difficultés qui auraient été identifiées. Cet entretien fait l'objet d'un écrit signé par l'employeur et le salarié.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ou que la charge de travail aboutissent à des situations anormales, il peut également organiser un rendez-vous avec le salarié. Cet entretien fait l'objet d'un écrit signé par l'employeur et le salarié.

8.4.2.7. Entretien annuel individuel de suivi du forfait en jours

Conformément à l'article L. 3121-46 du code du travail, l'employeur organise un entretien annuel individuel avec chaque salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année. Au cours de cet entretien sont évoquées :

- la charge de travail de l'intéressé ;
- l'organisation du travail dans l'office ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- la rémunération du salarié.

A l'issue de l'entretien, une fiche de synthèse est établie en deux exemplaires signés par les deux parties, l'un des exemplaires étant remis au salarié.

Cet entretien peut se dérouler à la suite de l'entretien annuel d'évaluation prévu à l'article 16 ci-après, dont il est cependant distinct ».

Article 2

Modalités d'application

Les conventions individuelles de forfait en jours sur l'année signées avant la date d'entrée en vigueur du présent avenant feront l'objet d'un avenant afin de les mettre en conformité avec les dispositions du présent avenant.

Article 3

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Publicité. – Extension

Le présent avenant prend effet dès sa signature sous réserve des règles relatives au droit d'opposition.

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

Fait à Paris, le 19 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3215

Convention collective nationale

IDCC : 1267. – PÂTISSERIE

AVENANT N° 82 DU 26 FÉVRIER 2015
RELATIF À L'ARTICLE 23 « BARÈME GRILLE DE SALAIRES »

NOR : ASET1550366M

IDCC : 1267

« Article 23

Barème de la grille nationale de salaires

Il a été convenu entre la confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, glacerie et la confédération nationale des glaciers de France et les centrales syndicales ci-dessous représentées que la valeur du point serait de 0,05685 à partir du coefficient 200, applicable au 1^{er} janvier 2015.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	NOMBRE D'HEURES	SALAIRE MENSUEL
Personnel de fabrication			
160	9,96	151,67	1 510,63
165	10,03	151,67	1 521,25
170	10,14	151,67	1 537,93
175	10,20	151,67	1 547,03
180	10,32	151,67	1 565,23
185	10,63	151,67	1 612,25
190	10,90	151,67	1 653,20
220	12,51	151,67	1 896,94
250	14,21	151,67	2 155,61
270	15,35	151,67	2 328,06
290	16,49	151,67	2 500,51
310	17,62	151,67	2 672,96
330	18,76	151,67	2 845,41
350	19,90	151,67	3 017,85

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	NOMBRE D'HEURES	SALAIRE MENSUEL
Personnel de vente			
160	9,96	151,67	1 510,63
165	10,03	151,67	1 521,25
170	10,14	151,67	1 537,93
175	10,20	151,67	1 547,03
180	10,32	151,67	1 565,23
200	11,37	151,67	1 724,49
210	11,94	151,67	1 810,71
250	14,21	151,67	2 155,61
Personnel des services administratifs, employés			
160	9,96	151,67	1 510,63
165	10,03	151,67	1 521,25
170	10,14	151,67	1 537,93
180	10,32	151,67	1 565,23
190	10,90	151,67	1 653,20
Personnel d'entretien, ouvriers d'entretien			
160	9,96	151,67	1 510,63
165	10,03	151,67	1 521,25
190	10,90	151,67	1 653,20
Personnel de livraison			
165	10,03	151,67	1 521,25
170	10,14	151,67	1 537,93
180	10,32	151,67	1 565,23
190	10,90	151,67	1 653,20

Fait à Paris, le 26 février 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNPCCG ;

CNGF.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC cuir.

Convention collective
IDCC : 2891. – INDUSTRIE DE ROQUEFORT
(15 juillet 2009)

AVENANT N° 14 DU 16 DÉCEMBRE 2014
RELATIF AU CONGÉ POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

NOR : *ASET1550370M*
IDCC : 2891

Entre :

La FSIR,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Ajout à l'article 6.4 « Congé pour événements familiaux » de la façon suivante :

« – Mariage ou Pacs des enfants : 2 jours ouvrés dans les 15 jours entourant l'événement. Ces 2 jours octroyés au parent salarié, parent par lien de sang, ne peuvent être mobilisés qu'une fois, par enfant du salarié. »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 16 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 2891. – INDUSTRIE DE ROQUEFORT
(15 juillet 2009)

AVENANT N° 15 DU 16 DÉCEMBRE 2014
RELATIF À LA VISITE MÉDICALE DES CONDUCTEURS DE VÉHICULES

NOR : *ASET1550371M*
IDCC : *2891*

Entre :

La FSIR,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Ajout à l'article 7.4

« Visite médicale des conducteurs de véhicules » de la façon suivante :

« Le coût des visites médicales prévues par les articles R. 127 à R. 129 du code de la route pour les chauffeurs titulaires des permis de conduire catégories poids lourds, super lourds et transport en commun, et l'utilisant dans le cadre de leur fonction, est remboursé par l'employeur ; le temps de travail perdu par l'intéressé pour passer ces visites est payé comme temps de travail effectif. Il est alloué aux intéressés, à titre de remboursement forfaitaire de frais de déplacement, une indemnité minimale égale à 2 heures de salaire effectif. »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 16 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 2891. – INDUSTRIE DE ROQUEFORT
(15 juillet 2009)

ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2014
RELATIF AUX SALAIRES DU PERSONNEL LAITIER
AU 1^{ER} JANVIER 2015

NOR : ASET1550367M

IDCC : 2891

Entre :

La FSIR,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Grille des salaires laitiers à compter du 1^{er} janvier 2015

Valeur du point : 9,55863 €.

Smic : 9,61 €.

(Voir tableaux pages suivantes.)

Laitiers embauchés après le 1^{er} octobre 1997

(En euros.)

	À L'EMBAUCHE	DU 4 ^e MOIS à la 2 ^e saison	DE LA 3 ^e à la 5 ^e saison	À PARTIR de la 6 ^e saison	PCC	LABO, QUAI	SECOND	CHEF ÉQUIPE
Coefficient	Smic	161,50	162,00	166,00	167,00	171,00	172,00	176,00
Salaire de référence	1 457,55	1 543,72	1 548,50	1 586,73	1 596,29	1 634,53	1 644,08	1 682,32
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire avec 15 % de prime saisonnalité	11,05150	11,70489	11,74115	12,03099	12,10345	12,39342	12,46581	12,75579
Salaire horaire 151,67 heures	1 676,18	1 775,28	1 780,78	1 824,74	1 835,73	1 879,71	1 890,69	1 934,67
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	418,74	443,50	444,87	455,85	458,60	469,59	472,33	483,32
Reliquat heures développées 0,41457 % + ancienneté	8,68	9,20	9,23	9,45	9,51	9,74	9,80	10,02
Total mensuel en fin de saison	2 103,60	2 227,98	2 234,88	2 290,04	2 303,84	2 359,04	2 372,82	2 428,01
Paiement banque heures 22,59 heures	249,65	264,41	265,23	271,78	273,42	279,97	281,60	288,15
Reliquat heures développées 0,41457 %	1,03	1,10	1,10	1,13	1,13	1,16	1,17	1,19
Total général	2 354,28	2 493,49	2 501,21	2 562,95	2 578,39	2 640,17	2 655,59	2 717,35

Laitiers embauchés avant le 1^{er} octobre 1997

(En euros.)

	À PARTIR de la 6 ^e saison	PCC	LABO, quai	SECOND	CHEF équipe
Coefficient	166,00	167,00	171,00	172,00	176,00
Salaire de référence	1 586,73	1 596,29	1 634,53	1 644,08	1 682,32
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire	12,03099	12,10345	12,39342	12,46581	12,75579
Salaire horaire 151,67 heures	1 824,74	1 835,73	1 879,71	1 890,69	1 934,67
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	455,85	458,60	469,59	472,33	483,32
Reliquat heures développées 4,33182 % + ancienneté	98,79	99,39	101,77	102,36	104,74
Total mensuel en fin de saison	2 379,38	2 393,72	2 451,07	2 465,38	2 522,73
Paiement banque heures 22,59 heures	271,78	273,42	279,97	281,60	288,15
Reliquat heures développées 4,33182 %	11,77	11,84	12,13	12,20	12,48
Total général	2 662,93	2 678, 98	2 743, 17	2 759,18	2 823,36

Salaires minima au 1^{er} janvier 2015

Valeur du point : 9,55863 €.

Smic horaire : 9,61 €.

Smic mensuel : $151,67 \times 9,61 = 1\,457,55$ €.

Majoration horaire pour travail dans frigo ⁽¹⁾ : 0,57352 €.

(En euros.)

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ (en %)	SALAIRE MENSUEL de base	PRIME d'ancienneté
Cat. A			
	0,00	1 457,55	
Cat. A1			
160	0,00	1 529,38	
Cat. B			
166		1 586,73	
166	4,00	1 586,73	63,47
166	8,00	1 586,73	126,94
166	12,00	1 586,73	190,41
166	16,00	1 586,73	253,88
166	20,00	1 586,73	317,35
Cat. C			
170	0,00	1 624,97	
170	4,00	1 624,97	65,00
170	8,00	1 624,97	130,00
170	12,00	1 624,97	195,00
170	16,00	1 624,97	259,99
170	20,00	1 624,97	324,99
Cat. D			
175	0,00	1 672,76	
175	4,00	1 672,76	66,91
175	8,00	1 672,76	133,82
175	12,00	1 672,76	200,73
175	16,00	1 672,76	267,64
175	20,00	1 672,76	334,55
Cat. E			
180	0,00	1 720,55	
180	4,00	1 720,55	68,82
180	8,00	1 720,55	137,64

(1) Concerne uniquement les entreprises qui n'ont pas opté pour un autre système de rémunération.

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ (en %)	SALAIRE MENSUEL de base	PRIME d'ancienneté
180	12,00	1 720,55	206,47
180	16,00	1 720,55	275,29
180	20,00	1 720,55	344,11
Cat. F			
185	0,00	1 768,35	
185	4,00	1 768,35	70,73
185	8,00	1 768,35	141,47
185	12,00	1 768,35	212,20
185	16,00	1 768,35	282,94
185	20,00	1 768,35	353,67
Cat. G			
190	0,00	1 816,14	
190	4,00	1 816,14	72,65
190	8,00	1 816,14	145,29
190	12,00	1 816,14	217,94
190	16,00	1 816,14	290,58
190	20,00	1 816,14	363,23
Cat. H			
200	0,00	1 911,73	
200	4,00	1 911,73	76,47
200	8,00	1 911,73	152,94
200	12,00	1 911,73	229,41
200	16,00	1 911,73	305,88
200	20,00	1 911,73	382,35
Cat. I			
210		2 007,31	
210	3,00	2 007,31	60,22
210	6,00	2 007,31	120,44
210	9,00	2 007,31	180,66
210	12,00	2 007,31	240,88
210	15,00	2 007,31	301,10
Cadres			
300		2 867,59	
300	3,00	2 867,59	86,03
300	4,50	2 867,59	129,04
300	6,00	2 867,59	172,06

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ (en %)	SALAIRE MENSUEL de base	PRIME d'ancienneté
300	7,50	2 867,59	215,07
300	9,00	2 867,59	258,08
300	10,50	2 867,59	301,10
300	12,00	2 867,59	344,11
300	13,50	2 867,59	387,12
300	15,00	2 867,59	430,14

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 2891. – INDUSTRIE DE ROQUEFORT
(15 juillet 2009)

ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2014
RELATIF AUX SALAIRES DU PERSONNEL LAITIER
AU 1^{ER} FÉVRIER 2015

NOR : ASET1550368M
IDCC : 2891

Entre :

La FSIR,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Grille des salaires laitiers à compter du 1^{er} février 2015

Valeur du point : 9,59686 €.

Smic : 9,61 €.

(Voir tableaux pages suivantes.)

Laitiers embauchés après le 1^{er} octobre 1997

(En euros.)

	À L'EMBAUCHE	DU 4 ^e MOIS à la 2 ^e saison	DE LA 3 ^e à la 5 ^e saison	A PARTIR de la 6 ^e saison	PCC	LABO, QUAI	SECOND	CHEF ÉQUIPE
Coefficient	Smic	161,50	162,00	166,00	167,00	171,00	172,00	176,00
Salaire de référence	1 457,55	1 549,89	1 554,69	1 593,08	1 602,68	1 641,06	1 650,66	1 689,05
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire avec 15 % de prime saisonnalité	11,05150	11,75168	11,78806	12,07912	12,15189	12,44295	12,51572	12,80678
Salaire horaire 151,67 heures	1 676,18	1 782,38	1 787,90	1 832,04	1 843,08	1 887,22	1 898,26	1 942,40
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	418,74	445,27	446,65	457,88	460,44	471,46	474,22	485,25
Reliquat heures développées 0,41457 % + ancienneté	8,68	9,24	9,26	9,49	9,55	9,78	9,84	10,06
Total mensuel en fin de saison	2 103,61	2 236,88	2 243,81	2 299,21	2 313,06	2 368,46	2 382,32	2 437,72
Paiement banque heures 22,59 heures	249,65	265,47	266,29	272,87	274,51	281,09	282,73	289,31
Reliquat heures développées 0,41457 %	1,03	1,10	1,10	1,13	1,14	1,17	1,17	1,20
Total général	2 354,30	2 503,45	2 511,20	2 573,21	2 588,71	2 650,72	2 666,22	2 728,22

Laitiers embauchés avant le 1^{er} octobre 1997

(En euros.)

