

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2015/31 DU 22 AOÛT 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 .....	119

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/31

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Aéraulique (installation, entretien, réparation) :</b> accord du 3 juin 2015 relatif à l'instauration d'un régime de frais de santé .....	3
<b>Alimentaires (industries) :</b> accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé.....	21
<b>Alimentaires (industries) :</b> avenant n° 1 du 2 décembre 2014 à l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé .....	28
<b>Carrières et matériaux (industries [Ile-de-France, ouvriers, ETAM]) :</b> accord du 15 juin 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> mai 2015.....	31
<b>Enseignement privé hors contrat :</b> accord du 25 juin 2015 relatif à la constitution de l'observatoire des métiers de l'emploi.....	35
<b>Métallurgie (Doubs) :</b> accord du 7 mai 2015 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2015.....	39
<b>Métallurgie (Belfort-Montbéliard) :</b> accord du 26 mai 2015 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2015 .....	42
<b>Métallurgie (Oise) :</b> accord du 17 juin 2015 relatif aux garanties annuelles de rémunération pour l'année 2015 .....	49
<b>Métallurgie (Oise) :</b> accord du 17 juin 2015 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de panier au 1 <sup>er</sup> août 2015 .....	51
<b>Mutualité :</b> avenant n° 19 du 26 mai 2015 relatif aux garanties frais de santé .....	54
<b>Notariat :</b> accord du 18 juin 2015 relatif à l'indemnisation de l'activité partielle.....	61
<b>Pharmaceutique (fabrication et commerce) :</b> accord du 2 avril 2015 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	65
<b>Récupération (industries et commerce) :</b> accord du 21 mai 2015 modifiant l'article 67 <i>bis</i> « Prime de vacances » .....	78
<b>Sociaux et socioculturels (centres) :</b> avenant n° 01-15 du 15 juin 2015 relatif au temps partiel.....	80
<b>Spectacle vivant (secteur privé) :</b> avenant du 24 mars 2015 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> avril 2015.....	84
<b>Vins de Champagne :</b> accord du 2 juin 2015 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> juin 2015.....	114

Brochure n° 3023

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1412. – INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION  
ET DÉPANNAGE DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE,  
THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

---

**ACCORD DU 3 JUIN 2015**

**RELATIF À L'INSTAURATION D'UN RÉGIME DE FRAIS DE SANTÉ**

NOR : ASET1550687M

IDCC : 1412

---

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre et conformément à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux ont souhaité créer un régime de remboursement des frais de santé au sein de la branche, complétant ainsi leur politique en matière de protection sociale.

Grâce à la mutualisation des risques organisée au niveau de la branche dans le cadre de la recommandation prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux instaurent un régime de qualité au meilleur coût pour les entreprises et salariés de la branche, qui garantit :

- l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés, sans condition d'ancienneté et sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé ou de la situation de famille ;
- un niveau de couverture adéquat reposant sur les garanties les plus pertinentes compte tenu des besoins sociaux et des contraintes économiques de la branche ;
- le bénéfice, pour chaque entreprise et salarié de la branche, de garanties minimales identiques, de taux de cotisation négociés et maintenus pendant 3 ans ainsi que d'engagements sur la qualité de service ;
- un pilotage paritaire du régime permettant d'en contrôler l'application, l'adaptation, l'évolution et d'en assurer la pérennité.

Le régime professionnel « frais de santé » développe également un degré élevé de solidarité destinée à promouvoir une politique active de prévention, d'action sociale pour les populations les plus fragiles et de maintien des garanties pour certains salariés ou anciens salariés dans des conditions privilégiées.

La mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence impartiale et transparente assurant l'égalité des candidats dans le respect de la législation a permis le choix par les partenaires sociaux de l'organisme assureur le mieux-disant.

En outre, le présent accord permet aujourd'hui de proposer une couverture « frais de santé » respectant la réglementation des contrats responsables. Il inclut le financement du maintien temporaire de la couverture au bénéfice des anciens salariés indemnisés par l'assurance chômage, dénommé portabilité santé.

Il répond aussi des obligations liées à généralisation de la complémentaire santé d'entreprise à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2016 et facilite ainsi les démarches pour certaines entreprises, notamment les TPE-PME, pour la mise en place d'une couverture complémentaire.

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

### *Objet et champ d'application*

Suite à l'appel à concurrence mené début 2015 conformément à la procédure définie par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, le présent accord instaure un régime professionnel de remboursement des frais de santé (dénommé régime professionnel de santé) au sein des entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes (code IDCC 1412).

Il définit les garanties, les cotisations et leur répartition, la solidarité professionnelle mise en œuvre ainsi que l'organisme recommandé pour l'assurance et la gestion dudit régime dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises au sens du présent accord s'entendent des entreprises dont l'activité principale au 1<sup>er</sup> janvier 2016 relève du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective, tel qu'il est défini à l'article 1.2 de la convention.

## **Article 2**

### *Hierarchie des normes et accords d'entreprise*

Conformément aux articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail, l'accord de complémentaire santé d'une branche professionnelle est un thème de négociation auquel il ne peut pas être dérogé. En conséquence, aucun accord d'entreprise ne pourrait venir diminuer les droits et obligations nés du régime professionnel de santé visé par le présent accord.

## **Article 3**

### *Bénéficiaires du régime professionnel de santé et dispenses d'affiliation*

### **Article 3.1**

#### *Bénéficiaires à titre obligatoire*

Le présent régime et l'ensemble de ses garanties s'appliquent obligatoirement, dès leur date d'embauche, à l'ensemble des salariés de la totalité des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Sont concernés les salariés en activité, les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident indemnisés par la sécurité sociale, les salariés durant leur congé de maternité ou de paternité ainsi que les salariés en formation.

Conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, des dispenses d'affiliation peuvent être exercées par les salariés dans des cas limitatifs. Elles sont définies à l'article 3.2 et mises en œuvre selon des modalités de l'article 3.3.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler qu'en cas de non-respect des dispositions du présent article, les entreprises s'exposent pour elles-mêmes et pour l'ensemble des salariés affiliés au régime à un redressement fiscal et/ou social.

### **Article 3.2**

#### *Dispenses admises pour les bénéficiaires à titre obligatoire*

En application de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent demander, par écrit, à l'employeur une dispense d'affiliation à la garantie « frais de santé » :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour le même type de garanties ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus cette aide ;
- les salariés déjà couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à l'un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (notamment les salariés à employeurs multiples ou en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire).

En application de la législation en vigueur, aucun autre cas de dispense ne pourra être accordé.

### **Article 3.3**

#### *Modalités de mise en œuvre des dispenses*

Pour l'application des cas de dispenses de l'article 3.2, l'employeur devra se faire remettre un écrit signé par chacun des salariés demandant une dispense d'affiliation.

Cet écrit précise obligatoirement leur refus d'adhésion et le motif exact de ce refus parmi les cas listés à l'article 3.2 et sera accompagné de tous les justificatifs nécessaires.

Ces salariés pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion à la garantie « frais de santé ».

Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande. Cette adhésion sera alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus d'adhérer et de cotiser à la garantie « frais de santé » lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

### **Article 3.4**

#### *Cas particuliers de bénéficiaires à titre gratuit*

Les salariés à temps partiel et apprentis dont la cotisation au régime serait au moins égale à 10 % de leur rémunération brute bénéficient de la prise en charge totale de leur cotisation (part employeur comme salarié) par la solidarité du régime professionnel de santé conformément au 1<sup>o</sup> de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale.

Son financement est assuré par la solidarité du régime (art. 10).

### **Article 3.5**

#### *Autres bénéficiaires*

Les ayants droit du salarié (tels que définis ci-dessous) ont accès, auprès de l'organisme recommandé par les partenaires sociaux, à des extensions facultatives souscrites individuellement par chaque salarié.

Les entreprises pourront également faire le choix, auprès de l'organisme recommandé, de couvrir le salarié et sa famille à titre obligatoire.

a) Lorsque seule l'adhésion du salarié est obligatoire, les salariés peuvent étendre la couverture de la garantie santé dont ils bénéficient :

- à leur conjoint, concubin ou pacsé (tels que définis ci-dessous) ; et/ou
- à leur(s) enfant(s) à charge (tels que définis ci-dessous).



b) Lorsque l'adhésion du salarié et de sa famille est obligatoire, la couverture de la garantie santé bénéficie à l'ensemble de ses ayants droit.

Sont ayants droit du salarié bénéficiaire à titre obligatoire :

- le conjoint du participant non divorcé ou non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- la personne vivant en concubinage avec le participant. conformément à l'article 515-8 du code civil, le concubinage est une union de fait, caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple ;
- les enfants à charge : sont considérés comme enfants à charge du participant :
  - les enfants du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin, s'ils sont effectivement à la charge du salarié (c'est-à-dire si celui-ci pourvoit à leurs besoins et assure leur entretien) et satisfont à l'une des conditions suivantes :
    - être âgés de moins de 21 ans et être non salariés et avoir la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin ;
    - être âgés de moins de 26 ans, et sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation :
      - être à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre au Pôle emploi ;
      - ou exercer une activité rémunérée leur procurant un revenu mensuel inférieur au RSA mensuel ;
      - ou bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
    - être âgés de moins de 28 ans, être non salariés, reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposables et justifier de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé ;
    - quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21<sup>e</sup> anniversaire ;
  - les enfants remplissant l'une des conditions énumérées ci-dessus au titre desquels le salarié verse une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu.

#### **Article 4**

##### *Garanties du régime professionnel de santé*

Les garanties prévues par le régime professionnel de santé comprennent des prestations santé couvrant le remboursement des frais de santé, des actes de prévention ainsi qu'une garantie assistance santé, établis respectivement aux articles 4.1, 4.2 et 4.3.

Les seules limites ou exclusions de garanties sont mentionnées à l'article 4.1.2.

La cotisation à la garantie santé du régime fait bénéficier le participant de l'ensemble des garanties proposées par le régime professionnel de santé (garantie santé + garantie assistance + actes de prévention).

Pour ouvrir droit aux prestations, le salarié doit faire partie de la population couverte telle que définie à l'article 3 du présent accord.