	A PARTIR de la 6 ^e saison	PCC	LABO, QUAI	SECOND	CHEF d'équipe
Coefficient	166,00	167,00	171,00	172,00	176,00
Salaire de référence	1 593,08	1 602,68	1 641,06	1 650,66	1 689,05
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire	12,07912	12,15189	12,44295	12,51572	12,80678
Salaire horaire 151,67 heures	1 832,04	1 843,08	1 887,22	1 898,26	1 942,40
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	457,68	460,44	471,46	474,22	485,25
Reliquat heures développées 4,33182 % + ancienneté	99,19	99,78	102,17	102,77	105,16
Total mensuel en fin de saison	2 388,91	2 403,30	2 460,86	2 475,25	2 532,81
Païement banque heures 22,59 heures	272,87	274,51	281,09	282,73	289,31
Reliquat heures développées 4,33182 %	11,82	11,89	12,18	12,25	12,53
Total général	2 673,59	2 689,70	2 754,12	2 770,23	2 834,65

Salaires minima au 1^{er} février 2015

Valeur du point : 9,59686 €.

Smic horaire : 9,61 €.

Smic mensuel : $151,67 \times 9,61 = 1\,457,55$ €.

Majoration horaire pour travail dans frigo ⁽¹⁾ : 0,57581 €.

(En euros.)

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ (en %)	SALAIRE MENSUEL de base	PRIME d'ancienneté
Cat. A			
	0,00	1 457,55	
Cat. A1			
160	0,00	1 535,50	
Cat. B			
166		1 593,08	
166	4,00	1 593,08	63,72
166	8,00	1 593,08	127,45
166	12,00	1 593,08	191,17
166	16,00	1 593,08	254,89
166	20,00	1 593,08	318,62
Cat. C			
170	0,00	1 631,47	
170	4,00	1 631,47	65,26
170	8,00	1 631,47	130,52
170	12,00	1 631,47	195,78
170	16,00	1 631,47	261,03
170	20,00	1 631,47	326,29
Cat. D			
175	0,00	1 679,45	
175	4,00	1 679,45	67,18
175	8,00	1 679,45	134,36
175	12,00	1 679,45	201,53
175	16,00	1 679,45	268,71
175	20,00	1 679,45	335,89
Cat. E			
180	0,00	1 727,43	
180	4,00	1 727,43	69,10
180	8,00	1 727,43	138,19

(1) Concerne uniquement les entreprises qui n'ont pas opté pour un autre système de rémunération.

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ (en %)	SALAIRE MENSUEL de base	PRIME d'ancienneté
180	12,00	1 727,43	207,29
180	16,00	1 727,43	276,39
180	20,00	1 727,43	345,49
Cat. F			
185	0,00	1 775,42	
185	4,00	1 775,42	71,02
185	8,00	1 775,42	142,03
185	12,00	1 775,42	213,05
185	16,00	1 775,42	284,07
185	20,00	1 775,42	355,08
Cat. G			
190	0,00	1 823,40	
190	4,00	1 823,40	72,94
190	8,00	1 823,40	145,87
190	12,00	1 823,40	218,81
190	16,00	1 823,40	291,74
190	20,00	1 823,40	364,68
Cat. H			
200	0,00	1 919,37	
200	4,00	1 919,37	76,77
200	8,00	1 919,37	153,55
200	12,00	1 919,37	230,32
200	16,00	1 919,37	307,10
200	20,00	1 919,37	383,87
Cat. I			
210		2 015,34	
210	3,00	2 015,34	60,46
210	6,00	2 015,34	120,92
210	9,00	2 015,34	181,38
210	12,00	2 015,34	241,84
210	15,00	2 015,34	302,30
Cadres			
300		2 879,06	
300	3,00	2 879,06	86,37
300	4,50	2 879,06	129,56
300	6,00	2 879,06	172,74

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ (en %)	SALAIRE MENSUEL de base	PRIME d'ancienneté
300	7,50	2 879,06	215,93
300	9,00	2 879,06	259,12
300	10,50	2 879,06	302,30
300	12,00	2 879,06	345,49
300	13,50	2 879,06	388,67
300	15,00	2 879,06	431,86

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 2891. – INDUSTRIE DE ROQUEFORT
(15 juillet 2009)**

ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2014
RELATIF AUX SALAIRES DU PERSONNEL LAITIER

AU 1^{ER} JUIN 2015

NOR : ASET1550369M

IDCC : 2891

Entre :

La FSIR,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Grille des salaires laitiers à compter du 1^{er} juin 2015

Valeur du point : 9,62565 €.

Smic : 9,61 €.

(Voir tableaux pages suivantes.)

Laitiers embauchés après le 1^{er} octobre 1997

(En euros.)

	À L'EMBAUCHE	DU 4 ^e MOIS à la 2 ^e saison	DE LA 3 ^e à la 5 ^e saison	A PARTIR de la 6 ^e saison	PCC	LABO, QUAI	SECOND	CHEF d'équipe
Coefficient	Smic	161,50	162,00	166,00	167,00	171,00	172,00	176,00
Salaire de référence	1 457,55	1 554,54	1 559,36	1 597,86	1 604,48	1 645,99	1 655,61	1 694,11
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire avec 15 % de prime saisonnalité	11,05150	11,78693	11,82342	12,11536	12,18834	12,48028	12,55326	12,84520
Salaire horaire 151,67 heures	1 676,18	1 787,72	1 793,26	1 837,54	1 848,61	1 892,88	1 903,95	1 948,23
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	418,74	446,61	447,99	459,05	461,82	472,88	475,64	486,70
Reliquat heures développées 0,41457 % + ancienneté	8,68	9,26	9,29	9,52	9,58	9,81	9,87	10,09
Total mensuel en fin de saison	2 103,61	2 243,59	2 250,54	2 306,11	2 320,00	2 375,57	2 389,46	2 445,03
Paiement banque heures 22,59 heures	249,65	266,27	267,09	273,69	275,33	281,93	283,58	290,17
Reliquat heures développées 0,41457 %	1,03	1,10	1,11	1,13	1,14	1,17	1,18	1,20
Total général	2 354,30	2 510,96	2 518,74	2 580,93	2 596,48	2 658,67	2 674,22	2 736,41

Laitiers embauchés avant le 1^{er} octobre 1997

(En euros.)

	À PARTIR de la 6 ^e saison	PCC	LABO, QUAI	SECOND	CHEF d'équipe
Coefficient	166,00	167,00	171,00	172,00	176,00
Salaire de référence	1 597,86	1 607,48	1 645,99	1 655,61	1 694,11
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire	12,11536	12,18834	12,48028	12,55326	12,84520
Salaire horaire 151,67 heures	1 837,54	1 848,61	1 892,88	1 903,95	1 948,23
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	459,05	461,82	472,88	475,64	486,70
Reliquat heures développées 4,33182 % + ancienneté	99,48	100,08	102,48	103,08	105,48
Total mensuel en fin de saison	2 396,07	2 410,51	2 468,24	2 482,68	2 540,41
Paiement banque heures 22,59 heures	273,69	275,33	281,93	283,58	290,17
Reliquat heures développées 4,33182 %	11,86	11,93	12,21	12,28	12,57
Total général	2 681,61	2 697,77	2 762,38	2 778,54	2 843,16

Salaires minima au 1^{er} juin 2015

Valeur du point : 9,62565 €.

Smic horaire : 9,61 €.

Smic mensuel : $151,67 \times 9,61 \text{ €} = 1\,457,55 \text{ €}$.

Majoration horaire pour travail dans frigo ⁽¹⁾ : 0,57754 €.

(En euros.)

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ (en %)	SALAIRE MENSUEL de base	PRIME d'ancienneté
Cat. A			
	0,00	1 457,55	
Cat. A1			
160	0,00	1 540,10	
Cat. B			
166		1 597,86	
166	4,00	1 597,86	63,91
166	8,00	1 597,86	127,83
166	12,00	1 597,86	191,74
166	16,00	1 597,86	255,66
166	20,00	1 597,86	319,57
Cat. C			
170	0,00		
170	0,00	1 636,36	
170	4,00	1 636,36	65,45
170	8,00	1 636,36	130,91
170	12,00	1 636,36	196,36
170	16,00	1 636,36	261,82
170	20,00	1 636,36	327,27
Cat. D			
175	0,00		
175	0,00	1 684,49	
175	4,00	1 684,49	67,38
175	8,00	1 684,49	134,76
175	12,00	1 684,49	202,14
175	16,00	1 684,49	269,52
175	20,00	1 684,49	336,90
Cat. E			
180	0,00		
180	0,00	1 732,62	
180	4,00	1 732,62	69,30
180	8,00	1 732,62	138,61

(1) Concerne uniquement les entreprises qui n'ont pas opté pour un autre système de rémunération.

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ (en %)	SALAIRE MENSUEL de base	PRIME d'ancienneté
180	12,00	1 732,62	207,91
180	16,00	1 732,62	277,22
180	20,00	1 732,62	346,52
Cat. F			
185	0,00	1 780,75	
185	4,00	1 780,75	71,23
185	8,00	1 780,75	142,46
185	12,00	1 780,75	213,69
185	16,00	1 780,75	284,92
185	20,00	1 780,75	356,15
Cat. G			
190	0,00	1 828,87	
190	4,00	1 828,87	73,15
190	8,00	1 828,87	146,31
190	12,00	1 828,87	219,46
190	16,00	1 828,87	292,62
190	20,00	1 828,87	365,77
Cat. H			
200	0,00	1 925,13	
200	4,00	1 925,13	77,01
200	8,00	1 925,13	154,01
200	12,00	1 925,13	231,02
200	16,00	1 925,13	308,02
200	20,00	1 925,13	385,03
Cat. I			
210		2 021,39	
210	3,00	2 021,39	60,64
210	6,00	2 021,39	121,28
210	9,00	2 021,39	181,92
210	12,00	2 021,39	242,57
210	15,00	2 021,39	303,21
Cadres			
300		2 887,70	
300	3,00	2 887,70	86,63
300	4,50	2 887,70	129,95
300	6,00	2 887,70	173,26

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ (en %)	SALAIRE MENSUEL de base	PRIME d'ancienneté
300	7,50	2 887,70	216,58
300	9,00	2 887,70	259,89
300	10,50	2 887,70	303,21
300	12,00	2 887,70	346,52
300	13,50	2 887,70	389,84
300	15,00	2 887,70	433,15

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3137

Convention collective nationale

**IDCC : 614. – INDUSTRIES DE LA SÉRIGRAPHIE
ET DES PROCÉDÉS D'IMPRESSION NUMÉRIQUE CONNEXES**

ACCORD DU 11 FÉVRIER 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} FÉVRIER 2015

NOR : ASET1550363M

IDCC : 614

Consécutivement à la présentation des données socio-économiques de la branche et à la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels, les parties signataires décident de revaloriser les salaires mensuels minima conventionnels tels que résultant de l'accord professionnel du 10 février 2005.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération.

A cet effet, elles rappellent tout particulièrement et que conformément au code du travail :

- les employeurs doivent identifier les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- les employeurs s'engagent, pour un poste équivalent et à position identique, à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et arriver, dans un délai de 1 an à la date de l'extension de l'accord, à une égalité de salaire ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Article 1^{er}

Revalorisation des salaires minima

Les salaires mensuels minima conventionnels visés par l'accord sur les classifications professionnelles du 13 juin 2003 sont revalorisés comme suit, à compter du 1^{er} février 2015 :

(En euros.)

POSITION	SALAIRE MINIMUM conventionnel
A	1 457,52
B	1 502,48
C	1 594,94
D	1 742,67
E	1 924,58

POSITION	SALAIRE MINIMUM conventionnel
F	2 146,68
G	2 356,73
H	2 798,03
I	3 341,63

Article 2

Clause de revoyure

Il est convenu que la délégation patronale organisera une réunion paritaire sur les salaires mensuels minima conventionnels avant la fin de l'année 2015.

Article 3

Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord fera l'objet de la même publicité que la convention collective nationale. Il sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Fait à Paris, le 11 février 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FESPA France.

Syndicats de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CGT-FO ;

IP CFE-CGC.

Brochure n° 3059

Convention collective nationale
IDCC : 478. – SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

ACCORD DU 20 FÉVRIER 2015
RELATIF À LA PÉRIODE D'ESSAI

NOR : ASET1550362M
IDCC : 478

Entre :

L'ASE,

D'une part, et

La FBA CFDT ;

La FSPBA CGT ;

La FEC CGT-FO ;

L'UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

A compter du 5 mars 2015, les dispositions des articles 19 et 34 de la convention collective des sociétés financières sont les suivantes :

« Article 19

La période d'essai a pour objet de vérifier l'adéquation du salarié et de l'entreprise à leurs attentes respectives en situation de travail effectif. Durant cette période, l'employeur doit veiller à faciliter l'intégration du salarié dans l'entreprise. Un entretien de fin de période d'essai peut être organisé quelle que soit l'issue de celle-ci.

Sous réserve des dispositions du code du travail relatives à la période d'essai applicable aux contrats de travail à durée déterminée et sauf convention particulière intervenue entre les parties, la période d'essai est d'une durée maximum de :

- pour le personnel non cadre, 3 mois de travail effectif ;
- pour le personnel cadre situé aux coefficients 300 et 360 à 700, 4 mois de travail effectif ;
- pour le personnel cadre situé aux coefficients 850 et 900, 6 mois de travail effectif.

La durée de la période d'essai peut être réduite en cours d'exécution par accord écrit des parties.

La période d'essai n'est pas renouvelable. »

« Article 34

La rupture de la période d'essai, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, doit être notifiée par écrit.

La rupture de la période d'essai s'effectue dans le respect des délais de prévenance légaux en vigueur. »

Fait à Paris, le 20 février 2015.

(Suivent les signatures.)

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/14

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Bétail et viande (coopératives et SICA) : avenant n° 129 du 30 septembre 2014 portant révision de la convention	138
Champignonnières (Maine-et-Loire) : avenant n° 116 du 17 novembre 2014	166
Exploitations agricoles (Lot) : avenant n° 147 du 12 janvier 2015 (avenant n° 3 à l'accord du 7 octobre 2009 relatif aux frais de santé).....	170
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, champignonnières, CUMA, entreprises de travaux agricoles et ruraux, maraîchers et producteurs légumiers (Hautes-Pyrénées) : avenant n° 95 du 20 janvier 2015.....	172
Horticulture et pépinières (Orne) : avenant n° 62 du 4 décembre 2014	175

Brochure n° 3612

Convention collective nationale
IDCC : 7001. – COOPÉRATIVES ET SOCIÉTÉS
D'INTÉRÊT COLLECTIF AGRICOLE BÉTAIL ET VIANDE

AVENANT N° 129 DU 30 SEPTEMBRE 2014
PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION

NOR : AGRS1597100M
IDCC : 7001

Entre :

La Coop de France bétail et viande,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCOA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche, conscients de leur responsabilité commune de garantir à l'ensemble des entreprises coopératives et SICA bétail et viande et à leurs salariés un texte conventionnel lisible et actualisé, ont convenu de procéder à une actualisation de l'ensemble de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande.

La méthodologie adoptée à cet effet a résidé dans une approche technique d'actualisation à droit constant dans le cadre de groupes de travail paritaires.

Les différents aménagements apportés au terme de ces travaux ont donné lieu à un texte conventionnel actualisé, réorganisé, objet du présent avenant de révision.

La réorganisation de la structure de la convention collective a entraîné une modification de la numérotation de celle-ci, les dispositions conventionnelles étant regroupées en différents titres thématiques pour en faciliter la consultation. La même volonté d'accessibilité a animé les partenaires sociaux dans le classement thématique et la numérotation des annexes au texte conventionnel.

Au cours des travaux d'actualisation technique, une liste de points susceptibles d'être révisés ultérieurement sur le fond a été élaborée.

Conformément à la méthodologie adoptée par les partenaires sociaux préalablement à ces travaux, la liste des points de fond précitée donnera lieu à l'ouverture de négociations.

Article 1^{er}

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions qui suivent annulent et remplacent les dispositions de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande.

« TITRE I^{er}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre employeurs et salariés des coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) de production, transformation et vente du bétail et des viandes.

Elle s'applique également aux sociétés et groupements d'intérêt économique relevant du 6° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime.

Cette convention ne s'applique pas obligatoirement aux directeurs et sous-directeurs desdits organismes.

Article 2

Avantages acquis

La présente convention ne peut être la cause pour aucun salarié d'une réduction de l'ensemble de la rémunération globale annuelle, y compris tous avantages en espèces ou en nature acquis antérieurement à sa signature.

La présente convention abroge les conventions conclues antérieurement sur le plan régional.

Dans les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) appliquant – dans un cadre légal – une convention globalement plus avantageuse pour les salariés, l'harmonisation entre cette dernière et la présente convention sera déterminée par un accord d'établissement dans les formes prévues par la section 3 du titre III du livre II du code du travail (deuxième partie).

Article 3

Durée. – Dénonciation. – Révision

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie de la convention et, le cas échéant, de ses annexes. Toute demande de révision doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle adressée aux parties signataires.

Dénonciation

Chacune des organisations signataires pourra dénoncer la présente convention, par lettre recommandée avec avis de réception, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

La convention reste en vigueur jusqu'à ce qu'un nouvel accord soit intervenu.

Article 4

Adaptation et dérogation

Les adaptations éventuelles aux conditions particulières de travail dans la région, la localité ou l'entreprise de la présente convention ou de certaines de ses dispositions se feront conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.

Toute dérogation aux dispositions conventionnelles ne pourra s'effectuer que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 5

Indemnisation des salariés appelés à participer aux instances paritaires de la branche

Les modalités d'indemnisation des salariés d'entreprise appelés à participer aux négociations et aux instances paritaires de branche sont prévues à l'annexe I "Dialogue social" de la présente convention collective.

TITRE II

INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL ET LIBERTÉ D'OPINION

Article 6

Liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de se grouper en syndicats et la pleine liberté pour ces syndicats d'exercer leur action en vue de la défense des intérêts professionnels respectifs de leurs mandants.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales et raciales des salariés pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la classification ou la rémunération, l'avancement, les mesures disciplinaires ou de licenciement.

Article 7

Délégués syndicaux

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou dans l'établissement ont la faculté de désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les conditions prévues par la loi. Le nom du ou des délégués syndicaux est porté par écrit à la connaissance de la direction.

Le fait d'être syndiqué ne doit valoir à l'intéressé, de la part de son employeur, aucune contrainte particulière en ce qui concerne l'embauche, la répartition du travail, la promotion et la rémunération.

Au contraire, l'appartenance du salarié à une section syndicale d'entreprise lui ouvre le droit de participer à la mise en œuvre des dispositions prévues ci-dessous.

Le délégué syndical désigné par son organisation, dans l'entreprise ou l'établissement, bénéficie, dans l'exercice de ses fonctions, de la protection prévue à l'article L. 2411-1 du code du travail. En cas de licenciement, l'avis préalable du comité d'entreprise est requis ainsi que l'accord de l'inspecteur du travail.

Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur. Il a mandat pour négocier tout accord d'entreprise ou d'établissement.

Au cours de ses heures de délégation, il peut se déplacer dans et hors de l'entreprise pour l'exercice de son mandat propre.

Les moyens d'expression de l'organisation syndicale et des délégués syndicaux sont notamment :

a) La collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise pendant les horaires de travail, selon les modalités à déterminer par accord dans chaque entreprise ;

b) La liberté de diffusion de la presse et de tous documents syndicaux dans l'entreprise, selon les modalités à déterminer par accord dans chaque entreprise ;

c) Le libre affichage des communications syndicales dans des conditions permettant une information effective des travailleurs, avec communication simultanée à l'employeur ;

d) La mise à la disposition des organisations syndicales, par l'entreprise, d'un local pour les réunions ;

e) Sans préjudice du premier alinéa de l'article L. 2142-10 du code du travail, les entreprises accordent 2 heures par an pour la tenue de réunions d'information syndicale dans l'enceinte de l'entreprise, sous réserve que l'heure et le jour soient les mêmes pour tous les syndicats ayant des adhérents dans l'entreprise et que le choix ait été fait en accord avec la direction. Ces heures sont attribuées pendant le temps de travail et doivent permettre l'information sur les résultats des réunions paritaires ;

f) Le droit pour chaque organisation syndicale ayant obtenu un élu aux élections des délégués du personnel de désigner, selon les conditions prévues à l'alinéa 1 du présent article, un délégué syndical disposant d'heures de délégation.

Ce délégué syndical dispose d'autant de fois 4 heures de délégation que son organisation compte de délégués du personnel titulaires élus, avec un minimum de 15 heures par mois. Ces heures de délégation pourront être mises à la disposition de la section syndicale ; le plafond d'heures de délégation par personne ne pouvant excéder 25 heures ;

g) Dans les unions de coopératives, les coopératives et les SICA ayant plusieurs établissements, le temps nécessaire aux délégués syndicaux, comme aux délégués du personnel et aux représentants du personnel au comité d'entreprise, pour effectuer les déplacements occasionnés par les réunions avec la direction ne sera pas imputé sur les heures de délégation. Les frais de déplacement seront remboursés sur la base appliquée dans l'entreprise.

Le salarié désigné par son syndicat ou sa section syndicale pour exercer une fonction professionnelle prévue par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur, ou une fonction syndicale statutaire, bénéficie pour l'exercice de cette fonction de congés exceptionnels.

Dans le cas où un salarié serait appelé par son organisation syndicale à exercer une fonction de représentation permanente nationale des salariés en dehors de l'entreprise, il bénéficiera d'un congé sans solde de 3 ans. Trois mois avant l'expiration de ce congé, il devra, s'il désire reprendre son emploi, en avertir son employeur afin d'être réintégré dans son emploi ou dans un poste équivalent comportant des avantages identiques à ceux dont il bénéficiait avant son détachement.

Le délégué syndical bénéficie du congé de formation économique, sociale et de formation syndicale, selon les dispositions légales en vigueur.

Le délégué syndical, dans l'exercice de son mandat, peut se faire assister d'un représentant syndical professionnel ou interprofessionnel extérieur à l'entreprise. La direction devra en être préalablement informée.

Article 8

Délégués du personnel

Dans chaque coopérative occupant plus de 6 salariés, des délégués du personnel sont élus dans les conditions fixées par les articles L. 2312-1 et suivants du code du travail.

Article 9

Comité d'entreprise

Dans les entreprises où l'application des dispositions de l'article L. 2323-86 du code du travail n'apportera pas au financement des institutions sociales du comité d'entreprise une contribution au moins égale à 1 % de la masse globale des salaires nets déclarés, l'employeur devra porter sa contribution à ce niveau.

Article 10

Panneau d'affichage

Un panneau d'affichage, réservé aux communications syndicales, professionnelles ou sociales, est apposé aux emplacements choisis par la direction en accord avec les délégués, de telle façon que l'ensemble du personnel puisse y avoir accès, dans les conditions prévues par l'article L. 2142-3 du code du travail.

Article 11

Droit de grève

Sauf en cas de faute lourde imputable au salarié, la grève n'entraîne pas la rupture du contrat de travail et aucune sanction ne peut être prise pour fait de grève.

Il est interdit, en cas d'exercice du droit de grève, d'effectuer tout abatement sur un élément quelconque de la rémunération (salaire, prime, gratifications ou autres avantages) au-delà du prorata direct du temps d'absence.

En cas de grève, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou les salariés devront prendre toutes dispositions utiles en accord avec la direction de leur entreprise pour assurer les mesures de sécurité indispensables concernant le matériel, les animaux en attente d'abattage et les viandes et sous-produits stockés.

Les postes de travail nécessitant le maintien de mesures de sécurité pourront être déterminés par accord d'entreprise.

TITRE III

CONCILIATION ET ARBITRAGE

Article 12

Commission paritaire nationale de conciliation

Une commission paritaire nationale de conciliation est instituée. Son objet est le règlement des conflits collectifs de travail.

Article 13

Procédure de règlement des conflits collectifs

Compte tenu du caractère périssable des denrées traitées, les parties contractantes recommandent le respect, en cas de conflit collectif propre à l'entreprise concernant les salaires, le contenu de la convention collective nationale ou de l'accord d'établissement, préalablement à toute grève, de la procédure de conciliation suivante.

Dans le cadre de cette procédure, les demandes de revendications doivent être déposées par écrit au siège de la coopérative ou de la SICA. Le conseil d'administration, ou tout autre organisme mandaté à cet effet, dispose d'un délai de 8 jours francs pour procéder à l'examen et faire connaître son avis.

En l'absence de solution, le litige est déféré par la partie la plus diligente à la commission paritaire nationale de conciliation, qui devra faire connaître son avis dans un délai de 10 jours francs à partir de la date à laquelle elle aura été saisie par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans tous les cas, un procès-verbal établi par un secrétaire désigné par la commission est remis à chacune des parties. Ce procès-verbal doit au moins constater la conciliation ou la non-conciliation et il doit être signé des parties. Le procès-verbal des réunions de la commission paritaire nationale de conciliation est communiqué au ministre de l'agriculture.

Si au niveau de la commission paritaire nationale la tentative de conciliation aboutit, la minute de l'accord dûment signée de tous les membres de la commission est déposée au greffe du tribunal d'instance de Paris compétent.

La commission paritaire nationale de conciliation peut déléguer ses pouvoirs à des commissions régionales ou départementales. Un règlement intérieur précisera le fonctionnement de la commission paritaire nationale.

Article 14

Médiation. – Arbitrage

En cas de non-conciliation, le conflit peut être soumis soit à la médiation, soit – après accord entre les parties intéressées directement au conflit – à l'arbitrage.

Dans cette hypothèse, le procès-verbal de non-conciliation rédigé en double original, dont l'un est remis au médiateur ou à l'arbitre, doit mentionner les points litigieux soumis à la médiation ou à l'arbitrage.

L'arbitre appelé à statuer est choisi par accord écrit entre les parties.

TITRE IV

SALAIRE ET ACCESSOIRES DU SALAIRE

Article 15

Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Conformément à l'article L. 3221-2 du code du travail, tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 16

Classification hiérarchique

En ce qui concerne la classification des emplois, il convient de se reporter aux dispositions de l'avenant n° 113 du 20 mai 2005 "Accord national de classification professionnelle du personnel". Cet avenant figure à l'annexe II "Classification professionnelle du personnel" à la présente convention.

Article 17

Bases de rémunération

Dès que l'augmentation des prix de détail officiellement homologués par l'INSEE dépasse 4 %, la commission mixte nationale est automatiquement convoquée dans le mois qui suit la publication du bulletin afin d'étudier une modification des bases de rémunération. Chaque augmentation du Smic entraîne la même réunion.

Article 18

Détermination du salaire

Un employé occupé de façon permanente à des emplois multiples ressortissant chacun à une catégorie particulière sera rémunéré sur la base des niveau et échelon afférents à la catégorie la plus élevée, à la condition que les emplois occupés au titre de cette catégorie représentent au moins 50 % de son temps de travail pendant la période de paie considérée. Au-dessous de 50 %, il sera rémunéré au taux moyen pondéré des différentes catégories arrondi au niveau et à l'échelon les plus

proches. L'échelon sera déterminé selon les critères indiqués dans la classification conventionnelle des emplois.

Le travailleur sera avisé, au moment de l'embauche ou de la mutation, de l'application des dispositions ci-dessus.

Avantages acquis

Les augmentations découlant de l'application de la présente annexe "Classification des emplois" ainsi que celles qui résultent ultérieurement de toute modification des bases de rémunération s'appliquent à la partie du salaire réel correspondant à la rémunération telle que définie ci-dessus.

Avantages en nature

La valeur des avantages en nature (logement, nourriture, fourniture de vêtements de travail...) est déterminée au sein de chaque entreprise.