##### **Garanties internes supérieures aux garanties prévues dans la base obligatoire conventionnelle**

Les entreprises pourront souscrire librement à des niveaux de prestation supérieurs à ceux détaillés ci-après. Dans cette hypothèse, l'entreprise veillera à procéder à la formalisation juridique nécessaire.

A ce titre, au-delà du régime de base obligatoire couvrant le seul salarié, l'entreprise a notamment la possibilité de souscrire à une option facultative permettant aux salariés d'améliorer les prestations du régime de base.

Cette option a été définie par les partenaires sociaux et bénéficie de conditions tarifaires privilégiées car négociées auprès de l'organisme recommandé à l'article 8.1.

Les entreprises pourront y souscrire soit dans le cadre d'une adhésion collective facultative, soit dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire.

En cas d'adhésion collective facultative, les modalités de souscription de l'option (passage de la base à l'option, de l'option à la base...) sont définies contractuellement auprès de l'organisme d'assurance.

#### Ouverture des droits aux garanties du régime professionnel de santé

Concernant les salariés, les droits à garantie sont ouverts pour tous les frais engagés au cours de la période de garantie, et ce quelle que soit la date de la maladie ou de l'accident qui est à l'origine des soins.

Concernant les personnes couvertes à titre facultatif dans le cas où l'adhésion du salarié seul est obligatoire, les droits à garantie sont ouverts au plus tôt :

- à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;
- au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme recommandé de la demande d'extension familiale, si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié.

Lorsque l'adhésion du salarié et de sa famille est obligatoire, les droits à garantie sont ouverts :

- à la même date que ceux du salarié ;
- à la date de l'événement dans le cas d'une adhésion suite à un changement de situation de famille.

### Article 4.1

#### *Garantie frais de santé du régime professionnel de santé*

#### Article 4.1.1

##### *Liste des prestations de la garantie santé du régime professionnel de santé*

Les prestations du tableau ci-dessous sont exprimées sous déduction des prestations de la sécurité sociale, hormis pour la garantie optique.

	BASE OBLIGATOIRE RPS	OPTION (sous déduction du régime de base)
<b>Hospitalisation (*)</b>		
Frais de séjour conventionné ou non	100 % de la BR	200 % de la BR
Honoraires conventionnés ou non, facturés par un médecin adhérent au CAS (**)	100 % de la BR	200 % de la BR
Honoraires conventionnés ou non, facturés par un médecin non adhérent au CAS (**)	100 % de la BR	175 % de la BR
Forfait hospitalier (y compris actes lourds pratiqués dans un cabinet de ville ou centre de santé)	100 % des FR	100 % des FR

	BASE OBLIGATOIRE RPS	OPTION (sous déduction du régime de base)
Chambre particulière, y compris maternité (par jour)	30 €	60 €
Lit accompagnant (– de 12 ans), par jour	25 €	25 €
Transport accepté par la sécurité sociale	100 % de la BR	100 % de la BR
<b>Soins courants (*)</b>		
Consultations, visites généralistes	100 % de la BR	100 % de la BR
Consultations, visites spécialistes adhérents au CAS (**), à l'exception des psychiatres, neuropsychiatres, neurologues	125 % de la BR	200 % de la BR
Consultations, visites spécialistes non adhérents au CAS (**), à l'exception des psychiatres, neuropsychiatres, neurologues	100 % de la BR	175 % de la BR
Actes techniques médicaux	100 % de la BR	100 % de la BR
Psychiatre, neuropsychiatre, neurologue	100 % de la BR	100 % de la BR
Auxiliaires médicaux	100 % de la BR	100 % de la BR
Radiologie, imagerie médicale, échographie, analyse et examens de laboratoire adhérent au CAS (**)	100 % de la BR	150 % de la BR
Radiologie, imagerie médicale, échographie, analyse et examens de laboratoire non adhérent au CAS (**)	100 % de la BR	125 % de la BR
<b>Pharmacie (*)</b>		
Pharmacie prise en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR	100 % de la BR
<b>Dentaire (*)</b>		
Soins dentaires (y compris endodontie, prophylaxie, détartrage, inlay-onlay, parodontologie) remboursés par la sécurité sociale	100 % de la BR	100 % de la BR
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	125 % de la BR	200 % de la BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale :		
Couronne	140 % de la BR	350 % de la BR
Inlay-core/inlay-core à clavettes	125 % de la BR	125 % de la BR
Appareil dentaire 1 à 3 dents	125 % de la BR	200 % de la BR
Appareil dentaire complet (14 dents)	125 % de la BR	200 % de la BR
Bridge de 3 éléments	140 % de la BR	350 % de la BR
Prothèses (couronne ou adjonction de couronne, bridge, réparation sur prothèse) non remboursées par la sécurité sociale (par prothèse dans la limite de 3 par an)	100 €	300 €

	BASE OBLIGATOIRE RPS	OPTION (sous déduction du régime de base)
Implants refusés par la sécurité sociale (par an et par personne)	–	350 €
<b>Optique (*)</b> (postes limités à 1 équipement tous les 2 ans, sauf évolution de la vision ou enfant mineur (**))		
Lentilles remboursées ou non par la sécurité sociale	100 € par an	200 € par an
Équipement optique moins de 18 ans (verres et monture)	200 €	250 €
Plus de 18 ans :		
Verres unifocaux 0 à 4 sphères	55 € par verre	65 € par verre
Verres unifocaux 4,25 à 6 sphères	55 € par verre	85 € par verre
Verres unifocaux 6,25 à 8 sphères	65 € par verre	105 € par verre
Verres unifocaux de plus de 8 sphères	75 € par verre	125 € par verre
Verres multifocaux 0 à 4 sphères	75 € par verre	125 € par verre
Verres multifocaux 4,25 à 6 sphères	85 € par verre	145 € par verre
Verres multifocaux 6,25 à 8 sphères	95 € par verre	165 € par verre
Verres multifocaux de plus de 8 sphères	105 € par verre	185 € par verre
Monture	70 €	100 €
<b>Autres actes</b>		
Prothèses médicales, orthopédiques et auditives	100 % de la BR	150 % de la BR
Ostéopathie	–	Forfait de 4 séances à 25 € par an
FR : frais réels. BR : base de remboursement de la sécurité sociale (reconstituée pour actes non acceptés). (*) Remboursements limités aux dépenses engagées et effectuées dans le respect des contrats responsables. (**) Contrat d'accès aux soins conclu entre l'assurance maladie et les médecins exerçant en secteur 2 ou qui sont titulaires d'un droit à dépassement permanent ainsi que certains médecins exerçant en secteur 1. (***) L'équipement optique complet (2 verres + monture) est limité à 1 remboursement tous les 2 ans, sauf en cas d'évolution de la vision médicalement constaté. Cette limitation n'est pas applicable pour les enfants mineurs qui bénéficient d'un équipement tous les ans. La part prise en charge pour la monture dans l'équipement optique ne peut excéder 150 €.		

### Article 4.1.2

#### *Limites et exclusions de garanties*

La garantie santé du régime professionnel de santé telle que définie précédemment ne s'applique pas dans les deux cas suivants :

- les cures, traitements et opérations de rajeunissement ainsi que les traitements et opérations de chirurgie esthétique qui ne donnent pas lieu à garanties ;
- les dépassements d'honoraires non déclarés à la sécurité sociale ou pratiqués par un professionnel de santé non autorisé à effectuer de tels dépassements qui ne sont pas pris en charge.

Par ailleurs, la garantie frais de santé respecte les conditions énumérées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. Dès lors, les pénalités financières appliquées hors parcours de soins, la contribution forfaitaire et les franchises médicales ne donnent pas lieu à remboursement.

En outre, sont exclues de la garantie toutes les dépenses, soins ou interventions, non prises en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau de garanties.

Le total des remboursements du régime de base de la sécurité sociale, du présent régime complémentaire et de tout autre organisme complémentaire ainsi que les pénalités financières et la contribution forfaitaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

## Article 4.2

### *Actes de prévention du régime professionnel de santé*

Le régime professionnel de santé prend en charge, pour chaque bénéficiaire, l'ensemble des actes de prévention définis dans le tableau ci-dessous.

	BASE OBLIGATOIRE RPS	OPTION
Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8)	Oui	Oui
Un détartrage annuel complet sus- et sous-gingival en 2 séances maximum (SC12)	Oui	Oui
Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24) (enfant de moins de 14 ans)	Oui	Oui
Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351)	Oui	Oui
Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes prévus : – audiométrie tonale ou vocale – audiométrie tonale avec tympanométrie – audiométrie vocale dans le bruit – audiométrie tonale ou vocale – audiométrie tonale ou vocale avec tympanométrie	Oui	Oui
Acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire limité aux femmes de plus de 50 ans, 1 fois tous les 6 ans	Oui	Oui
Les vaccinations suivantes seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges b) Coqueluche : avant 14 ans c) Hépatite B : avant 14 ans d) BCG : avant 6 ans e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant f) <i>Haemophilus influenzae</i> B g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois	Oui	Oui

Afin d'assurer l'équilibre structurel des garanties de la branche, le régime professionnel de santé met en œuvre une politique active de prévention dont les orientations sont définies à l'article 10 dans le cadre de la solidarité du régime professionnel de santé.

## Article 4.3

### *Garantie assistance santé du régime professionnel de santé*

Chaque bénéficiaire du régime professionnel de santé bénéficie d'une garantie dite « assistance santé », notamment en cas d'hospitalisation imprévue, d'immobilisation, de décès, dont les conditions sont définies contractuellement par l'organisme assureur recommandé à l'article 8.1.

Elle permet aussi l'accès à des conseils en cas de litiges suite à un acte médical ou un produit de santé.

## Article 5

### *Maintien et conditions de suspension des garanties du régime professionnel de santé*

#### Article 5.1

##### *Maintien des garanties du régime professionnel de santé dans le cadre de la portabilité*

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage (dispositif appelé « portabilité santé ») dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale :

- 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 de l'assurance 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 un même employeur.

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

- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- 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 ;
- l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

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

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

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

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période de maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes du Pôle emploi, de décès).