Article 19

Prime d'ancienneté

Dans les entreprises n'ayant pas mis en œuvre, au cours de leur période de validité, les dérogations prévues aux articles 6, paragraphes 6.3, des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998, la rémunération minimale conventionnelle afférente aux niveaux et échelons de classification est majorée en fonction de l'ancienneté des intéressés dans l'entreprise, à raison de 2 % tous les 2 ans, avec un maximum de 10 %.

Dans les entreprises ayant mis en œuvre dans leurs accords d'entreprise d'aménagement-réduction du temps de travail la dérogation relative à la prime d'ancienneté conventionnelle, telle que prévue aux articles 6, paragraphes 6.3, des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998, la rémunération minimale conventionnelle afférente aux niveaux et échelons de classification est majorée, en fonction de l'ancienneté des intéressés dans l'entreprise, à compter du 1^{er} janvier 2009, selon les modalités ci-après :

- pour les salariés recrutés à partir du mois de janvier 2009 : la prime d'ancienneté sera majorée de 2 % tous les 2 ans à concurrence d'un maximum de 10 % ;
- pour les salariés recrutés antérieurement au mois de janvier 2009, mais postérieurement à la mise en œuvre de la dérogation relative à la prime d'ancienneté conventionnelle, telle que prévue aux articles 6, paragraphes 6.3, des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998, la prime d'ancienneté sera majorée à concurrence d'un plafond de 10 % selon le rythme défini par le tableau ci-après :

ANNÉE de réf.	DATE D'ENTRÉE												
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
2008	5	5	4	4	3	3	2	2	1	1	0	0	
2009	6	6	5	4	4	3	3	2	2	1	1	0	0
2010	8	6	6	5	4	4	3	3	2	2	1	1	0
2011	8	8	6	6	5	4	4	3	3	2	2	2	2
2012	10	8	8	6	6	5	4	4	3	3	2	2	2
2013		10	8	8	6	6	5	4	4	4	4	4	4
2014			10	8	8	6	6	5	5	4	4	4	4
2015				10	8	8	6	6	6	6	6	6	6
2016					10	8	8	6	6	6	6	6	6

ANNÉE de réf.	DATE D'ENTRÉE												
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
2017						10	8	8	8	8	8	8	8
2018							10	8	8	8	8	8	8
2019								10	10	10	10	10	10

Il est expressément précisé que :

- l'ancienneté acquise se calcule par référence à la date anniversaire de recrutement dans l'entreprise. Ainsi, et à titre d'exemple, le salarié recruté le 20 mars 2000 ne pourra prétendre à une prime d'ancienneté de 6 % qu'à compter du 1^{er} avril 2011 ;
- les primes d'ancienneté mentionnées dans le tableau ci-dessus pour l'année de référence 2008 résultent de l'application des avenants n° 92 du 17 décembre 1996, n° 97 du 19 octobre 1998 et n° 103 du 25 juin 2001 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande.

Les salariés qui, en 2009, n'auraient pas atteint, à la date anniversaire de leur entrée, les pourcentages d'ancienneté correspondant au tableau ci-dessus devront voir leur pourcentage d'ancienneté ajusté à due concurrence de ce qui figure dans le tableau pour l'année de référence 2009, au plus tard le premier jour du mois suivant ;

- les salariés dont la prime d'ancienneté au titre de l'année 2009 et des années antérieures serait moindre que celle mentionnée ne sauraient prétendre à un quelconque rappel de salaire à ce titre, dès lors que leur prime d'ancienneté était calculée conformément aux dispositions en vigueur résultant des avenants n° 92 du 17 décembre 1996, n° 97 du 19 octobre 1998 et n° 103 du 25 juin 2001 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande ;
- les salariés recrutés antérieurement à la mise en œuvre de la dérogation à la prime d'ancienneté conventionnelle, telle que prévue aux articles 6, paragraphes 6.3, des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998, et dont la prime d'ancienneté n'aurait pas atteint le plafond de 10 % verront le taux de leur prime d'ancienneté majoré, à compter de 2009, de 1 % par an à concurrence d'un plafond de 10 %.

La prime d'ancienneté est acquise sans considération de catégories de personnel.

Article 20

Prime annuelle

La prime annuelle est égale au montant du salaire conventionnel mensuel en vigueur afférent aux niveau et échelon de classification.

Les modalités de versement seront fixées dans chaque entreprise au prorata du temps de présence effective, étant considérées comme telles les périodes de congés de maternité et pour accident du travail et maladies professionnelles.

Cette prime s'acquiert mois par mois après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Elle ne se cumule pas avec les primes ayant même nature, telles que primes de bilan, de fin d'année, de vacances, de treizième mois.

Article 21

Travail du dimanche et des jours fériés

Tout salarié travaillant le dimanche et/ou les jours fériés bénéficie d'une majoration de 70 % de son salaire horaire.

Article 22

Indemnisation des travaux pénibles, dangereux, insalubres

1. L'attribution d'indemnités pour travaux exceptionnels, pénibles, dangereux ou insalubres fera l'objet d'accords d'établissement qui détermineront les postes de travail devant en bénéficier.

2. Pour l'attribution de ces indemnités, il devra être tenu compte des éléments suivants :

- a) Position normale de travail ;
- b) Risque d'accident ou maladie (travail dangereux ou insalubre) ;
- c) Travail particulièrement salissant ;
- d) Travail pénible, dangereux ou insalubre ;
- e) Fourniture d'outillage personnel ;
- f) Octroi de jours de repos supplémentaires au personnel concerné.

3. Ces indemnités sont horaires et établies en pourcentage du salaire de base du salarié ; elles doivent apparaître distinctement sur le bulletin de paie.

Article 23

Bulletin de paie

A l'occasion du paiement du salaire, il est délivré à tout salarié un bulletin de paie comportant obligatoirement les mentions prévues à l'article R. 3243-1 du code du travail, et notamment :

- la raison sociale et l'adresse de la SICA ou de la coopérative ;
- l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ;
- le numéro de la nomenclature des activités économiques ;
- l'intitulé de la convention collective de branche applicable ;
- le nom du salarié et l'emploi occupé (classification, niveau et échelon) ;
- la période et le nombre d'heures de travail auxquels correspond la rémunération versée en distinguant, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et, pour celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant ;
- la nature et le montant des primes diverses s'ajoutant à la rémunération ;
- le montant de la rémunération totale brute ;
- la nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute (nourriture, logement, autres fournitures en nature, acomptes, cotisations sociales salariales, retraite complémentaire, etc.) ;
- le montant de la rémunération nette effectivement perçue ;
- la date de paiement de la rémunération ;
- les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante.

Il ne peut être exigé, au moment de la paie, aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que le total des espèces remises au travailleur correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

Conformément à l'article L. 3243-4 du code du travail, l'entreprise conserve en double les bulletins de paie des salariés.

Le livre de paie doit être tenu conformément aux dispositions légales.

TITRE V

DURÉE DU TRAVAIL ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 24

Durée et aménagement du temps de travail

Les dispositions légales relatives à la durée du travail s'appliquent à tous les salariés à l'exception des cadres dirigeants.

La durée du travail s'entend exclusivement du travail effectif, c'est-à-dire réellement accompli au sens de l'article L. 713-5 du code rural. Les pauses, mêmes payées, ne sont pas assimilées à un temps de travail effectif.

Les heures de travail perdues en raison du chômage d'un jour férié ne donneront pas lieu à récupération.

Heures supplémentaires

La durée du travail et la rémunération des heures supplémentaires sont fixées dans chaque entreprise conformément aux lois et règlements en vigueur.

Les salaires étant établis sur la base de 35 heures par semaine, les parties conviennent, sans préjuger des dispositions légales concernant la durée et la répartition du travail applicables dans les coopératives et SICA, de payer les heures supplémentaires sur la base des taux majorés de 25 % au-delà de la 35^e heure et de 50 % au-delà de la 43^e heure.

Les entreprises pourront recourir, après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, à des heures supplémentaires dans le cadre d'un contingent annuel fixé selon les dispositions légales.

Au-delà du contingent annuel ci-dessus, les heures supplémentaires rendues inévitables pour certaines catégories de personnel, par suite de circonstances exceptionnelles, ne pourront être effectuées qu'après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, dans la limite d'une durée maximale hebdomadaire de 48 heures et d'une durée moyenne hebdomadaire de 44 heures sur 12 semaines consécutives.

Aménagement de la durée du travail effectif

A. – Répartition hebdomadaire

La répartition de la durée hebdomadaire entre les différents jours de la semaine peut ne pas être égale. L'horaire hebdomadaire peut être accompli sous 4 jours.

Les modalités de cette répartition sont déterminées au niveau de l'entreprise après concertation avec le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

B. – Dispositions de nature à améliorer l'utilisation des équipements

a) Le travail en équipes chevauchantes est autorisé, sans pour autant que puisse être allongée l'amplitude de la journée de travail. La composition nominative de chaque équipe doit être affichée.

b) Lorsque, au sein d'un même atelier ou d'une même équipe, l'organisation du travail n'exige pas une prise de poste simultanée, les heures de commencement et de fin de travail peuvent être différentes selon les salariés.

C. – Horaires flexibles

En cas d'horaires flexibles organisés dans les conditions prévues aux articles L. 3122-23 à L. 3122-26 du code du travail, comportant la possibilité de reports d'heures d'une semaine sur une autre semaine, ces reports faits à l'initiative du salarié n'ont pour effet ni d'augmenter le nombre des heures payées à un taux majoré ni d'augmenter le taux des majorations.

D. – Repos compensateur

Le repos compensateur s'appliquera conformément à la législation en vigueur.

Article 25

Repos hebdomadaire

Tout salarié a droit à un repos hebdomadaire ainsi qu'à un repos quotidien conformément aux dispositions législatives et réglementaires prévues par le code rural.

Article 26

Temps d'habillage-déshabillage

La contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage, prévue par les dispositions de l'article L. 713-5-1 du code rural, peut être déterminée librement par accord d'entreprise. Cette négociation doit en effet être privilégiée dans la mesure du possible afin de mieux prendre en compte les spécificités de chaque entreprise. Toutefois, à défaut d'accord d'entreprise déterminant une telle contrepartie, le présent accord fixe une contrepartie sous la forme d'une indemnité d'un montant brut mensuel de 15,24 € pour 20 jours travaillés.

Sont visés les salariés concernés par les opérations d'habillage-déshabillage dans les conditions prévues par l'article L. 713-5-1 du code rural avant décompte du temps de travail effectif.

Cette indemnité fera l'objet d'une mention spécifique sur le bulletin de paie des salariés concernés.

Cette contrepartie ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet.

Article 27

Travail de nuit

Le travail de nuit de certains salariés hommes et femmes est une nécessité dans les entreprises bétail et viande par les exigences spécifiques de l'activité.

En effet, ce mode d'organisation du travail résulte notamment :

- des contraintes techniques inhérentes au produit travaillé (denrées périssables et, pour certaines productions, la nécessité de respecter un process continu depuis l'abattage jusqu'à la découpe des carcasses) ;
- de la logistique et des réalités de fonctionnement de la distribution des produits ultra-frais ;
- des exigences accrues existantes en matière de sécurité sanitaire et de santé publique ;
- de la réglementation relative au ramassage et au transport des animaux vivants ;
- des contraintes liées aux activités de nettoyage et de maintenance ;
- des contraintes inhérentes au commerce international.

Les présentes dispositions n'ont pas pour objet d'étendre la pratique du travail de nuit dans les entreprises du secteur, mais, compte tenu des contraintes qui lui sont attachées et du devoir de protection des salariés concernés, elles ont pour objet d'améliorer les conditions de travail des intéressés en encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

Définition du travail de nuit

Constitue un travail de nuit tout travail entre 21 heures et 6 heures.

Conformément aux articles L. 3122-29 et L. 3122-30 du code du travail, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures par accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du CHSCT, comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui :

- soit accompli, sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail effectif au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou de celle qui lui est substituée ;
- soit accompli, sur la même période, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail effectif durant la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou celle qui lui est substituée.

Contreparties générales au travail de nuit et contrepartie spécifique aux travailleurs de nuit

Contreparties générales au travail de nuit

Tout salarié travaillant de nuit entre 21 heures et 6 heures bénéficie :

- d'une majoration de 10 % de son taux horaire entre 21 heures et 22 heures ainsi qu'entre 5 heures et 6 heures ;
- d'une majoration de 20 % de son taux horaire pour les heures comprises entre 22 heures et 5 heures.

Outre cette majoration, s'il effectue au moins 4 heures de travail entre 21 heures et 6 heures, il bénéficie d'une indemnité de panier fixée à une fois et demie le minimum garanti.

Les majorations prévues ci-dessus peuvent être remplacées en tout ou partie par l'attribution d'un repos compensateur d'une durée équivalente par accord d'entreprise ou d'établissement.

Contrepartie spécifique au profit des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficient, à titre de contrepartie, d'un repos compensateur forfaitaire de 3 jours par période de 12 mois consécutifs définie par l'entreprise après consultation du CHSCT, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Ce repos est attribué à l'issue de cette période et pris par journées complètes dans un délai de 6 mois à l'issue de la période précitée.

Cette contrepartie en repos ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet, déterminée au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Contrepartie particulière

Tout salarié ne répondant pas à la définition du travailleur de nuit mais ayant effectué, par période de 12 mois consécutifs définie par l'entreprise après consultation du CHSCT, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, au minimum 270 heures de travail effectif au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou celle qui lui est substituée bénéficie d'un repos de 2 jours. Ce repos est attribué dans les mêmes conditions que celles définies au précédent paragraphe.

Durée du travail et travail de nuit

Durée quotidienne

La durée quotidienne du travail effectif effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures par jour.

Toutefois, eu égard aux caractéristiques de l'activité du secteur bétail et viande, et sous réserve du respect des temps de repos visés à l'article R. 3122-12 du code du travail, d'une part, et aux articles L. 714-1 et L. 714-5 du code rural, d'autre part, la durée quotidienne du travail effectif des travailleurs de nuit peut atteindre 10 heures comme pour les autres salariés dans la mesure où les heures de nuit ne dépassent pas 6 heures consécutives.

Durée hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit sur 12 semaines consécutives

Compte tenu des caractéristiques propres à l'activité du secteur bétail et viande, la durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures de travail effectif.

Temps de pause

Tout salarié dont le temps de travail effectif de nuit atteint 6 heures continues bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes rémunérée à 100 %.

Garanties et protection accordées aux travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficient de l'ensemble des garanties et protections telles que prévues par les dispositions législatives et réglementaires, notamment en ce qui concerne la priorité d'affectation sur un poste de jour. Par ailleurs, en cas d'incapacité au travail de nuit constatée par le médecin du travail, le travailleur de nuit concerné bénéficiera, pendant 6 mois, du versement d'une indemnité différentielle calculée sur la perte de rémunération résultant des majorations pour heures de nuit. Cette indemnité différentielle sera égale à un montant de 80 % pendant les 3 premiers mois et de 50 % pendant les 3 mois suivants.

En tout état de cause, les entreprises ou établissements seront attentifs à faciliter l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport.

Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle
entre les hommes et les femmes

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Formation professionnelle. – Exercice du droit syndical
et exercice des mandats des institutions représentatives du personnel

La formation professionnelle doit être privilégiée et développée pour tous les salariés. Une attention particulière devra être portée, par conséquent, aux travailleurs de nuit et aux salariés occupant un poste de travail comportant du travail de nuit afin qu'ils puissent bénéficier des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ainsi qu'aux différents dispositifs de formation en vigueur.

Le travail de nuit ne doit pas constituer un obstacle à l'exercice du droit syndical ni à l'exercice des mandats des institutions représentatives du personnel. A cet effet, les entreprises seront attentives à faciliter la conciliation de ces responsabilités avec l'activité professionnelle des salariés concernés.

Article 28

Modalités d'accomplissement de la journée de solidarité

Compte tenu des spécialités locales ou propres à l'organisation de chaque entreprise, la fixation et les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité instituée par la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 seront, dans la branche coopération bétail et viande, déterminées comme suit.

A défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou dans les entreprises non dotées de délégué syndical, après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, l'accomplissement de la journée de solidarité pourra s'effectuer :

- soit par choix d'un jour précédemment non travaillé (sauf jour férié) ;
- soit par imputation sur les compteurs de modulation à due concurrence de 7 heures ;
- soit par recours au fractionnement en heures dans la limite de 7 heures.

TITRE VI

EMBAUCHE. – PÉRIODE D'ESSAI. – CONTRAT DE TRAVAIL

Article 29

Embauche

a) Dispositions communes (cadres et non-cadres)

La direction décide de l'embauche. Elle peut faire connaître, en temps utile, ses besoins en personnel.

Avant tout engagement définitif, le salarié devra se soumettre aux dispositions légales concernant la médecine du travail.

Lors de l'embauche, un contrat de travail est établi en double exemplaire et signé par les deux parties, confirmant à l'intéressé sa fonction et sa classification, sa rémunération horaire ou mensuelle, l'énumération des divers avantages et accessoires du salaire dont il peut bénéficier et la date de départ de son ancienneté, qui correspond à celle de l'entrée dans l'entreprise.

L'un des exemplaires du contrat est remis au salarié ainsi qu'un exemplaire de la convention collective.

b) Dispositions relatives aux ingénieurs et cadres

L'employeur pourra demander copie conforme des diplômes.

Il pourra également être exigé de l'ingénieur ou du cadre un extrait du casier judiciaire en fonction de l'emploi occupé.

L'employeur pourra exiger avant toute confirmation dans un poste cadre déterminé que le candidat suive, aux frais de l'entreprise, un stage de formation et de perfectionnement.

Le contrat de travail du salarié cadre peut préciser éventuellement toute clause particulière, notamment la possibilité du changement de lieu de travail.

Article 30

Période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée comporte une période d'essai dont la durée est fixée à :

- 1 mois pour le personnel ouvriers-employés relevant des niveaux I à IV de la classification conventionnelle des emplois ;

- 2 mois pour le personnel agents de maîtrise-techniciens relevant des niveaux IV à VI de la classification conventionnelle des emplois ;
- 3 mois pour le personnel ingénieurs et cadres relevant des niveaux VI et IX de la classification conventionnelle des emplois.

La période d’essai commence à courir dès le premier jour d’exécution du contrat de travail, quelle que soit la date de signature du contrat.

Elle est expressément stipulée dans la lettre d’engagement ou le contrat de travail et se décompte en mois, ou en semaines, ou en jours calendaires.

En cas d’embauche dans l’entreprise, à l’issue d’un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d’étude, la durée de ce stage est déduite de la période d’essai, sans que cette dernière ne soit réduite de plus de la moitié, sauf dispositions conventionnelles plus favorables d’un accord d’entreprise ou du contrat de travail.

Pendant la période d’essai, chaque partie peut résilier le contrat de travail, moyennant le respect d’un délai de prévenance, dont la durée est fixée par les articles L. 1221-25 (résiliation à l’initiative de l’employeur) et L. 1221-26 (résiliation à l’initiative du salarié) du code du travail.

Si la période d’essai n’est pas concluante, il est possible de procéder une fois à son renouvellement pour une durée égale à la période initiale et dans les conditions ci-après :

- la faculté de renouvellement de la période d’essai devra être stipulée dans la lettre d’engagement ou le contrat de travail ;
- l’employeur devra observer les délais de prévenance ci-après :
 - 1 semaine pour le personnel ouvriers-employés relevant des niveaux I à IV de la classification conventionnelle des emplois ;
 - 2 semaines pour le personnel agents de maîtrise-techniciens relevant des niveaux IV à VI de la classification conventionnelle des emplois ;
 - 15 jours pour le personnel ingénieurs et cadres.

Un document écrit portant, avant sa signature, l’accord exprès du salarié devra être établi lors du renouvellement de la période d’essai.

TITRE VII

PROTECTION SOCIALE

Article 31

Retraite complémentaire

Les employeurs affilieront leur personnel cadre et non cadre à un régime de retraite complémentaire conformément aux dispositions de la convention conclue le 9 juillet 1968 modifiée généralisant la retraite complémentaire dans les coopératives agricoles et SICA.

Article 32

Prévoyance

En ce qui concerne la prévoyance, les entreprises sont affiliées pour l’ensemble de leur personnel au régime conventionnel institué par l’accord national du 15 novembre 2012 modifié par l’avenant n° 1 en date du 3 décembre 2013 figurant en annexe IV “Protection sociale” à la convention collective.

Article 33

Mutuelle complémentaire-frais de santé

Par accord du 3 décembre 2009 a été institué un régime collectif obligatoire de remboursement complémentaire de frais de santé. Cet accord figure en annexe IV "Protection sociale" à la convention collective.

TITRE VIII

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 34

Préavis de licenciement et démission

a) Préavis de licenciement

Sauf en cas de faute grave imputable au salarié, il est accordé un préavis de licenciement d'une durée de :

- 1 mois au personnel ouvriers-employés (OE) ayant au moins 6 mois d'ancienneté et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois au personnel agents de maîtrise (AMTS) ayant au moins 6 mois d'ancienneté et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois au personnel ingénieurs et cadres.

En outre, en application de l'article L. 1234-1 du code du travail, le personnel ouvriers-employés et le personnel agents de maîtrise ayant au moins 2 ans d'ancienneté bénéficieront d'un préavis de licenciement de 2 mois.

Tout licenciement doit être signifié par lettre recommandée avec avis de réception ; la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

b) Préavis de démission

En cas de démission d'un salarié, celui-ci est tenu de respecter les mêmes délais de préavis prévus au paragraphe *a*.

Article 35

Absences pour recherche d'un nouvel emploi

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, les salariés sont autorisés, pour recherche d'un nouvel emploi, à s'absenter 2 heures par jour, dans la limite de 48 heures pour les ouvriers-employés, de 75 heures pour les agents de maîtrise et les techniciens et de 60 heures pour les ingénieurs et cadres.

Ces absences sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé en tenant compte, dans la mesure du possible, des heures d'ouverture des structures liées à la recherche d'emploi. En cas de désaccord, elles sont prises un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

Ces heures d'absence peuvent, en cas de besoin et à la demande de l'intéressé, compte tenu des nécessités du service, être bloquées en une ou plusieurs fois.

Ces heures d'absence sont obligatoirement payées au salarié licencié. Toutefois, le salarié ayant trouvé un emploi ne peut, à partir de ce moment, se prévaloir de ces dispositions.

Article 36

Licenciements collectifs pour motif économique

En cas de licenciement collectif pour motif économique tel que défini par l'article L. 1233-3 du code du travail, l'ordre des licenciements est établi par catégorie de salariés de même qualification professionnelle selon les critères ci-après.

Il est attribué à chaque salarié :

1. A titre de qualités professionnelles, un nombre de points évalué par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, allant de 1 à 10 pour tenir compte de la valeur professionnelle du salarié ;

2. A titre de charge de famille, 1 point par personne à charge ;

3. A titre d'ancienneté, 1 point par période complète de 2 années de présence.

Ces points sont additionnés et les licenciements se font pour chaque catégorie professionnelle de salariés en commençant par ceux qui totalisent le plus petit nombre de points.

La nature et la valeur des critères ci-dessus peuvent être complétées ou modifiées par négociation au sein de l'entreprise.

Article 37

Certificat de travail

Au moment où il cesse de faire partie de l'entreprise, il est remis à tout salarié, en main propre, ou, à défaut, envoyé immédiatement à son domicile, un certificat de travail comportant les mentions légales requises à l'exclusion de toute autre mention.

Si le salarié en fait la demande, une attestation de préavis pourra être mise à sa disposition dès le début de la période de préavis.

Article 38

Indemnité de licenciement

a) Personnel ouvriers, employés, agents de maîtrise et techniciens

Indépendamment des conditions de préavis, tout salarié congédié ayant au moins 5 ans de présence effective dans la coopérative ou SICA recevra une indemnité égale à 1 mois de salaire, augmentée de 1 semaine par période supplémentaire de 5 ans, mais sans pouvoir dépasser 2 mois de salaire.

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute grave.

En cas de licenciement collectif, le paiement de l'indemnité prévue par la présente disposition pouvant constituer pour une entreprise une charge particulièrement lourde, l'employeur aura la faculté de procéder par versements échelonnés sur une période de 3 mois maximum.

b) Personnel ingénieurs et cadres

Indépendamment du préavis, tout ingénieur ou cadre ayant au moins 3 ans de présence effective dans l'entreprise recevra, s'il est licencié, une indemnité égale à 1 mois de salaire, augmentée de 1/3 de mois par année au-delà de 3 ans. La date prise pour le calcul des indemnités sera celle de l'entrée dans l'entreprise. Cette indemnité ne sera pas due si le licenciement a pour cause une faute grave du salarié.

Article 39

Indemnité de fin de carrière

Départ volontaire à la retraite

a) Personnel ouvriers, employés, agents de maîtrise et techniciens

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite. Conformément aux dispositions légales, le montant de cette indemnité ne pourra être inférieur à :

- 1 demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;

- 1 mois et demi de salaire après 20 ans d’ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d’ancienneté.

b) Personnel ingénieurs et cadres

Tout salarié quittant volontairement l’entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite. Le montant de cette indemnité sera égal à la moitié de l’indemnité de licenciement calculée conformément aux dispositions de l’article 38, paragraphe *b*.

Mise à la retraite (non-cadres et cadres)

Tout salarié mis à la retraite bénéficie d’une indemnité de mise à la retraite égale à l’indemnité de licenciement prévue à l’article L. 1234-9 du code du travail.

TITRE IX

JOURS FÉRIES. – CONGÉS. – AUTORISATIONS D’ABSENCE

A. – JOURS FÉRIÉS

Article 40

Jours fériés

Les jours fériés légaux tels que prévus à l’article L. 3133-1 du code du travail sont chômés et payés lorsqu’ils correspondent à un jour habituellement travaillé ; lorsque ces jours fériés sont travaillés, ils ouvrent droit pour le salarié à la majoration prévue à l’article 21 de la présente convention collective, en ses dispositions “Travail du dimanche et des jours fériés”.

B. – CONGÉS

Article 41

Durée des congés payés

La durée des congés payés est fixée conformément aux dispositions du code du travail.

La période de référence ouvrant droit aux congés est fixée au 1^{er} juin de chaque année.

Tout salarié peut demander, avant de partir en congés, à percevoir à titre d’acompte le montant approximatif de ses appointements pour la durée du congé.

Tout salarié aura droit à un congé dont la durée sera déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif. Pour les périodes annuelles de référence, la durée totale du congé ne pourra excéder 30 jours ouvrables.

La cinquième semaine de congés payés ne pourra pas être accolée au congé principal, sauf pour les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières.

Cette cinquième semaine ne donnera pas droit aux jours supplémentaires de fractionnement prévus à l’article L. 3141-19 du code du travail.

Article 42

Prise des congés payés

La période normale de prise des congés payés s’étend du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année, sous réserve des dispositions de l’alinéa 3 du présent article et de l’article 43 ci-après.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

En cas de congé par roulement, l’ordre des départs est établi par l’employeur après avis des délégués du personnel, par catégorie, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires et de leur ancienneté dans l’entreprise.

Le salarié en congé payé, rappelé par l'employeur, aura droit à une prolongation de congé égale à ses délais de route.

Les frais de voyage occasionnés, le cas échéant, au salarié par ce rappel lui seront remboursés.