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

## **Article 5.2**

### *Maintien des garanties du régime professionnel de santé aux anciens salariés non bénéficiaires de la portabilité ou aux ayants droit*

#### **Article 5.2.1**

##### *Bénéficiaires de ce maintien*

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite loi Evin, les garanties du régime professionnel de santé peuvent être maintenues, sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux, au profit des personnes suivantes :

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

Le régime professionnel de santé élargit le bénéfice du maintien des garanties au profit des anciens salariés privés d'emploi non bénéficiaires d'un revenu de remplacement.

#### **Article 5.2.2**

##### *Conditions de ce maintien*

Les taux de cotisation des bénéficiaires visés à l'article ci-dessus sont définis au point 1 de l'article 6.1 du présent accord.

Une partie des bénéficiaires voient leur cotisation réduite par rapport aux prescriptions légales grâce à la solidarité mise en œuvre par le régime professionnel de santé telle que définie à l'article 10.

Sous réserve d'être informé, par l'employeur, lors de la cessation du contrat de travail, ou lors du décès du salarié, l'organisme assureur adressera la proposition de maintien individuel de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité santé exposé à l'article 5.1, ou du décès du salarié.

Les intéressés peuvent en faire directement la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la cessation du contrat de travail ou le décès du salarié ou, le cas échéant, à l'issue de la période de portabilité santé telle que mentionnée à l'article 5.1.

Par ailleurs, les prestations maintenues seront identiques à celles prévues par le présent accord au profit des salariés.

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

## **Article 5.3**

### *Conditions de maintien des garanties du régime professionnel de santé en cas de suspension du contrat de travail*

#### **Article 5.3.1**

##### *Suspension des garanties du régime professionnel de santé*

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

La suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, les garanties ne prendront effet qu'à compter de la réception par l'organisme assureur de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.



## Article 5.3.2

### *Cas de maintien des garanties du régime professionnel de santé*

Les garanties prévues par le présent régime sont maintenues au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle il bénéficie d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser les cotisations correspondantes (salariales et patronales).

En outre, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, les garanties du régime professionnel de santé seront accordées moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime (salariales + patronales) par le salarié dans les conditions tarifaires du point 2 de l'article 6.1.

## Article 6

### *Cotisations*

### Article 6.1

#### *Taux de cotisation du régime professionnel de santé*

La cotisation des salariés diffère en fonction de leur régime d'affiliation :

- soit ils relèvent du régime général d'assurance maladie ;
- soit ils relèvent du régime local d'Alsace-Moselle.

Afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions, les cotisations des salariés bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle sont réduites en conséquence.

1. La cotisation aux garanties du régime professionnel de santé (incluant le financement de la portabilité santé défini à l'article 5.1), exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale, est égale à :

*(En pourcentage.)*

	RÉGIME GÉNÉRAL		RÉGIME LOCAL	
	Base minimum conventionnelle	Option	Base minimum conventionnelle	Option
Salarié seul en obligatoire	0,90	+ 0,52	0,45	+ 0,52
Extension facultative conjoint	+ 1,03	+ 0,59	+ 0,52	+ 0,59
Extension facultative enfant (*)	+ 0,66	+ 0,25	+ 0,33	+ 0,25
(*) Gratuité de la cotisation à partir du 3 <sup>e</sup> enfant.				

Cinquante pour cent de la cotisation du salarié seul sont pris en charge par l'employeur sur la « base minimum conventionnelle ».

La cotisation dite « option » s'ajoute à la cotisation de la base minimum conventionnelle obligatoire, elle peut être :

- soit à la charge exclusive du salarié ;
- soit répartie entre l'employeur et le salarié conformément aux dispositions de l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise.



S'il le souhaite et à sa charge exclusive, le salarié peut étendre le bénéfice du régime professionnel aux membres de sa famille en souscrivant aux extensions facultatives pour le même niveau de garantie dont il bénéficie : soit la « base minimum conventionnelle », soit l'« option ». La cotisation mentionnée s'ajoute à sa cotisation.

L'entreprise peut également choisir de faire bénéficier des garanties du régime professionnel de santé l'ensemble de la famille du salarié à titre obligatoire selon l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise. Dans cette hypothèse, les cotisations sont les suivantes :

(En pourcentage.)

	RÉGIME GÉNÉRAL		RÉGIME LOCAL	
	Base minimum conventionnelle	Option	Base minimum conventionnelle	Option
Famille en obligatoire	1,97	+ 1,05	0,99	+ 1,05

Cinquante pour cent de la cotisation du salarié seul sont pris en charge par l'employeur sur la « base minimum conventionnelle ».

La cotisation dite « option » s'ajoute à la cotisation de la base minimum conventionnelle obligatoire, elle peut être :

- soit à la charge exclusive du salarié adhérent ;
- soit répartie entre l'employeur et le salarié conformément aux dispositions de l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise.

2. La cotisation aux garanties du régime professionnel de santé pour les anciens salariés et bénéficiaires visés par les articles 5.2.1 et 5.3 est égale à :

(En pourcentage.)

	RÉGIME GÉNÉRAL		RÉGIME LOCAL	
	Base minimum conventionnelle	Option	Base minimum conventionnelle	Option
Salarié en suspension de contrat de travail non rémunéré	0,90	+ 0,52	0,45	+ 0,52
Ancien salarié bénéficiaire d'une pension d'invalidité, d'incapacité ou en préretraite	1,17	+ 0,68	0,59	+ 0,68
Personnes privées d'emploi bénéficiaires ou non d'un revenu de remplacement	1,04	+ 0,68	0,52	+ 0,68
Ancien salarié bénéficiaire d'une pension de retraite	1,35	+ 0,68	0,68	+ 0,68
Extension conjoint, conjoint de salarié décédé	+ 1,04	+ 0,68	+ 0,52	+ 0,68
Extension enfant, enfant de salarié décédé	+ 0,66	+ 0,25	+ 0,33	+ 0,25

Les cotisations susmentionnées sont à la charge des personnes souhaitant bénéficier du maintien des garanties du régime. Elles peuvent bénéficier auprès de l'organisme recommandé d'un financement au titre de la solidarité du régime professionnel de santé.

### 3. Maintien des taux de cotisation

Les taux de cotisation du présent article sont maintenus pour une durée de 3 années, hormis en cas d'évolutions législatives, réglementaires ou de désengagement de la sécurité sociale venant modifier les conditions d'équilibre du régime professionnel de santé.

A l'issue, les cotisations sont révisables chaque année par accord paritaire dans les limites prévues par la loi.

#### **Article 6.2**

##### *Assiette de calcul des cotisations*

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

#### **Article 7**

##### *Règles relatives à l'instauration du régime professionnel de santé en fonction de la situation de l'entreprise*

Tous les salariés compris dans le cadre collectif défini à l'article 3 doivent, à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2016, bénéficier des garanties prévues à l'article 4.

A cet effet, toutes les entreprises sont tenues d'adhérer au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2016 à un organisme d'assurance (mentionné à l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 31 décembre 1989) pour se conformer aux obligations du présent régime professionnel, qui entre en vigueur à cette date.

Le choix de l'organisme recommandé visé à l'article 8.1 garantit à l'entreprise et à ses salariés le respect de l'ensemble des prescriptions du régime professionnel en matière de couverture santé : bénéficiaires, garanties, maintiens, droits non contributifs...

L'entreprise rejoignant l'organisme recommandé est affiliée pour toute la durée de la recommandation du régime professionnel de santé définie à l'article 8.2, et ce conformément à l'alinéa 2 de l'article L. 932-12 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises n'ayant pas rejoint l'organisme recommandé ne peuvent changer d'assureur ni modifier le contrat couvrant les salariés que dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur et sous réserve de satisfaire aux vérifications visés à l'article 11.

#### **Article 7.1**

##### *Cas de l'entreprise n'ayant pas mis en place de garanties santé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016*

Lorsque aucune garantie santé n'a été mise en place dans l'entreprise avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016, l'employeur a l'obligation de mettre en place un régime respectant, *a minima*, l'ensemble des prescriptions du régime professionnel de santé instauré par le présent accord, au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Il devra notamment veiller, auprès de l'organisme d'assurance de son choix, à ce que :

- chaque garantie interne à l'entreprise soit supérieure ou égale aux garanties du régime professionnel de santé ;
- la participation patronale au régime interne à l'entreprise soit au moins égale à 50 % de la cotisation du régime professionnel de santé « base minimum conventionnelle obligatoire » pour le salarié seul ;
- le régime interne respecte bien les dispositions de l'article 10 et propose notamment les actions de solidarité spécifiques ;
- les conditions de bénéfice et de maintien des garanties y compris pour les anciens salariés soient au moins aussi favorables que celles du régime professionnel de santé.

## **Article 7.2**

### *Cas de l'entreprise ayant mis en place une garantie santé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016*

En présence d'une couverture santé antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime professionnel de santé.

A ce titre, il devra notamment veiller à ce que :

- chaque garantie interne à l'entreprise soit supérieure ou égale aux garanties du régime professionnel de santé ;
- la participation patronale au régime interne à l'entreprise soit au moins égale à 50 % de la cotisation du régime professionnel de santé « base minimum conventionnelle obligatoire » pour le salarié seul ;
- le régime interne respecte bien les dispositions de l'article 10 et propose notamment les actions de solidarité spécifiques ;
- les conditions de bénéfice et de maintien des garanties y compris pour les anciens salariés soient au moins aussi favorables que celles du régime professionnel de santé.

## **Article 8**

### *Mutualisation professionnelle*

## **Article 8.1**

### *Organisme recommandé pour la mutualisation professionnelle*

L'organisme recommandé pour l'assurance des garanties frais de santé ainsi que pour la gestion de l'ensemble des garanties est l'institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale : Humanis Prévoyance (institution membre d'ADEIS), dont le siège social est à Paris (75116), 7, rue de Magdebourg.

L'organisme recommandé est chargé de poursuivre un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche et s'oblige à exécuter l'intégralité des dispositions du présent accord, ce qui entraîne notamment les conséquences suivantes :

- il s'oblige à accepter l'adhésion de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, y compris les entreprises qui ne pourraient trouver auprès des autres assureurs l'application de la couverture de la branche au tarif proposé en raison de l'état de santé ou de la situation des salariés qu'elle emploie ;
- il s'interdit de suspendre la couverture des salariés en raison de la défaillance de l'entreprise dans le paiement des cotisations.

L'organisme recommandé est mandaté par les partenaires sociaux pour contrôler l'application du régime professionnel de la branche dans les conditions définies à l'article 11 du présent accord.

Toute entreprise est en capacité de souscrire auprès d'Humanis Prévoyance, dès le dépôt légal du présent accord, la garantie frais de santé conforme aux prescriptions du régime professionnel de la branche.

Humanis Prévoyance est choisie pour gérer, pour les entreprises ayant adhéré auprès d'elle, sur délégation des partenaires sociaux, le fonds de solidarité défini à l'article 10.2.

## **Article 8.2**

### *Durée et conditions de réexamen de la mutualisation professionnelle*

L'organisme est recommandé pour une durée de 5 ans. Cependant, le choix de l'organisme recommandé peut être modifié par la commission paritaire de surveillance, à la majorité de ses membres,

tous les ans au 1<sup>er</sup> janvier après notification à l'organisme recommandé, par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires procéderont au réexamen des conditions de mutualisation des garanties et à une mise en concurrence au plus tard dans les 5 ans à partir de l'entrée en vigueur du régime professionnel de santé au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

### **Article 8.3**

#### *Comptes de résultat et rapport annuel*

Chaque année, au plus tard le 31 mai, l'organisme assureur recommandé soumet à l'approbation de la commission paritaire les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent ainsi que, d'une manière générale, tous les documents ou informations nécessaires à l'exercice de cette mission.

Une fois les comptes approuvés, la commission paritaire propose aux assureurs l'affectation des éventuels excédents après constitution des provisions et réserves légales et conventionnelles.

Les éléments financiers permettant d'établir les comptes de résultat en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 sont détaillés dans les engagements contractuels signés entre les parties signataires du présent accord et l'organisme recommandé pour l'assurance et la gestion du régime professionnel de santé.

L'organisme recommandé produit également, pour approbation par les partenaires sociaux, le rapport annuel sur la mise en œuvre du régime, le contenu des éléments de solidarité et son équilibre, prévu par l'alinéa 3 de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

### **Article 9**

#### *Commission paritaire de surveillance*

Il est institué au sein de la profession une commission paritaire de surveillance du régime professionnel de santé composée d'un membre de chaque organisation syndicale représentative des salariés et d'autant de membres représentant le collège patronal, chaque partie ayant le même nombre de voix.

La commission paritaire de surveillance exerce ses fonctions sous le contrôle et sous la direction de la commission paritaire nationale, qui reste seule compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.

La présidence de cette commission et la fonction de secrétaire sont assurées par le président de la commission paritaire nationale ou par un représentant désigné par lui pour le remplacer.

La commission paritaire de surveillance définira son fonctionnement dans le cadre d'un règlement intérieur le cas échéant.

### **Article 9.1**

#### *Rôle de la commission paritaire de surveillance*

La commission paritaire de surveillance a notamment pour rôle :

- l'application et l'interprétation du présent accord instaurant le régime professionnel de santé ainsi que ses dispositions contractuelles ;
- l'étude de l'évolution de la garantie santé et des conditions de maintien de celle-ci ;
- l'examen des comptes de résultat et du bilan financier produits par l'organisme assureur ;
- le contrôle des opérations administratives, financières et techniques du régime ;
- le choix de l'organisme paritaire recommandé ;
- la négociation avec l'organisme paritaire recommandé, notamment sur l'évolution annuelle des cotisations et/ou la révision des prestations ;

- l'étude pour favoriser l'accès des entreprises adhérentes à la branche professionnelle ;
- l'étude des statistiques demandées à l'organisme recommandé pour la qualité de service et la gestion ;
- la décision d'affectation pour améliorer les résultats financiers du régime de la branche ;
- le pilotage et la définition du degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé mis en œuvre par l'organisme paritaire recommandé ;
- l'éventuelle étude des cas sociaux difficiles.

Pour toutes ces tâches, la commission paritaire de surveillance peut demander l'aide d'experts financés dans des conditions déterminées contractuellement.

## **Article 9.2**

### *Réunions*

La commission paritaire se réunit au minimum deux fois par an, sur convocation du président ou à la demande des organisations syndicales signataires de l'accord, les décisions se prenant à la majorité des voix.

## **Article 10**

### *Degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé*

Le régime professionnel de santé prévoit l'obligation de proposer à tous les salariés et ayants droit de la branche professionnelle le bénéfice d'une action sociale dite institutionnelle, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles.

Elle est mise en œuvre et financée par l'organisme en charge de l'assurance du régime de l'entreprise.

Au-delà de l'action sociale institutionnelle, un degré élevé de solidarité, spécifique au régime professionnel de santé, est mis en œuvre.

## **Article 10.1**

### *Actions de solidarité spécifiques*

La solidarité mise en œuvre par le régime professionnel de santé prévoit :

- le bénéfice des garanties du régime professionnel de santé à titre gratuit pour les salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leur rémunération brute (comme définie au sein de l'article 3) ;
- le bénéfice de conditions tarifaires plus favorables que les prescriptions légales pour les anciens salariés non retraités bénéficiaires de la structure d'accueil au titre de la loi Evin, comme défini à l'article 5 ;
- l'élargissement de la structure d'accueil précédemment décrite aux salariés privés d'emploi non bénéficiaires d'un revenu de remplacement et aux salariés en suspension de contrat de travail non rémunérés tel que le prévoit l'article 5 ;
- le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique, notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.

Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité et comportements en termes de consommation médicale ;

- la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment :
  - à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et ayants droit ;
  - à titre collectif : des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

## **Article 10.2**

### *Fonds de solidarité*

Un fonds de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les cotisations définies à l'article 6 versées par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et ayant choisi l'organisme assureur recommandé à l'article 8.1.

Il garantit la mise en œuvre des actions de solidarité spécifiques du régime professionnel de santé définies par l'article 10.1.

Le fonds de solidarité bénéficie aux seules entreprises ayant rejoint l'organisme assureur recommandé, à charge pour les autres entreprises de veiller au respect des actions de solidarité spécifiques du régime professionnel de santé RPS, notamment auprès de leur organisme assureur.

Chaque année, le financement du fonds de solidarité est réexaminé, en fonction des comptes de résultat définis à l'article 8.3, sur décision annuelle de la commission paritaire de surveillance après concertation avec l'organisme assureur recommandé.

Un règlement est établi entre l'organisme recommandé et les partenaires sociaux de la branche afin de permettre notamment :

- la mise à disposition de moyens humains et matériels par l'organisme pour la gestion du fonds mis à disposition de la commission paritaire ;
- de déterminer les modalités et notamment les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale librement décidées par les partenaires sociaux de la branche ;
- la réalisation de la politique d'action sociale, de secours et d'entraide auprès des salariés, ayants droit et anciens salarié de la branche et de prévention dans le respect de la solidarité du régime professionnel de santé déterminée à l'article 10.1.

## **Article 11**

### *Application du régime professionnel de santé*

L'organisme recommandé par les partenaires sociaux à l'article 8.1 est mandaté par le présent accord pour accomplir les démarches nécessaires au nom de l'ensemble des organisations représentatives signataires afin de garantir l'application du régime professionnel aux salariés et entreprises de la branche.

Il est habilité, sous le contrôle de la commission paritaire de surveillance définie à l'article 9, à vérifier la situation des entreprises qui n'ont pas souscrit la garantie santé frais de santé auprès de lui à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2016. Il peut notamment leur demander :

- tous justificatifs relatifs à la situation des entreprises qui composent un groupe ;
- tous justificatifs relatifs à la situation des établissements d'une entreprise ;
- la remise des notices d'information relatives à la nature des garanties et aux modalités de couverture des bénéficiaires ;
- le cas échéant, la production d'une copie de l'accord collectif, de l'accord référendaire ou de la décision unilatérale tels que visés par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale ;
- la production de tout justificatif attestant de la mise en œuvre du degré élevé de solidarité mis en œuvre par l'article 10.

L'organisme recommandé peut délivrer une mise en demeure :

1. D'adresser les justificatifs demandés dans le délai qu'il fixe ;
2. De régulariser une situation non conforme aux prescriptions du présent accord.

La commission paritaire de surveillance est tenue informée des mises en demeure et des suites données par les entreprises défaillantes. Le cas échéant, les organismes assureurs ayant en porte-

feuille des contrats non conformes aux prescriptions du présent accord sont tenus informés des mises en demeure adressées à leurs clients.

Lorsqu'une mise en demeure n'est pas suivie d'effet au terme du délai imparti, l'organisme recommandé est fondé, sur décision de la commission paritaire de surveillance, à intenter toute action en justice en vue d'obtenir l'exécution du présent accord par application des articles L. 2261-15 et L. 2262-1 du code du travail, sans préjudice des actions que les organisations signataires peuvent exercer concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession par application de l'article L. 2132-3 du même code.

Les organisations professionnelles et syndicales de salariés liées par le présent accord ainsi que leurs membres adhérents sont fondés à obtenir en justice l'exécution du présent accord conformément aux articles L. 2262-4 et L. 2262-9 et suivants du code du travail.

## **Article 12**

### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans maximum.

## **Article 13**

### *Entrée en vigueur*

Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

## **Article 14**

### *Notification. – Dépôt. – Extension*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et, à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt puis de l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 3 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

SNEFCCA.

### **Syndicats de salariés :**

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FTM CGT.