Article 43

Fractionnement des congés

Lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il doit être continu. Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égal à 24 jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à 12 jours continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

En cas de fractionnement des congés payés en dehors de la période légale, celui-ci interviendra selon les dispositions de l'article L. 3141-19 du code du travail.

Article 44

Congés pour ancienneté

La durée des congés payés est augmentée à raison de 1 jour par 10 années de service continu dans l'entreprise ⁽¹⁾.

Article 45

Congés de naissance

Tout salarié a droit à un congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer.

La durée de ce congé est fixée à 3 jours. Après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, ces 3 jours peuvent ne pas être consécutifs mais doivent être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de naissance.

La rémunération de ces 3 jours est égale au salaire que l'intéressé aurait perçu s'il avait travaillé.

Article 46

Congé pour enfant malade ou hospitalisé

Tout salarié bénéficie d'un congé de 10 jours par an en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge légale. La rémunération versée pendant ce congé est égale à 50 % de son salaire mensuel.

Dans le cadre de ces 10 jours et en cas d'hospitalisation de l'enfant, d'une durée minimum de 24 heures, constatée par un bulletin d'hospitalisation, l'indemnisation du salarié concerné sera portée à 100 % de son salaire mensuel dans la limite de 5 jours par an.

Il est convenu entre les parties que le jour d'entrée ou de sortie de l'hôpital sera assimilé à une journée d'hospitalisation.

Article 47

Congés exceptionnels

Des autorisations d'absence ne donnant lieu à aucune retenue sur le salaire sont accordées dans les conditions suivantes aux salariés.

- mariage du salarié :
- 4 jours pour le salarié ayant moins de 8 mois de présence dans l'entreprise ;

(1) A noter : les dispositions ci-dessus ne sont pas applicables aux entreprises bétail et viande ayant eu recours aux facultés de dérogation prévues par les accords-cadres d'aménagement-réduction du temps de travail du 17 décembre 1996 et du 19 octobre 1998 (avenants n° 92 et n° 97 à la convention collective nationale).

- 1 demi-journée par mois de présence pour le salarié ayant entre 8 et 12 mois de présence dans l'entreprise ;
- 6 jours à compter de 1 an de présence.
- conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) : 4 jours ;
- quelle que soit la durée de présence :
 - mariage d'un enfant : 1 jour ;
 - décès du conjoint ou d'un enfant : 5 jours ;
 - décès du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) : 2 jours ;
 - décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-parent : 2 jours.

Eventuellement 1 jour supplémentaire pourra être accordé lorsque le salarié a besoin de délais de route importants.

Ces congés ne seront payés que s'ils ont été effectivement pris au moment de l'événement.

Article 48

Congés sans solde

Pour les cas exceptionnels et sérieusement motivés, notamment après une naissance, les salariés peuvent obtenir, avec l'accord de l'employeur, un congé sans solde, à condition que le bénéficiaire n'exerce pas d'activité salariée pendant cette période. Le contrat de travail étant suspendu mais non rompu, l'intéressé est rétabli lors de son retour dans la situation qu'il avait au moment de son départ. La période d'absence n'est pas prise en considération pour le calcul de l'ancienneté.

Article 49

Congés spéciaux

Les salariés désireux de participer à des stages ou à des sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale ont droit sur leur demande à un ou plusieurs congés en application des articles L. 3142-7 et suivants du code du travail.

Ce congé est rémunéré conformément aux dispositions légales.

Les salariés et apprentis de moins de 25 ans désireux de participer aux activités des organismes qui favorisent la préparation et la formation ou le perfectionnement des cadres et animateurs pour la jeunesse peuvent obtenir un congé de 6 jours ouvrables par an, pouvant être pris en une ou plusieurs fois à la demande du bénéficiaire conformément aux articles L. 3142-43 et suivants du code du travail.

Pour les coopératives et SICA n'ayant pas de comité d'entreprise ni de commission d'activités sociales, ces congés seront rémunérés par les entreprises à 50 % jusqu'à concurrence de la durée légale.

C. – AUTORISATIONS D'ABSENCE

Article 50

Visite médicale des chauffeurs

Le temps passé aux visites médicales normales est compté comme temps de travail effectif et donne lieu, par conséquent, à rémunération. Le coût de la visite médicale préfectorale prévue par les textes en vigueur, concernant les chauffeurs titulaires du permis de conduire catégorie C ou D, est remboursé par l'employeur.

TITRE X

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX FEMMES, AUX JEUNES ET AUX TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

A. – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX FEMMES

Article 51

Congés supplémentaires des mères de famille

Les femmes salariées âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé payé supplémentaires par enfant à charge ; ce congé supplémentaire est réduit à 1 jour par enfant si le droit au congé légal n'excède pas 6 jours.

Les femmes salariées de plus de 21 ans à la date précitée bénéficient également de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel, soit 30 jours ouvrables.

Est réputé à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Article 52

Dispositions particulières aux femmes

Les vestiaires, les douches, les lavabos, les cabinets d'aisance à usage féminin sont disposés indépendamment de ceux utilisés par les hommes.

En liaison avec les délégués du personnel, les chefs d'entreprises occupant du personnel féminin doivent mettre, pendant les périodes de repos prévues, un local à la disposition des mères allaitant leurs enfants.

A partir du cinquième mois de grossesse, toute salariée est autorisée, selon son choix, soit à entrer 1 demi-heure après le reste du personnel, soit à sortir une 1 demi-heure avant l'ensemble du personnel, sans perte de salaire.

B. – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX JEUNES

Article 53

Salaire des jeunes

1. Les taux de salaires applicables aux jeunes salariés de moins de 18 ans ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité sont fixés comme suit par rapport aux salaires des adultes de même qualification professionnelle :

- de 16 à 17 ans : 80 % ;
- de 17 à 18 ans : 90 %.

2. Toutefois à situation de travail équivalente, les salaires des jeunes travailleurs doivent être égaux à ceux des adultes.

3. A partir de 18 ans, les jeunes salariés sont rémunérés comme des adultes.

Article 54

Congés des jeunes travailleurs

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, au congé de 30 jours ouvrables. Toutefois, ils ne pourront exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances

dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli dans l'entreprise au cours de la période de référence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables de congés payés n'est pas un nombre entier, la durée de ce congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

Le paiement des congés payés s'effectuera sans abattement en raison de l'âge pour les salariés âgés de 16 à 18 ans, par dérogation à l'article 53.

Article 55

Travail de nuit

Les jeunes ouvriers ou apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à aucun travail entre 22 heures et 6 heures.

Article 56

Repos quotidien

Entre 2 journées de travail, le repos quotidien des jeunes et des travailleurs de moins de 18 ans doit avoir au minimum une durée de 12 heures consécutives.

Article 57

Journée d'appel de préparation à la défense nationale

Tout salarié ou apprenti de 16 à 25 ans bénéficie, dans le but exclusif de participer à la journée d'appel de préparation à la défense nationale, d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de la rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

C. – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Article 58

Travailleurs handicapés

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les entreprises devront prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

TITRE XI

APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 59

Contrat d'apprentissage

On désigne par "apprenti" celui ou celle qui, âgé de plus de 16 ans, est lié à l'entreprise par un contrat d'apprentissage établi conformément aux dispositions des articles L. 6221-1 et suivants du code du travail.

Des contrats types peuvent être établis sur le plan régional ou local.

Article 60

Conditions de l'apprentissage

Les conditions de l'apprentissage sont déterminées pour chacune des catégories professionnelles par des commissions paritaires.

Ces commissions sont constituées, selon les cas, sur le plan national, départemental ou local, et composées des représentants des organisations nationales signataires de la présente convention.

Article 61

Sélection progressive des travaux

Au cours de l'apprentissage, le souci de la formation à donner à l'apprenti doit passer avant le souci de la production. Les apprentis peuvent cependant effectuer des travaux utilisables sous réserve que ceux-ci soient utiles à l'accroissement de leurs connaissances et soient sélectionnés selon une progression minutieuse.

Article 62

Formation professionnelle

L'annexe V à la présente convention collective regroupe les dispositifs conventionnels bétail et viande relatifs à la formation professionnelle.

TITRE XII

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

A. — ABSENCES DE COURTE DURÉE. — ABSENCES POUR FONCTIONS OFFICIELLES

Article 63

Absences de courte durée

Les absences de courte durée dues à un cas fortuit et grave (tel que le décès du conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant direct, la maladie ou l'accident grave du conjoint, l'incendie du domicile), dûment justifiées et portées dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, à la connaissance de l'employeur n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

La même disposition s'applique au père ou à la mère de famille ou à tout salarié ayant charge légale d'enfant en cas de maladie ou d'accident grave de son enfant, ou de force majeure dûment justifiée le concernant.

Absences pour fonctions officielles

L'exécution de fonctions officielles ne constitue pas une rupture du contrat de travail ; l'employeur laissera au salarié le temps nécessaire pour participer aux séances plénières des organismes et institutions ou commissions qui en dépendent.

B. — MALADIES ET ACCIDENTS. — MALADIES PROFESSIONNELLES ET ACCIDENTS DU TRAVAIL

Article 64

a) Personnel ouvriers, employés, agents de maîtrise et techniciens

Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident, justifiées par l'intéressé, sauf en cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci.

L'employeur ne pourra pas procéder au licenciement d'un salarié absent pour maladie, pendant une période de suspension du contrat de travail de 6 mois pour le personnel ayant plus de 1 an de présence dans l'établissement. Cette durée est portée à 1 an lorsque la maladie est prise en charge en totalité par les assurances sociales.

Dans le cadre de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail, cette garantie d'emploi correspond à la durée de suspension du contrat de travail.

Passé ces délais et dans la mesure où l'absence du salarié entraîne une perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise nécessitant son remplacement définitif, une procédure de licenciement pourra être engagée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'employeur a la faculté de faire procéder par le médecin de la société à une contre-visite du salarié malade ou accidenté. En cas de désaccord entre le médecin traitant et le médecin de la société, ceux-ci désignent un tiers-médecin qui décide en dernier ressort. L'emploi est garanti à l'intéressé pendant cette période, sous réserve qu'aucune incapacité ne l'empêche de le remplir à son retour.

En cas de maladie ou d'accident, dûment constaté par certificat médical et entraînant l'arrêt complet du travail, le salarié bénéficiera, au titre de la garantie de salaire conventionnelle, d'un complément de salaire, sous réserve :

- d'avoir au moins 1 année d'ancienneté (sauf en cas d'accident ou de maladie professionnels) ;
- de percevoir les indemnités journalières de la MSA et d'être en mesure de justifier la perception de ces indemnités.

Les modalités d'application des dispositions conventionnelles ci-dessous applicables en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (professionnel ou non professionnel) sont récapitulées dans le tableau suivant :

Dispositions conventionnelles maladie. – Maladie professionnelle
Accident du travail

	MALADIE	ACCIDENT DU TRAVAIL Maladie professionnelle
Ancienneté minimale requise	1 an	Dès l'embauche (pas de condition d'ancienneté)
Durée de garantie d'emploi par suspension du contrat de travail	6 mois ⁽¹⁾	Correspond à la durée de suspension du contrat de travail
Point de départ de la garantie de salaire	A. – Si l'arrêt total est inférieur ou égal à 21 jours : – à compter du 8 ^e jour B. – Si l'arrêt total est supérieur à 21 jours : – à compter du 1 ^{er} jour	Accident du travail-maladies professionnelles : à compter du 1 ^{er} jour Accidents de trajet : – si l'arrêt total est supérieur à 15 jours : à compter du 1 ^{er} jour – si l'arrêt total est inférieur à 15 jours : à compter du 8 ^e jour
Taux de garantie de salaire pendant la période de garantie	90 % du salaire brut mensuel, y compris les indemnités journalières MSA ⁽²⁾	Idem à la maladie
Durée totale annuelle d'indemnisation	– 30 jours si ancienneté comprise entre 1 an et 2 ans ⁽³⁾ – 90 jours si ancienneté supérieure à 2 ans ⁽³⁾	90 jours pour chaque AT ou maladie professionnelle (pas de durée annuelle cumulée)
<p>(1) Garantie portée à 12 mois en cas de maladie grave prise en charge à 100 % par la MSA au titre des "prestations en nature", sous réserve de justification apportée en ce sens par le salarié.</p> <p>(2) La rémunération versée (IJ + complément conventionnel) ne peut excéder celle que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.</p> <p>(3) Il s'agit de jours effectivement indemnisés (ne pas prendre en compte les jours non garantis pendant les délais de carence).</p>		

Maladie. – Accident ⁽¹⁾

Après 1 an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, les salaires du cadre continuent à être payés dans les conditions suivantes :

- plus de 1 an d'ancienneté : 1 mois à plein tarif, 1 mois à demi-tarif ;
- plus de 3 ans d'ancienneté : 2 mois à plein tarif, 2 mois à demi-tarif ;
- plus de 5 ans d'ancienneté : 3 mois à plein tarif, 3 mois à demi-tarif.

Par plein tarif, il faut entendre le salaire de base y compris la prime d'ancienneté, mais à l'exception de toute autre prime, gratification et autre majoration.

Le demi-tarif est la moitié du salaire défini à l'alinéa précédent.

Les indemnités journalières légalement dues par la mutualité sociale agricole ou par tout organisme d'assurance et de prévoyance devront être déduites des paiements versés par l'employeur au cadre absent pour cause d'accident ou de maladie lorsque ce dernier touche l'intégralité de son salaire.

L'employeur fera cependant l'avance du versement de l'intégralité des appointements dus et fera le nécessaire en collaboration avec le cadre pour se faire rembourser directement par la mutualité sociale agricole ou tout autre organisme.

Pendant la période où le salarié touche le demi-traitement, le cumul de ces indemnités ne peut avoir pour effet de dépasser le montant du plein tarif tel qu'il est défini ci-dessus.