CONVENTIONS COLLECTIVES

Brochure n° 3060

Convention collective nationale

IDCC : 1930. – **MEUNERIE**

---

Brochure n° 3111

Convention collective nationale

IDCC : 1938. – **INDUSTRIES  
DE LA TRANSFORMATION DES VOLAILLES**

---

Brochure n° 3124

Convention collective nationale

IDCC : 112. – **INDUSTRIE LAITIÈRE**

---

Brochure n° 3125

Convention collective nationale

IDCC : 1586. – **INDUSTRIES CHARCUTIÈRES  
(Salaisons, charcuteries, conserves de viandes)**

---

Brochure n° 3127

Convention collective nationale

IDCC : 1396. – **INDUSTRIES DE PRODUITS  
ALIMENTAIRES ÉLABORÉS**

---

Brochure n° 3247

Convention collective nationale

IDCC : 1513. – **ACTIVITÉS DE PRODUCTION  
DES EAUX EMBOUTEILLÉES,  
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES  
SANS ALCOL ET DE BIÈRE**

---



Brochure n° 3294

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1987. – PÂTES ALIMENTAIRES SÈCHES  
ET COUSCOUS NON PRÉPARÉ**

---

Brochure n° 3384

**Convention collective nationale**

**IDCC : 3109. – INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES  
CINQ BRANCHES**

---

**ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2014**

**RELATIF À LA MISE EN PLACE DE GARANTIES COMPLÉMENTAIRES**

**DE FRAIS DE SANTÉ**

**NOR : ASET1550195M**

**PRÉAMBULE**

Le présent accord est pris en application de la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, qui prévoit, en son article 1<sup>er</sup>, la généralisation de la complémentaire santé à tous les salariés.

Le présent accord a pour objet de prévoir un système de garanties minimales obligatoires couvrant les salariés des entreprises des branches professionnelles signataires du présent accord ne disposant pas d'un contrat frais de santé à adhésion obligatoire. Ces salariés bénéficieront ainsi d'un remboursement complémentaire des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation dans le cadre d'un dispositif favorisant la solidarité.

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

*Objet*

Le présent accord collectif instaure une couverture minimale en matière de frais de santé au profit des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Ce dispositif est en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, relatif aux contrats dits « responsables », et les décrets et arrêtés pris pour son application (et notamment les articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale).

En outre, il est en conformité avec le décret du 8 juillet 2014 modifiant l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et le décret du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale <sup>(1)</sup>.

**Article 2**

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales des organisations signataires qui ne disposent pas d'une couverture collective de frais de santé.

---

(1) Les entreprises sont libres de choisir l'organisme assureur auprès duquel elles s'affilieront.

La mise en œuvre du présent dispositif n'a donc pas pour objet la remise en cause d'un régime d'entreprise plus favorable.

En conséquence, les entreprises disposant au jour de l'arrêté d'extension du présent accord d'un régime frais de santé mis en place selon les dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale et comprenant des garanties d'un niveau équivalent ou supérieur à celles définies dans le présent accord peuvent conserver leur régime.

La comparaison se fait obligatoirement à partir des garanties « optiques » et « dentaires » plus une troisième garantie au choix de l'entreprise.

Les entreprises ayant un régime frais de santé moins favorable, apprécié dans les conditions énoncées ci-dessus, devront adapter leurs garanties au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

### **Article 3**

#### *Répartition de la cotisation*

La cotisation afférente au dispositif de garanties de frais de santé défini à l'article 7 est répartie de la manière suivante : 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

### **Article 4**

#### *Salariés concernés*

Sont bénéficiaires du présent accord les salariés ayant 6 mois d'ancienneté, titulaires d'un contrat de travail, quelle qu'en soit la nature, non suspendu et inscrits à l'effectif des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les garanties prévues au présent accord sont suspendues de plein droit dans les cas où le contrat de travail est suspendu sans maintien total ou partiel de la rémunération et sans versement d'indemnités journalières complémentaires, financées en tout ou partie par l'employeur.

### **Article 5**

#### *Cas de dispenses d'affiliation*

Par exception, conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, les salariés qui le souhaitent peuvent être dispensés d'affiliation au présent dispositif de frais de santé.

A titre d'information, cette dispense concerne les salariés qui relèvent de l'une des situations suivantes :

- salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure ; la dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- salariés qui bénéficient, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de garantie de frais de santé à condition de le justifier chaque année ;
- salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute, quelle que soit leur date d'embauche ;
- salariés bénéficiaires de l'ACS, de la CMU-C ; a dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.

Les salariés qui répondent à l'une des situations mentionnées ci-dessus doivent formuler expressément par écrit à leur employeur leur demande de dispense.

Il incombe à l'employeur d'informer le salarié de la manière la plus claire et précise possible des conséquences de sa dispense d'affiliation.

## Article 6

### *Respect des critères de responsabilité*

Le présent dispositif de frais de santé est en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, relatif aux contrats dits « responsables », et les décrets et arrêtés pris pour son application.

## Article 7

### *Tableau de garanties*

GARANTIE	NIVEAU DE GARANTIE (y compris remboursement par la sécurité sociale)
<b>Hospitalisation</b>	
Frais de séjour	100 % de la base RSS
Honoraires chirurgie	150 % de la base RSS
Forfait journalier	Frais réels
Frais de transport	100 % de la base RSS
<b>Soins de ville</b>	
Consultation généraliste	100 % TM
Consultation spécialiste	125 % TM
Analyses et auxiliaires médicaux	125 % TM
Radiologie	125 % TM
Prothèses médicales	125 % TM
Petits actes de chirurgie	125 % TM
Pharmaceutique	100 % TM (sauf SMR faible et modéré plus homéopathie)
<b>Frais dentaires</b>	
Soins	100 % de la base RSS
Prothèses remboursées	180 % de la base RSS
Orthodontie	150 % de la base RSS
<b>Frais d'optique</b>	
Montures + verres correction simple	Forfait 150 € par 2 ans, dont 50 € maximum pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Montures + verres « mixtes » (1 verre simple + 1 verre complexe)	Forfait 180 € par 2 ans, dont 50 € maximum pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Montures + verres complexes	Forfait 200 € par 2 ans, dont 50 € maximum pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Lentilles	Forfait 150 € par 2 ans (forfait annuel si évolution de la vue)

## **Article 8**

### *Entrée en vigueur. – Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015. Les entreprises disposent d'un délai de 9 mois pour se mettre en conformité avec ses dispositions. En tout état de cause, les nouvelles mesures s'appliqueront à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2015.

## **Article 9**

### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

## **Article 10**

### *Révision*

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie selon les modalités suivantes :

- la demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérentes, par courrier précisant son objet ;
- les négociations débiteront au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

Toute révision éventuelle du présent accord fait l'objet de la conclusion d'un avenant écrit soumis aux mêmes règles de dépôt et publicité que le présent accord.

## **Article 11**

### *Dénonciation*

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec avis de réception.

En cas de dénonciation, l'accord continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui s'y substituera ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

## **Article 12**

### *Dépôt. – Publicité*

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

ANMF ;  
Alliance 7 ;  
FIA ;  
CSFL ;  
FNIL ;  
SRF ;  
SIFPAF ;  
CFSI ;  
FNECE ;  
CSEM ;

SNBR ;  
SES ;  
ABF ;  
CNADEV ;  
ADEPALE ;  
FICT ;  
CFC ;  
FEDALIM pour le compte de :  
FICF ;  
SCF ;  
STEPI ;  
SNFBP ;  
SNPE ;  
SNIA ;  
Coop de France ;  
Entreprises des glaces et surgelés, collège glaces.

**Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;  
FNAA CFE-CGC ;  
FGA CFDT.

## ANNEXE

### CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

---

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3060 : meunerie (IDCC 1930)

CCN 3111 : industries de la transformation des volailles (IDCC 1938).

CCN 3124 : industrie laitière (IDCC 112)

CCN 3125 : industries charcutières (IDCC 1586)

CCN 3127 : industries de produits alimentaires élaborés (IDCC 1396)

CCN 3247 : activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (IDCC 1513)

CCN 3294 : pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (IDCC 1987)

CCN 3384 : branches des industries alimentaires diverses (IDCC 3109)

Au titre de la coopération agricole :

CCN 3616 : coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002)

CCN 3607 : conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003)

CCN 3608 : coopératives agricoles laitières (IDCC 7004)

CCN 3614 : fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (IDCC 7006)

CCN 3264 : lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (IDCC 7007)

CCN : sélection et reproduction animale (IDCC 7021)

CCN : entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (IDCC 8215)

CCN : coopératives fruitières, fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435)

CCN : distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (IDCC 7503)

Brochure n° 3060

Convention collective nationale

IDCC : 1930. – **MEUNERIE**

---

Brochure n° 3111

Convention collective nationale

IDCC : 1938. – **INDUSTRIES  
DE LA TRANSFORMATION DES VOLAILLES**

---

Brochure n° 3124

Convention collective nationale

IDCC : 112. – **INDUSTRIE LAITIÈRE**

---

Brochure n° 3125

Convention collective nationale

IDCC : 1586. – **INDUSTRIES CHARCUTIÈRES  
(Salaisons, charcuteries, conserves de viandes)**

---

Brochure n° 3127

Convention collective nationale

IDCC : 1396. – **INDUSTRIES DE PRODUITS  
ALIMENTAIRES ÉLABORÉS**

---

Brochure n° 3247

Convention collective nationale

IDCC : 1513. – **ACTIVITÉS DE PRODUCTION  
DES EAUX EMBOUTEILLÉES,  
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES  
SANS ALCOOL ET DE BIÈRE**

---

Brochure n° 3294

Convention collective nationale

IDCC : 1987. – **PÂTES ALIMENTAIRES SÈCHES  
ET COUSCOUS NON PRÉPARÉ**

---

Brochure n° 3384

Convention collective nationale

IDCC : 3109. – **INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES  
CINQ BRANCHES**

---

AVENANT N° 1 DU 2 DÉCEMBRE 2014

À L'ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2014

RELATIF À LA MISE EN PLACE DE GARANTIES COMPLÉMENTAIRES

DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1550196M

Entre :

L'ADEPALE ;

L'ABF ;

L'ANMF ;

La CSEM ;

La CSFL ;

Le CFSI ;

Le CNADEV ;

La FEDALIM pour le compte de :

FICF ;

SCF ;

STEPI ;

SNFBP ;

SNPE ;

La FICT ;

La FIA ;

La FNIL ;

La FNECE ;

L'Alliance 7 ;

Le CFC ;

Les entreprises des glaces et surgelés, collège glaces ;

Le SIFPAF ;

Le SRF ;

Le SNBR ;



Le SES ;  
Le SNIA ;  
La Coop de France,  
D'une part, et  
La FNAA CFE-CGC ;  
La FGA CFDT ;  
La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

#### *Précision technique relative à l'article 4*

Le paragraphe 2 de l'article 4 de l'accord collectif national du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la coopération agricole et dans des branches des industries agroalimentaires est complété par la phrase suivante :

« En conséquence, les périodes de suspension du contrat de travail pour cause de maladie, de maternité, d'accident du travail et de trajet, de maladie professionnelle donnent lieu au maintien des garanties. »

### **Article 2**

#### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

### **Article 3**

#### *Dépôt et publicité*

Le présent avenant sera déposé par les soins de la partie la plus diligente à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 2 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales  
**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**

IDCC : 87. – **Ouvriers**

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

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 15 JUIN 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MAI 2015  
(ILE-DE-FRANCE)

NOR : ASET1550681M  
IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Ile-de-France,

D'une part, et

La FG FO construction ;

La CFTC ;

La CFDT construction,

D'autre part,

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

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

*Champ d'application professionnel*

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

**Article 2**

*Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94 et 95.

**Article 3**

*Salaires mensuels minimaux garantis*

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés et correspondent à une augmentation uniforme de tous les niveaux de la grille de 0,8 %.

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE
I	1	1 467
	2	1 490
II	1	1 496
	2	1 518
	3	1 563
III	1	1 571
	2	1 597
	3	1 644
IV	1	1 653
	2	1 679
	3	1 739
V	1	1 745
	2	1 800
	3	1 923
VI	1	1 957
	2	2 033
	3	2 195
VII	1	2 246
	2	2 375
	3	2 587

#### Article 4

##### *Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels*

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

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

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

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

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

#### **Article 5**

##### *Date d'entrée en vigueur*

Cet accord s'applique à compter du 1<sup>er</sup> mai 2015.

#### **Article 6**

##### *Adhésion*

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

#### **Article 7**

##### *Dépôt*

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

#### **Article 8**

##### *Délai d'opposition*

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

Fait à Paris, le 15 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

---

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et de matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

#### Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

#### Classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction.

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre.

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

#### Classe 87. – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Brochure n° 3351

**Convention collective nationale**

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

---

ACCORD DU 25 JUIN 2015

RELATIF À LA CONSTITUTION DE L'OBSERVATOIRE  
DES MÉTIERS DE L'EMPLOI

NOR : ASET1550688M

IDCC : 2691

---

Entre :

La FNEP,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SNPEFP CGT ;

Le SNEPL CFTC ;

Le SYNEP CFE-CGC ;

La FNEC FP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Dénomination et forme juridique*

L'observatoire paritaire de la branche de l'enseignement privé, dénommé ci-après observatoire des métiers et de l'emploi de l'enseignement privé (OMEEP), est constitué sous la forme d'une association régie par la loi de 1901.

**Article 2**

*Objet et missions de l'OMEEP*

L'OMEEP accompagne les partenaires sociaux de la branche dans la définition et le suivi de leur politique conventionnelle en apportant, par ses travaux d'analyse, son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter la branche de l'enseignement privé.

Pour atteindre cet objectif, l'OMEEP réalise, ou fait réaliser, des études et travaux, demandés par les autres instances ou organismes à gestion paritaire de la branche et validés par son conseil d'administration dans le respect des dispositions du présent accord.

## **Article 2.1**

### *Observation de l'emploi, des métiers et des qualifications*

L'OMEEP mène ses travaux conformément à l'article 122 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et à l'article 52 de l'accord du 21 septembre 2012 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche de l'enseignement privé ; il en assure le pilotage paritaire.

A ce titre, il a notamment en charge :

- l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications des salariés dans les différentes entreprises de l'enseignement privé dont il a la charge d'assurer le dénombrement ;
- l'accompagnement des entreprises de la branche dans leur gestion prévisionnelle des emplois et des carrières par une analyse des parcours professionnels des salariés ;
- la veille sur l'évolution des métiers, des qualifications et des pratiques des différents secteurs d'activité de la branche professionnelle.

## **Article 2.2**

### *Observation du dialogue social*

L'OMEEP assure la mission d'observatoire paritaire de la négociation collective visé à l'article L. 2232-10 du code du travail, la mission de suivi et d'observation de l'activité conventionnelle de la branche.

Aussi, la commission paritaire nationale peut-elle, notamment, déléguer à l'OMEEP les missions suivantes :

- l'information des employeurs et des salariés sur les accords conclus au niveau de la branche ;
- l'observation et le suivi de l'activité conventionnelle de la branche.

## **Article 3**

### *Gestion de l'OMEEP*

L'OMEEP est administré dans les conditions précisées aux statuts de l'association créée comme indiqué à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord auquel ils sont annexés. Les parties signataires conviennent néanmoins des modalités suivantes :

L'OMEEP est administré par un conseil d'administration paritaire composé :

- d'un collège salarié comprenant les membres représentant chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national pour la branche de l'enseignement privé, à raison de deux membres titulaires et de deux membres suppléants par organisation.

La désignation des membres du conseil d'administration de l'OMEEP est effectuée par chacune des organisations syndicales de la branche professionnelle concernée à raison de deux membres titulaires et de deux membres suppléants.

Les organisations syndicales représentatives au niveau national et de la branche s'entendent au sens de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et des articles L. 2121-1 et L. 2122-5 du code du travail ;

- d'un collège patronal d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle patronale nationale représentative de l'enseignement privé, désignés par celle-ci.

Les organisations syndicales représentatives au niveau national et de la branche s'entendent au sens de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 et des articles L. 2152-1 et L. 2152-2 du code du travail.

Le mandat d'administrateur de l'OMEEP est de 2 ans. Il peut être renouvelé.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur en cours de mandat (départ de l'organisation, retrait de mandat...), l'organisation qui a désigné un mandataire peut procéder à son remplacement ; les pouvoirs du nouvel administrateur prennent fin à la date à laquelle devrait normalement expirer le mandat de l'administrateur remplacé.

#### **Article 4**

##### *Ressources*

L'OMEEP est financé dans les conditions suivantes.

#### **Article 4.1**

##### *En ce qui concerne les missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications*

L'OMEEP perçoit des ressources de l'OPCA de branche, l'OPCA-PL, désigné Actalians, pour le financement de sa mission d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, dans le respect des dispositions fixées par la réglementation et au plan conventionnel. Le montant de ce financement est fixé, conformément aux articles R. 6332-36 et R. 6332-37-1 du code du travail, par le conseil d'administration d'Actalians, sur la base d'un programme d'activité présenté par l'OMEEP et d'un budget afférent au programme d'activité.

#### **Article 4.2**

##### *Autres ressources*

Dans le cadre de son objet, l'OMEEP peut recevoir et utiliser des fonds provenant :

- du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- des subventions de l'Union européenne, des collectivités territoriales et, au plan général, des subventions autorisées par la réglementation et au plan conventionnel ;
- de dons et de legs ;
- de toutes autres ressources autorisées.

L'OMEEP est garant de l'utilisation correcte de chacune de ces ressources au regard des thèmes étudiés.

#### **Article 5**

##### *Champ d'application*

Le champ d'intervention de l'OMEEP est national (métropole et départements d'outre-mer) et recouvre l'ensemble des activités mises en œuvre par les entreprises d'enseignement privé relevant de l'article 1.1 de la convention collective de l'enseignement privé.

#### **Article 6**

##### *Révision*

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les organisations professionnelles signataires.

Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une des parties contractantes.

La demande de révision doit être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception.

La partie demandant la révision de l'accord doit accompagner sa lettre de notification d'un nouveau projet sur les points devant être révisés. Les discussions doivent être engagées dans le mois suivant la date de réception de la lettre de notification.

Le présent accord reste en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.



Aucune demande de révision du présent accord ne peut être déposée dans les 6 mois suivant l'adoption du dernier texte révisé.

Les dispositions visées ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de l'accord avec toute nouvelle disposition légale ou conventionnelle.

### **Article 7**

#### *Dénonciation*

L'accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail.

### **Article 8**

#### *Durée et date d'effet*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet dès sa signature. Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 25 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 3209. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES, MICROTECHNIQUES ET CONNEXES  
(Doubs)  
(27 avril 2015)**

---

ACCORD DU 7 MAI 2015

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES,  
AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET AUX PRIMES  
POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1550686M

IDCC : 3209

Entre :

L'UIMM du Doubs,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Rémunérations minimales hiérarchiques*

Les rémunérations minimales hiérarchiques des mensuels ont pour seul objet de déterminer l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté. Elles sont fixées sur la base d'une valeur du point négociée paritairement chaque année.

La rémunération minimale hiérarchique pour un horaire hebdomadaire de 35 heures est obtenue en multipliant la valeur du point par le coefficient de l'intéressé.

En cas d'horaire inférieur à 35 heures, cette rémunération minimale hiérarchique est réduite à due proportion.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal applicable à l'entreprise, le montant de la prime d'ancienneté supporte les majorations pour heures supplémentaires.

A compter du 1<sup>er</sup> juin 2015, la valeur du point est fixée à 4,62 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (151,67 heures par mois).

## Article 2

### *Garantie annuelle de rémunération effective*

#### *a) Définition et montant*

En application de l'accord national du 17 janvier 1991 portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, le présent accord institue une garantie de rémunération annuelle effective pour chacun des coefficients hiérarchiques visés à l'article 14 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du GIMM du 31 mai 1985.

Les garanties annuelles de rémunérations effectives sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant « Mensuels » précité, à l'exception des catégories de salariés pour lesquels un abattement de salaire légal ou conventionnel est prévu. Pour ces salariés, la garantie annuelle sera calculée selon ces abattements.

#### Barème de garantie annuelle de rémunération effective

*(En euros.)*

COEFFICIENT	MONTANT
140	17 491
145	17 510
155	17 540
170	17 590
180	17 690
190	17 820
215	18 180
225	18 420
240	18 930
255	19 690
270	20 540
285	21 490
305	22 695
335	25 510
365	27 920
395	30 860

Ces valeurs sont données pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif et se rapportent à la période courant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal, la rémunération des heures supplémentaires s'ajoute aux montants des RAG définies précédemment.