Accident du travail et maladie professionnelle ⁽²⁾

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dûment constatée par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, les appointements du cadre continuent à être payés dans les conditions suivantes :

- plus de 1 an d'ancienneté : 1 mois et demi à plein tarif, 1 mois et demi à demi-tarif ;
- plus de 3 ans d'ancienneté : 3 mois à plein tarif, 3 mois à demi-tarif.

La définition du plein tarif et les conditions dans lesquelles sont versés les appointements sont les mêmes que celles qui sont précisées en cas de maladie ou d'accident non professionnels.

TITRE XIII

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX CADRES

Article 65

Frais de déplacement

Tout déplacement nécessité par des raisons de service et entraînant des frais de séjour pour l'intéressé donnera lieu à indemnisation suivant les conditions définies dans la convention collective, l'accord d'établissement en vigueur dans l'entreprise ou les conventions particulières entre les parties.

Article 66

Priorité d'emploi

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera d'abord appel aux candidatures des collaborateurs employés dans l'entreprise et aptes à occuper ce poste.

(1) Pour les cadres ayant entre 2 ans et 3 ans d'ancienneté, il sera fait application des dispositions applicables aux non-cadres de l'article 5 de l'avenant n° 5 du 26 janvier 1971 modifié par l'avenant n° 45 du 28 octobre 1980 reproduit ci-après ; en effet, cet article prévoit un régime d'indemnisation plus favorable que celui fixé par la présente clause.

(2) Pour les cadres ayant moins de 3 ans d'ancienneté, il sera fait application des dispositions applicables aux non-cadres ; en effet, cet article prévoit un régime d'indemnisation plus favorable que celui fixé par la présente clause.

En cas de promotion, le collaborateur pourra être soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper ainsi qu'à un stage de formation préparatoire. Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste avec son ancienne classification ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Cette période d'essai devra faire l'objet d'une lettre à l'intéressé et d'une note de service.

Article 67

Changement de résidence

Si le contrat de travail prévoit une clause de mobilité, tout changement du lieu de travail devra en respecter les modalités.

En cas de changement de résidence proposé par l'employeur et accepté par le cadre, les frais de déménagement justifiés ainsi que les frais de voyage de l'ingénieur ou du cadre et de sa famille (conjoint et personnes à charge vivant habituellement au foyer) sont supportés par l'employeur.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux ingénieurs et cadres appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel ils sont engagés ou promus.

Les changements de résidence hors de la France métropolitaine feront l'objet de contrats particuliers.

Article 68

Congés pour formations de longue durée ⁽¹⁾

En plus des congés payés annuels de 5 semaines, les cadres ayant plus de 5 ans d'ancienneté de cadre dans l'entreprise bénéficient d'un congé annuel supplémentaire de 2 jours ouvrables. Pour ceux qui ont plus de 8 ans d'ancienneté de cadre, ce congé supplémentaire est porté à 5 jours ouvrables.

Ces jours de congés doivent être utilisés pour participer à des sessions de formation décidées soit à l'initiative du cadre concerné, soit d'un commun accord avec la direction de l'entreprise. L'époque de ces congés sera fixée en accord avec la direction. Ils peuvent se cumuler sur plusieurs années dans une limite de 5 ans pour permettre aux cadres de bénéficier de formations de longue durée.

Article 69

Congés de formation et de recyclage

Des congés spéciaux de formation professionnelle seront prévus d'un commun accord entre l'employeur et l'ingénieur ou le cadre.

Les sessions ou journées de formation professionnelle organisées et prises en charge financièrement par l'entreprise sont obligatoires.

Des congés spéciaux, plus longs, avec ou sans solde, seront éventuellement pris avec l'accord de l'employeur, dans les conditions suivantes :

- les congés doivent servir à la formation professionnelle du salarié ;
- l'objet des stages de formation doit être en rapport avec l'activité de l'entreprise ;
- ces congés exceptionnels ne pourront excéder 1 mois maximum par période de 5 ans ;
- ils devront être pris pendant la morte saison et pourront être répartis par fraction sur les 5 années.

L'intéressé devra présenter à l'appui de sa demande une justification délivrée par l'organisme assurant sa formation.

(1) Les dispositions ci-dessus ne sont pas applicables aux entreprises ayant eu recours aux facultés de dérogations prévues par les accords d'aménagement-réduction du temps de travail du 17 décembre 1996 et du 19 octobre 1998 (avenants n°s 92 et 97 à la convention collective).

Article 70

Congés de maternité

En ce qui concerne les cadres féminins ayant plus de 1 an de présence dans l'entreprise, leurs appointements leur seront payés pendant cette période sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale dans les conditions suivantes :

- plus de 1 an d'ancienneté : 1 mois à plein tarif, 1 mois à demi-tarif ;
- plus de 3 ans d'ancienneté : 2 mois à plein tarif, 1 mois à demi-tarif ;
- plus de 5 ans d'ancienneté : 14 semaines à plein tarif.

TITRE XIV

DISPOSITIONS FINALES

Article 71

Adhésions ultérieures

Tout syndicat professionnel qui n'est pas signataire de la présente convention pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi. »

Article 2

Modification d'intitulé

L'avenant n° 114 du 6 février 2006 intitulé « Accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération bétail et viande » s'intitule « Accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération bétail et viande » du 6 février 2006.

Article 3

Annexes

Certains avenants et accords faisant partie de la convention collective nationale ne sont pas intégrables dans le corps de celle-ci. Ils sont classés par thèmes dans les différentes annexes récapitulées dans la liste ci-après.

Annexe I « Dialogue social »

Avenant n° 107 « Accord sur le développement du paritarisme » du 24 mars 2004 modifié par les avenants n° 120 du 7 octobre 2008 et n° 124 du 3 décembre 2009.

Avenant n° 112 du 15 avril 2005 : indemnisation des salariés d'entreprise appelés à participer aux négociations et aux instances paritaires de la convention collective.

Annexe II « Classification des emplois »

Avenant n° 113 « Accord national de classification du personnel » du 20 mai 2005.

Annexe III « Salaires minima conventionnels »

Avenant n° 127 du 23 mars 2011 portant revalorisation des salaires minima conventionnels pour 2011.

Avenant n° 128 du 20 janvier 2012 portant revalorisation des salaires minima conventionnels pour 2012.

Annexe IV « Protection sociale »

Accord du 3 décembre 2009 relatif à la création d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé dans la coopération bétail et viande.

Accord collectif national du 15 novembre 2012 relatif à la création d'un régime conventionnel de prévoyance modifié par avenant n° 1 du 3 décembre 2013.

Annexe V « Formation professionnelle »

Accord du 6 février 2006 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération bétail et viande.

Avenant n° 118 du 4 avril 2007 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP) modifié par avenant n° 121 du 7 octobre 2008.

Annexe VI « Durée et aménagement du temps de travail »

Avenant n° 88 du 21 juin 1995 relatif aux horaires spéciaux réduits de fin de semaine.

Avenant n° 92 du 17 décembre 1996. – Accord-cadre « loi Robien ».

Avenants n° 97 et 98 du 19 octobre 1998. – Accords-cadres « loi Aubry ».

Annexe VII « Conditions de travail et prévention des risques professionnels »

Accord du 15 novembre 2012 relatif à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels dans la coopération bétail et viande.

Article 4

Dépôt et notification

Le présent avenant de révision annulant et remplaçant les dispositions de la convention collective nationale des coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) bétail et viande, du 21 mai 1969 modifiée, est établi en vertu des dispositions des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé par la partie la plus diligente auprès du service compétent, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 5

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du lendemain de la date de son dépôt auprès du service compétent.

Article 6

Extension

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

Fait à Paris, le 30 septembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9493. – CHAMPIGNONNIÈRES
(Maine-et-Loire)
(10 janvier 1972)**

(Etendue par arrêté du 13 juillet 1973,
Journal officiel du 18 août 1973)

AVENANT N° 116 DU 17 NOVEMBRE 2014

NOR : AGRS1597098M

IDCC : 9493

Entre :

Le syndicat agricole des cultivateurs de champignons de l'Ouest,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

L'USRAF CGT ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La partie 2 « Personnel de bureau pour les cultures » de l'article 25 de la convention collective est modifiée comme suit :

« Définition des catégories

2. Personnel de bureau pour les cultures

A. – Personnel d'exécution

Niveau I. – Emplois d'exécutants

Echelon 1, coefficient 110

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en œuvre de connaissances particulières.

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

Echelon 2, coefficient 111

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert, toutefois, un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire à un niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de matériel de maniement simple.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiative de la part du titulaire.

Niveau II. – Emplois spécialisés

Echelon 1, coefficient 112

Employé mettant en œuvre des connaissances de base, acquises par l'expérience ou un diplôme, lui permettant d'effectuer, sur indications, des travaux simples ne demandant qu'une adaptation de courte durée, sous la responsabilité permanente d'un supérieur hiérarchique et ne prenant pas d'initiative dans son secteur.

Echelon 2, coefficient 116

Employé mettant en œuvre des connaissances lui permettant d'effectuer des travaux demandant un entraînement aux modes opératoires, étant capable d'initiative dans son secteur et ne nécessitant plus le contrôle permanent de son supérieur hiérarchique.

Niveau III. – Emplois qualifiés

Echelon 1, coefficient 124

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise.

L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il prend des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain.

Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de celles-ci et dont il guide le travail.

Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés

Echelon 1, coefficient 132

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié, qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes du niveau IV (tels que correspondant à ce jour au référentiel du bac).

B. – Emplois de techniciens et d'agents de maîtrise

Niveau I. – Techniciens et agents de maîtrise (TAM)

Les emplois classés à ce niveau peuvent requérir :

– soit d'assurer la gestion opérationnelle habituelle d'un ensemble organisationnel ;

- soit d’apporter une contribution individuelle pour réaliser des travaux complexes exigeant des capacités de jugement, de conception et de négociation.

L’autonomie s’exerce dans le cadre d’objectifs annuels (individuels ou d’unité) et dans les moyens alloués. L’impact de l’exercice de la fonction est sensible sur son périmètre d’activité.

Echelon 1, coefficient 170

Les responsabilités ci-dessus détaillées s’opèrent sur une partie du périmètre de l’exploitation.

Echelon 2, coefficient 180

Les responsabilités ci-dessus détaillées s’opèrent sur la totalité du périmètre de l’exploitation.

Ce niveau d’emploi correspond aux référentiels des diplômes du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel des diplômes BTS).

C. – Emplois de cadres

Niveau I

Les emplois classés à ce niveau requièrent d’assurer la responsabilité d’un domaine d’activité, qui peut comporter plusieurs ensembles organisationnels, et, dans le périmètre de responsabilité, de prendre les décisions nécessaires à la mise en œuvre de la politique de l’entreprise et à la réalisation des objectifs fixés. La responsabilité s’exerce soit dans le management, soit par une contribution individuelle de niveau expert.

La mission est assurée suivant les directives générales.

L’autonomie de jugement est large et permet les initiatives. L’impact des décisions est direct et significatif sur les résultats du périmètre de responsabilité.

Echelon 1, coefficient 200

Les responsabilités ci-dessus détaillées s’opèrent sur une structure de l’exploitation ou sur un domaine particulier.

Echelon 2, coefficient 225

Les responsabilités ci-dessus détaillées s’opèrent sur l’ensemble des domaines de l’exploitation.

Ce niveau d’emploi correspond aux référentiels des diplômes du niveau II.

Niveau II

Echelon 1, coefficient 280

Les emplois classés dans ce niveau requièrent :

- d’assumer la responsabilité d’une des fonctions importantes de l’entreprise ;
- de participer à l’élaboration de la stratégie à moyen terme pour le domaine de responsabilité concerné et de la décliner en plans d’action ;
- d’en construire l’organisation et de décider des moyens à mettre en œuvre et de leur structuration.

L’autonomie est très large. Elle correspond aux limites de la délégation reçue de la direction de l’entreprise. A ce niveau de responsabilité, l’impact des décisions est significatif sur l’ensemble de l’entreprise et peut être concrétisé dans son résultat opérationnel annuel.

Ce niveau d’emploi correspond aux référentiels des diplômes du niveau II. »

Article 2

La partie 1 « Personnel d’exploitation » de l’article 25 est ainsi modifiée :

- à l’alinéa 3 de la définition des emplois qualifiés de niveau III, échelon 2, le verbe « nécessite » est remplacé par le verbe « prend » ;

- à l’alinéa 5 de la définition des emplois qualifiés de niveau IV, échelon 2, les mots : « au chef d’entreprise ou » sont supprimés ;
- à la suite de l’intitulé du chapitre I^{er} « Personnel d’exploitation » est intégré le paragraphe A « Personnel d’exécution », qui comprend les emplois d’exécutants, les emplois spécialisés, les emplois qualifiés et les emplois hautement qualifiés ;
- au sein du chapitre précité, le II « Emplois de techniciens et agents de maîtrise » devient le B « Emplois de techniciens et agents de maîtrise » et le III « Emplois de cadres » devient le C « Emplois de cadres ».

Article 3

Les parties signataires demandent l’extension du présent avenant, qui sera déposé à l’unité territoriale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire (section d’inspection du travail agricole), 7, rue Bouché-Thomas, BP 23607, 49036 Angers Cedex 01.

Fait à Angers, le 17 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9461. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Lot)
(6 mai 1969)**

(Etendue par arrêté du 10 octobre 1969,
Journal officiel du 8 février 1970)

**AVENANT N° 147 DU 12 JANVIER 2015
(AVENANT N° 3 À L'ACCORD DU 7 OCTOBRE 2009 RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ)**

NOR : AGRS1597096M
IDCC : 9461

Entre :

La FDSEA du Lot ;

Le syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles du Lot ;

La FDCUMA du Lot,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC du Lot ;

La FGTA FO du Lot ;

Le SGA CFDT du Lot,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Au vu des résultats du régime complémentaire frais de santé, les parties se sont rapprochées afin de convenir d'une révision des cotisations.