En cas d'horaire inférieur, les valeurs, base 35 heures, sont réduites à due concurrence.

En outre, si un salarié intègre ou quitte son entreprise en cours d'année, le montant de la garantie annuelle de rémunération s'applique *pro rata temporis*.

En cas de départ en cours d'année, le complément de rémunération éventuellement dû au salarié en application du présent article lui est versé lors de son départ effectif.

#### *b) Détermination de la RAG*

Pour la détermination de la RAG, les éléments de rémunération à prendre en compte pour vérifier si la RAG est satisfaite comprennent tous les éléments de rémunération, à l'exception :

- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- des majorations pour travail du dimanche et de nuit prévues par l'article 11 de l'avenant « Mensuels » ;
- des remboursements de frais et primes ayant ce caractère ;
- des primes d'ancienneté ;
- des sommes versées au titre de la législation sur l'intéressement et la participation ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- de la rémunération des heures supplémentaires.

Dans le cas où la rémunération annuelle perçue par un salarié et déterminée comme prévue ci-dessus n'atteint pas la RAG correspondant à son classement, l'employeur lui versera le complément de rémunération au plus tard avec la paie du mois de janvier suivant.

### **Article 3**

#### *Indemnité de restauration sur le lieu de travail*

Les valeurs des indemnités de panier sont fixées comme suit :

- panier jour : 3,53 € ;
- panier nuit : 5,85 €.

### **Article 4**

#### *Entrée en vigueur*

L'article 1<sup>er</sup> relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> juin 2015.

L'article 2 relatif aux garanties annuelles de rémunération effective entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

L'article 3 relatif à l'indemnité de restauration sur le lieu de travail entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> juin 2015.

### **Article 5**

#### *Dépôt*

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la direction des relations du travail.

Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Besançon, le 7 mai 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3362

**Convention collective**

**IDCC : 2755. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES  
(Belfort-Montbéliard)**

---

ACCORD DU 26 MAI 2015

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES EFFECTIVES

ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1550684M

IDCC : 2755

Entre :

L'UIMM de Belfort-Montbéliard,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FC CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**1. Généralités**

Les parties signataires sont convenues de fixer, dans le cadre du champ d'application de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard, de nouveaux barèmes des rémunérations minimales annuelles effectives et des rémunérations minimales hiérarchiques.

**2. Rémunérations minimales annuelles effectives**

Dans le cadre de la négociation collective annuelle des salaires, les parties signataires sont convenues de faire application des dispositions des articles 1.3, 1.4, 1.5 de l'accord national du 17 janvier 1991 portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983, dans le champ territorial de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard.

Le montant des rémunérations minimales annuelles effectives, applicable à compter de l'année 2015, fait l'objet du tableau 1 du présent accord.

### 3. Valeur du point

La valeur du point est fixée à 4,36 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

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

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

Cette valeur du point est appliquée aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié.

### 4. Application de la mesure

Les barèmes RMH applicables à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015 font l'objet du tableau 2 joint au présent accord pour les ouvriers, les ATAM et les agents de maîtrise encadrant du personnel d'atelier, en fonction de l'horaire hebdomadaire.

### 5. Prime d'ancienneté

Les primes d'ancienneté sont calculées sur les rémunérations minimales hiérarchiques conformément aux dispositions de l'article 46 de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard.

Il est rappelé que le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et varie en fonction du temps de travail effectif.

### 6. Indemnités de restauration sur le lieu de travail

Les dispositions annexes applicables à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015 sont les suivantes :

La valeur des indemnités de panier est fixée comme suit :

- indemnité de restauration de jour : 3,14 € ;
- indemnité de restauration de nuit : 5,46 €.

### 7. Publicité et dépôt

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

Fait à Exincourt, le 26 mai 2015.

(Suivent les signatures.)

# ANNEXE

TABLEAU 1

## Barème des rémunérations minimales annuelles effectives à compter de l'année 2015

Base : 35 heures par semaine.

(En euros.)

GRILLE DE TRANSPOSITION (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION DU 21 JUILLET 1975 MODIFIÉE			RÉMUNÉRATION annuelle
	Niveau	Echelon	Coefficient	
16	V	3	395	30 860
15		3	365	27 920
14		2	335	25 510
13		1	305	22 695
12	IV	3	285	21 490
11		2	270	20 540
10		1	255	19 690
9	III	3	240	18 930
8		2	225	18 420
7		1	215	18 180
6	II	3	190	17 820
5		2	180	17 690
4		1	170	17 590
3	I	3	155	17 540
2		2	145	17 510
1		1	140	17 491

TABLEAU 2

**Barème des rémunérations minimales hiérarchiques  
applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015**

Base : 35 heures par semaine.

Valeur du point : 4,36 €.

(En euros.)

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION du 21 juillet 1975 modifiée			OUVRIER	AGENT de maîtrise	AGENT administratif, technique	AGENT de maîtrise d'atelier
16	V	3	395		1 723 AM7	1 723	1 843 AM 7
15		3	365		1 592 AM7	1 592	1 703 AM 7
14		2	335		1 461 AM6	1 461	1 563 AM 6
13		1	305		1 330 AM5	1 330	1 423 AM 5
12	IV	3	285	1 305 TA 4	1 243 AM 4	1 243	1 330 AM 4
11		2	270	1 237 TA 3		1 178	
10		1	255	1 168 TA 2	1 112 AM 3	1 112	1 190 AM 3
9	III	3	240	1 099 TA 1	1 047 AM 2	1 047	1 120 AM 2
8		2	225			982	
7		1	215	985 P 3	938 AM 1	938	1 004 AM 1
6	II	3	190	870 P 2		829	
5		2	180			785	
4		1	170	779 P 1		742	
3	I	3	155	710 O 3		676	
2		2	145	664 O 2		633	
1		1	140	641 O 1		611	

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

2. Conformément au protocole d'accord national du 30 janvier 1980, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.



# **Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015**

Base : horaire de 35 heures par semaine.  
Valeur du point : 4,36 €.

*Ouvriers*

*(En euros.)*

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975)		RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %	
12	IV	3	285	1 305	52,20	65,25	78,30	91,35	104,40	117,45	130,50	143,55	156,60	169,65	182,70	195,75	
11		2	270	1 237	49,48	61,85	74,22	86,59	98,96	111,33	123,70	136,07	148,44	160,81	173,18	185,55	
10		1	255	1 168	46,72	58,40	70,08	81,76	93,44	105,12	116,80	128,48	140,16	151,84	163,52	175,20	
9	III	3	240	1 099	43,96	54,95	65,94	76,93	87,92	98,91	109,90	120,89	131,88	142,87	153,86	164,85	
8		1	215	985	39,40	49,25	59,10	68,95	78,80	88,65	98,50	108,35	118,20	128,05	137,90	147,75	
7																	
6	II	3	190	870	26,10	34,80	43,50	52,20	60,90	69,60	78,30	87,00	95,70	104,40	113,10	121,80	130,50
5		1	170	779	31,16	38,95	46,74	54,53	62,32	70,11	77,90	85,69	93,48	101,27	109,06	116,85	
4																	
3	I	3	155	710	21,30	28,40	35,50	42,60	49,70	56,80	63,90	71,00	78,10	85,20	92,30	99,40	106,50
2		2	145	664	19,92	26,56	33,20	39,84	46,48	53,12	59,76	66,40	73,04	79,68	86,32	92,96	99,60
1		1	140	641	19,23	25,64	32,05	38,46	44,87	51,28	57,69	64,10	70,51	76,92	83,33	89,74	96,15

# Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015

Base : horaire de 35 heures par semaine.

Valeur du point : 4,36 €.

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

(En euros.)

GRILLE de transition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975 modifié)			RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
16	V	3	395	1 723	51,69	68,92	86,15	103,38	120,61	137,84	155,07	172,30	189,53	206,76	223,99	241,22	258,45
15		3	365	1 592	47,76	63,68	79,60	95,52	111,44	127,36	143,28	159,20	175,12	191,04	206,96	222,88	238,80
14		2	335	1 461	43,83	58,44	73,05	87,66	102,27	116,88	131,49	146,10	160,71	175,32	189,93	204,54	219,15
13		1	305	1 330	39,90	53,20	66,50	79,80	93,10	106,40	119,70	133,00	146,30	159,60	172,90	186,20	199,50
12	IV	3	285	1 243	37,29	49,72	62,15	74,58	87,01	99,44	111,87	124,30	136,73	149,16	161,59	174,02	186,45
11		2	270	1 178	35,34	47,12	58,90	70,68	82,46	94,24	106,02	117,80	129,58	141,36	153,14	164,92	176,70
10		1	255	1 112	33,36	44,48	55,60	66,72	77,84	88,96	100,08	111,20	122,32	133,44	144,56	155,68	166,80
9	III	3	240	1 047	31,41	41,88	52,35	62,82	73,29	83,76	94,23	104,70	115,17	125,64	136,11	146,58	157,05
8		2	225	982	29,46	39,28	49,10	58,92	68,74	78,56	88,38	98,20	108,02	117,84	127,66	137,48	147,30
7		1	215	938	28,14	37,52	46,90	56,28	65,66	75,04	84,42	93,80	103,18	112,56	121,94	131,32	140,70
6	II	3	190	829	24,87	33,16	41,45	49,74	58,03	66,32	74,61	82,90	91,19	99,48	107,77	116,06	124,35
5		2	180	785	23,55	31,40	39,25	47,10	54,95	62,80	70,65	78,50	86,35	94,20	102,05	109,90	117,75
4		1	170	742	22,26	29,68	37,10	44,52	51,94	59,36	66,78	74,20	81,62	89,04	96,46	103,88	111,30
3	I	3	155	676	20,28	27,04	33,80	40,56	47,32	54,08	60,84	67,60	74,36	81,12	87,88	94,64	101,40
2		2	145	633	18,99	25,32	31,65	37,98	44,31	50,64	56,97	63,30	69,63	75,96	82,29	88,62	94,95
1		1	140	611	18,33	24,44	30,55	36,66	42,77	48,88	54,99	61,10	67,21	73,32	79,43	85,54	91,65

# **Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015**

Base : horaire de 35 heures par semaine.  
Valeur du point : 4,36 €.