Les organisations signataires ont décidé d'augmenter les cotisations inhérentes à l'extension facultative des garanties aux ayants droit ainsi qu'aux garanties optionnelles correspondant à l'annexe B.

En conséquence, l'accord départemental du 7 octobre 2009 est modifié comme suit.

Article 1^{er}

Révision des cotisations

Les alinéas 7 à 12 du paragraphe 7.1 « Taux de cotisations et répartition » de l'article 7 « Cotisations » sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Le salarié peut affilier, facultativement, ses ayants droit, selon les options suivantes :

– faire garantir, dans les conditions prévues au paragraphe 3.2 “Couverture facultative” de l'article 3 “Salariés bénéficiaires”, le remboursement des frais de santé engagés par les membres

de sa famille (conjoint et enfant[s] à charge) moyennant un taux de cotisation spécifique de 2,20 % du PMSS ;

- faire garantir, dans les conditions prévues au paragraphe 3.2 “Couverture facultative” de l’article 3 “Salariés bénéficiaires”, le remboursement des frais de santé engagés par le salarié ayant moins de 6 mois d’ancienneté dans l’entreprise moyennant un taux spécifique de 0,74 % du PMSS.

Si le salarié choisit de souscrire les garanties optionnelles correspondant à l’annexe B, il doit acquitter en totalité les cotisations supplémentaires, soit :

- 0,22 % du PMSS pour le salarié seul ;
- 0,48 % du PMSS pour le salarié et ses ayants droit. »

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur rétroactivement au 1^{er} janvier 2015.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l’extension, sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l’article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Cahors, le 12 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9651. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE,
D'ÉLEVAGE, DE VITICULTURE, CHAMPIGNONNIÈRES,
CUMA, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET RURAUX, MARAÎCHERS
ET PRODUCTEURS LÉGUMIERS
(Hautes-Pyrénées)
(6 juillet 1972)**

(Etendue par arrêté du 20 février 1973,
Journal officiel du 17 mars 1973)

AVENANT N° 95 DU 20 JANVIER 2015

NOR : AGRS1597097M

IDCC : 9651

Entre :

La FDSEA des Hautes-Pyrénées ;

La FDCUMA ;

Le syndicat départemental des entrepreneurs des territoires,

D'une part, et

La fédération départementale de l'agriculture CFDT ;

La fédération départementale des travailleurs de l'agriculture CGT ;

La fédération départementale de l'agriculture CFTC-Agri ;

La fédération départementale des cadres CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'avenant n° 90 du 24 octobre 2012 réformant la grille de classification des emplois a été négocié dans le prolongement de l'accord national de méthode du 23 avril 2008 pour les cadres, techniciens et agents de maîtrise et de l'avenant n° 1 du 23 avril 2008 à l'accord national de méthode du 18 décembre 1992 pour les non-cadres.

La commission administrative de l'AGIRC a tout d'abord procédé à l'examen des accords nationaux portant sur les classifications des cadres et des TAM ainsi que sur les modifications introduites dans les définitions des « personnels d'exécution » classés au niveau IV, afin de prédéfinir les groupes de participants au régime de retraite des cadres dans les textes négociés au plan départemental à partir de ces accords nationaux.

L'AGIRC a ensuite procédé à l'examen de l'avenant n° 90 pour distinguer les emplois relevant des catégories de « cadres » et ceux relevant des catégories de « non-cadres ».

Certains exemples mentionnés dans la grille de classification comportant des termes litigieux ou des notions à préciser, les représentants des employeurs et des salariés ont décidé ensemble des dispositions ci-après afin de distinguer aisément les salariés relevant des catégories « cadres » et ceux relevant des catégories « non-cadres ».

Ainsi seront bien affiliées au régime des « cadres » les catégories suivantes :

- cadres niveau I et niveau II ;
- techniciens et agents de maîtrise niveau I et niveau II.

Le niveau IV « Emplois hautement qualifiés » relève de la catégorie « non-cadres ».

Pour éviter des confusions, certaines dispositions de la grille de classification sont modifiées comme indiqué ci-après.

Article 1^{er}

L'article 27 « Classification des emplois » est ainsi modifié :

« B. – Ouvriers des exploitations de polyculture, d'élevage, de viticulture, des entreprises de travaux agricoles et ruraux, des CUMA et des exploitations de maraîchage et de productions légumières ».

Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés

Echelon 1, 4^e alinéa : « Exemples notamment ».

Les exemples suivants sont supprimés :

- « – responsable de séchage de tabac ; »
- « – fromager responsable de la production ; ».

Echelon 2, 6^e alinéa : « Exemples notamment ».

L'exemple suivant est supprimé :

- « – responsable technique de chantier, d'atelier de production, de conserverie, de laiterie ; ».

Echelon 2, 7^e alinéa « CUMA et ETARF... »

L'exemple suivant est supprimé :

- « (...) d'être responsable d'un atelier de réparation. »

« D. – Techniciens et agents de maîtrise des exploitations de polyculture, d'élevage, de viticulture, des entreprises de travaux agricoles et ruraux, des CUMA et des exploitations de maraîchage et de productions légumières ».

Niveau I. – Techniciens et agents de maîtrise

Echelon 2 : Technicien, agent de maîtrise

Le premier alinéa du paragraphe « Agent de maîtrise » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Outre les travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux des salariés qu'il encadre. »

En outre, le dernier alinéa de l'annexe IV à la convention collective « Tableau de raccordement entre l'ancienne et la nouvelle grille de classification » est supprimé.

Article 2

Les parties contractantes demandent que les dispositions de l'avenant soient étendues à tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de la convention collective à compter du premier jour du trimestre suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Tarbes, le 20 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9613. – BRANCHES SPÉCIALISÉES DE L'HORTICULTURE
ET DES PÉPINIÈRES
(Orne)
(24 septembre 1969)
(Etendue par arrêté du 6 octobre 1972,
Journal officiel du 3 novembre 1972)

AVENANT N° 62 DU 4 DÉCEMBRE 2014

NOR : AGRS1597099M
IDCC : 9613

Entre :

Le syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de l'Orne,

D'une part, et

La FGTA FO de l'Orne ;

L'UR CFTC-Agri de Basse-Normandie ;

Le SNCEA CFE-CGC de Normandie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements des articles 14 *bis* et 39 de la convention collective de travail du 24 septembre 1969.

Ainsi :

- le délai d'ancienneté est modifié ;
- des précisions sont apportées sur le calcul du capital décès et de la garantie incapacité temporaire et invalidité complémentaire (incapacité permanente de travail) ;
- les taux de cotisations sont modifiés afin d'intégrer la portabilité.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 14 *bis* « Indemnisation des arrêts de travail et des invalidités » sont remplacées par les suivantes.

« A. – Contenu des prestations

a) En cas de maladie ou d'accident de la vie privée, tout salarié non cadre ayant 6 mois d'ancienneté continue dans la profession bénéficie, à compter du huitième jour d'arrêt, d'indemnités jour-

nalières complémentaires à celles versées par la caisse de mutualité sociale agricole, de sorte que l'indemnisation globale brute soit égale à 90 % du salaire brut retenu pour le calcul des indemnités journalières légales pendant :

- 30 jours si l'ancienneté est comprise entre 6 mois et 6 ans révolus ;
- 40 jours si l'ancienneté est supérieure à 6 ans et inférieure ou égale à 11 ans ;
- 50 jours si l'ancienneté est supérieure à 11 ans et inférieure ou égale à 16 ans ;
- 60 jours si l'ancienneté est supérieure à 16 ans et inférieure ou égale à 21 ans ;
- 70 jours si l'ancienneté est supérieure à 21 ans et inférieure ou égale à 26 ans ;
- 80 jours si l'ancienneté est supérieure à 26 ans et inférieure ou égale à 31 ans ;
- 90 jours si l'ancienneté est supérieure à 31 ans.

A l'issue de cette première période d'indemnisation, l'indemnisation complémentaire se poursuit à hauteur de 30 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités légales aussi longtemps que sont servies les indemnités journalières légales.

b) En cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle, tout salarié non cadre bénéficie, à compter du premier jour d'arrêt, d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la caisse de mutualité sociale agricole, de sorte que l'indemnisation globale brute soit égale à 90 % du salaire brut retenu pour le calcul des indemnités journalières légales pendant :

- 30 jours si l'ancienneté est inférieure à 6 ans ;
- 40 jours si l'ancienneté est supérieure à 6 ans et inférieure ou égale à 11 ans ;
- 50 jours si l'ancienneté est supérieure à 11 ans et inférieure ou égale à 16 ans ;
- 60 jours si l'ancienneté est supérieure à 16 ans et inférieure ou égale à 21 ans ;
- 70 jours si l'ancienneté est supérieure à 21 ans et inférieure ou égale à 26 ans ;
- 80 jours si l'ancienneté est supérieure à 26 ans et inférieure ou égale à 31 ans ;
- 90 jours si l'ancienneté est supérieure à 31 ans.

A l'issue de cette première période d'indemnisation, l'indemnisation complémentaire se poursuit à hauteur de 30 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales aussi longtemps que sont servies les indemnités journalières légales.

c) Le montant de l'indemnisation nette globale ne peut être supérieur au salaire, net de cotisations sociales, retenu pour le calcul des indemnités journalières légales.

d) Les mêmes salariés bénéficient, en cas d'attribution d'une pension d'invalidité par le régime de base de la mutualité sociale agricole de catégorie 2 ou 3 ou d'une rente accident du travail pour un taux d'incapacité au moins égal aux 2/3, d'une pension mensuelle incapacité permanente venant compléter le régime de base de manière à maintenir 20 % de 1/12 des rémunérations perçues par le salarié au cours des 4 trimestres civils précédant la date de mise en invalidité.

Le salaire mensuel brut de référence est égal au 1/12 des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

La pension est de 15 % en cas d'invalidité de 1^{re} catégorie.

La pension est versée jusqu'au passage à la retraite du pensionné.

Les prestations complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les prestations légales.

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

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et d'incapacité permanente professionnelle sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet

civil d'absence. Si l'absence est inférieure à 1 mois, les cotisations sont calculées sur le salaire et/ou le complément de salaire versé par l'employeur.

B. – Financement des prestations

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations qui correspondent aux garanties couvrant l'indemnité journalière complémentaire pour l'incapacité temporaire de travail et la pension mensuelle complémentaire liée à l'incapacité permanente de travail (invalidité) est réparti à la charge des employeurs et à la charge des salariés comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

(En pourcentage.)

GARANTIE	TAUX de cotisation	PART employeur	PART salarié
Incapacité temporaire de travail	0,89	0,53	0,36
Assurance des charges sociales patronales	0,15	0,15	–
Garantie incapacité permanente de travail (invalidité)	0,34	0,20	0,14
Total	1,38	0,88	0,50

Les cotisations à la charge du salarié seront déduites par l'employeur sur le bulletin de salaire, sous deux rubriques distinctes des autres cotisations sociales obligatoires :

- sous le nom de GIT (garantie incapacité temporaire) ;
- sous le nom d'invalidité.

Les conditions de la présente mutualisation seront réexaminées entre les signataires de la présente convention dans un délai qui ne sera pas supérieur à 5 ans.

En cas de dénonciation de l'accord ou en cas de changement d'organisme assureur, il sera négocié avec le nouvel assureur la poursuite de la revalorisation des prestations en cours de service à la date d'effet de la négociation, au moins sur la base de l'évolution du point de retraite ARRCO.

C. – Modifications de l'environnement juridique et/ou réglementaire

Les taux de cotisation décrits dans le présent régime ont été définis en fonction de la législation et de la réglementation en vigueur à la date de leur prise d'effet.

Toute évolution ou toute instauration d'un nouveau cadre législatif ou réglementaire de nature à affecter les comptes du régime, tels, par exemple, les taxes, majorations de taxes, participations, contributions ou transferts de charges de toute nature, fera l'objet d'une répercussion directe sur les taux de cotisations via une notification de l'institution adressée aux partenaires sociaux.

D. – Portabilité

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

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

Un détail des prestations versées au titre de la portabilité sera communiqué lors de l'établissement des comptes de résultats.

ANNEXE

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

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

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

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

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

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

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

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.” »

Article 2

Le premier paragraphe de la partie A « Capital décès » de l'article 39 « Décès » est remplacé par :

« A. – Capital décès

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge, est versé à la demande du ou des bénéficiaires.

Le salaire brut pris en compte est celui soumis à cotisations et perçu pendant les 12 derniers mois précédant le décès. En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois. »

Article 3

La partie E « Cotisations » de l'article 39 « Décès » est remplacée par :

« E. – Cotisations

La garantie décès est financée par une cotisation de 0,43 % des rémunérations brutes de tous les salariés non cadres.

Cette cotisation est financée à hauteur de 60 % par l'employeur et de 40 % par le salarié, soit respectivement à hauteur de 0,26 % et de 0,17 %. »

Article 4

Dans l'article 39 « Décès » est insérée une partie F « Portabilité » ainsi rédigée :

« F. – Portabilité

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

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

Un détail des prestations versées au titre de la portabilité sera communiqué lors de l'établissement des comptes de résultats.

ANNEXE

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

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

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

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

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

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

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

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.” »

Article 5

Dans l'article 39, les titres des parties F et G deviennent :

G « Organisme assureur » et H « Réexamen du régime et du choix de l'organisme gestionnaire ».

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet le 1^{er} janvier 2015 si son arrêté d'extension est publié avant cette date. Dans le cas contraire, il entrera en vigueur à compter du premier jour du trimestre civil suivant l'arrêté d'extension.

L'article 1^{er} dans sa partie D et l'article 4 du présent avenant, relatifs à la portabilité, entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles ces articles font référence.

Fait à Alençon, le 4 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150140-000415

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