*Agents de maîtrise d'atelier*

*(En euros.)*

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975 modifié)		3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
16	V	3	395	1 843	92,15	110,58	129,01	147,44	165,87	184,30	202,73	221,16	239,59	258,02	276,45
15		3	365	1 703	85,15	102,18	119,21	136,24	153,27	170,30	187,33	204,36	221,39	238,42	255,45
14		2	335	1 563	78,15	93,78	109,41	125,04	140,67	156,30	171,93	187,56	203,19	218,82	234,45
13		1	305	1 423	71,15	85,38	99,61	113,84	128,07	142,30	156,53	170,76	184,99	199,22	213,45
12	IV	3	285	1 330	66,50	79,80	93,10	106,40	119,70	133,00	146,30	159,60	172,90	186,20	199,50
11		1	255	1 190	59,50	71,40	83,30	95,20	107,10	119,00	130,90	142,80	154,70	166,60	178,50
10	III	3	240	1 120	56,00	67,20	78,40	89,60	100,80	112,00	123,20	134,40	145,60	156,80	168,00
9		1	215	1 004	50,20	60,24	70,28	80,32	90,36	100,40	110,44	120,48	130,52	140,56	150,60
8															
7															

Brochure n° 3360

**Convention collective**

**IDCC : 2700. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES ET CONNEXES  
(Oise)**

**ACCORD DU 17 JUIN 2015**

**RELATIF AUX GARANTIES ANNUELLES DE RÉMUNÉRATION  
POUR L'ANNÉE 2015**

**NOR : ASET1550691M  
IDCC : 2700**

Entre :

L'UIMM Picardie,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La FCM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Conformément à l'article 2 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de l'Oise, les garanties annuelles de rémunération concernent les mensuels, à l'exclusion des apprentis qui bénéficient des dispositions particulières de l'avenant « Apprentis ».

Les garanties annuelles de rémunération étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Les montants retenus pour les garanties annuelles de rémunération à compter de l'année 2015 sont inscrits en annexe.

**Article 2**

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent avenant sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du conseil de prud'hommes de Beauvais.

Fait à Fitz-James, le 17 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des garanties annuelles de rémunération à compter de l'année 2015

Base : 151,67 heures par mois (35 heures par semaine).

*Ouvriers. – ATAM*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	OUVRIERS + ATAM
140	17 491
145	17 550
155	17 565
170	17 679
180	17 778
190	17 874
215	18 304
225	18 663
240	19 362
255	19 839
270	20 545
285	21 865
305	22 960
335	25 377
365	27 290
395	29 559

Brochure n° 3360

**Convention collective**

**IDCC : 2700. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES ET CONNEXES  
(Oise)**

**ACCORD DU 17 JUIN 2015**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES  
ET À LA PRIME DE PANIER AU 1<sup>ER</sup> AOÛT 2015**

NOR : ASET1550692M

IDCC : 2700

Entre :

L'UIMM Picardie,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La FCM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les rémunérations minimales hiérarchiques des salariés ouvriers, administratifs et agents de maîtrise, employés dans les entreprises de la métallurgie de l'Oise entrant dans le champ d'application de la convention collective du 9 janvier 2008, sont déterminées sur la base d'une valeur de point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif, de 4,98 € à compter du 1<sup>er</sup> août 2015.

Les rémunérations minimales hiérarchiques étant fixées pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures, leurs montants doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire de travail effectif.

Ces rémunérations minimales hiérarchiques, servant de base de calcul aux primes d'ancienneté, sont annexées au présent avenant (annexe).

Elles tiennent compte des majorations de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier et de 5 % pour les ouvriers, conformément à l'article 2 de l'avenant « Mensuels » de la présente convention collective.

**Article 2**

La prime de panier, prévue par l'article 8 de l'avenant « Mensuels » de la présente convention collective, est fixée à 7,17 € à compter du 1<sup>er</sup> août 2015.

### **Article 3**

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent avenant sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes de Beauvais.

Fait à Fitz-James, le 17 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicable à compter du 1<sup>er</sup> août 2015

Base : 151,67 heures par mois (35 heures par semaine).

Valeur du point : 4,98 €.

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIER	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT DE MAÎTRISE	AGENT DE MAÎTRISE d'atelier
I	1	140	O1 732,06	697,20		
	2	145	O2 758,21	722,10		
	3	155	O3 810,50	771,90		
II	1	170	P1 888,93	846,60		
	2	180		896,40		
	3	190	P2 993,51	946,20		
III	1	215	P3 1 124,24	1 070,70	AM1 1 070,70	AM1 1 145,65
	2	225		1 120,50		
	3	240	TA1 1 254,96	1 195,20	AM2 1 195,20	AM2 1 278,86
IV	1	255	TA2 1 333,40	1 269,90	AM3 1 269,90	AM3 1 358,79
	2	270	TA3 1 411,83	1 344,60		
	3	285	TA4 1 490,27	1 419,30	AM4 1 419,30	AM4 1 518,65
V	1	305		1 518,90	AM5 1 518,90	AM5 1 625,22
	2	335		1 668,30	AM6 1 668,30	AM6 1 785,08
	3	365		1 817,70	AM7 1 817,70	AM7 1 944,94
	3	395		1 967,10	AM7 1 967,10	AM7 2 104,80



Brochure n° 3300

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2128. – MUTUALITÉ**

---

AVENANT N° 19 DU 26 MAI 2015  
RELATIF AUX GARANTIES FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1550685M

IDCC : 2128

PRÉAMBULE

L'article 15.3 de la convention collective nationale de la mutualité a créé « l'obligation pour les organismes entrant dans son champ d'application de mettre en place au bénéfice de leur personnel des garanties complémentaires santé auprès d'un organisme régi par le code de la mutualité d'un niveau au moins égal à la couverture du ticket modérateur et participer à la cotisation. »

Compte tenu :

- des dispositions de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 portant généralisation de la complémentaire santé dans le cadre de contrats collectifs à adhésion obligatoire ainsi que des dispositions du décret du 8 septembre 2014 pris en application de la loi précitée ;
- des engagements, conformes à la loi, déjà pris dans la quasi-totalité des organismes mutualistes ;
- de la volonté des organismes mutualistes de s'inscrire dans le cadre des contrats solidaires et responsables ;
- du respect de la jurisprudence qui impose aux partenaires sociaux de souscrire sans nuance au principe de libre choix de l'organisme assureur, bien que la référence aux valeurs mutualistes leur semble devoir être encouragée ;
- de la volonté des partenaires sociaux de prévoir le mécanisme de portabilité des droits instaurés par la loi relative à la sécurisation de l'emploi ;
- de la volonté des partenaires sociaux de prévoir l'institution de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité,

les partenaires sociaux de la branche Mutualité sont convenus des dispositions suivantes.

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

*Garanties frais de santé*

L'article 15.3 de la convention collective nationale de la mutualité est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes.

## « Article 15.3

### *Garanties de santé*

#### Article 15.3.1

##### *Mise en place au niveau des entreprises*

Tout salarié employé par un organisme relevant de la convention collective nationale de la mutualité doit bénéficier d'une couverture complémentaire santé d'un degré élevé de solidarité dans le cadre d'un contrat collectif à adhésion obligatoire (ci-après "contrat santé") mis en place selon l'une des modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, à savoir :

- soit par voie d'accord collectif ;
- soit à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise ;
- soit par une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé.

Dans les entreprises où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux, la négociation collective doit être privilégiée.

#### Article 15.3.2

##### *Caractéristiques du contrat santé*

Le présent avenant prévoit un régime de base conventionnel qui constitue un socle que les partenaires sociaux considèrent comme minimal et ne remettant pas en cause les régimes d'entreprise plus favorables passés ou futurs.

Cet avenant porte création en annexe d'un tableau de garanties (nouvelle annexe VII de la convention collective nationale de la mutualité) constituant le socle minimal devant être respecté par le contrat santé mis en place au profit des salariés relevant de la présente convention collective.

Le contrat santé doit également :

- respecter les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires relatives à la définition des contrats solidaires et responsables ;
- fixer la participation de l'employeur au financement de la couverture santé du salarié à au moins 50 % de la cotisation ;
- prévoir que la prise en charge de la cotisation salariale sera totale pour les salariés à temps partiel ainsi que pour les apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- aborder la question du maintien de la contribution de l'employeur au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu sans indemnisation ou maintien de rémunération.

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont insisté sur le fait que le contrat santé visé ci-dessus peut notamment :

- prévoir des cas de dispense dans le respect des dispositions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et des circulaires d'application ;
- envisager d'asseoir la cotisation sur un pourcentage du salaire.

#### Article 15.3.3

##### *Action sociale*

Les garanties prévues dans le cadre du contrat santé intègrent obligatoirement des mesures relatives à l'action sociale.

#### Article 15.3.4

##### *Portabilité*

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions visées ci-dessus, 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 :

- 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 ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- 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 ;
- l'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

#### Article 15.3.5

##### *Maintien de la couverture dans le cadre de la loi Evin*

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

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant la rupture de leur contrat de travail ou dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient ;
- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les assurés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès ;
- l'obligation de proposer le maintien de la couverture santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la loi Evin incombe à l'organisme assureur. »

#### Article 2

##### *Dépôt. – Extension. – Entrée en vigueur*

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

Un exemplaire sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

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

L'entrée en vigueur des dispositions de l'article 1<sup>er</sup> est fixée au premier jour suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant, à l'exception des dispositions des articles 15.3.4 et 15.3.5 qui sont entrées en vigueur en application des dispositions légales antérieures.

Fait à Paris, le 26 mai 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UGEM.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

CFE-CGC.

## ANNEXE

### SOCLE DES GARANTIES

NATURE DES GARANTIES	NIVEAU DES GARANTIES (les prestations ci-dessous incluent le remboursement du régime général de la sécurité sociale)	
	Remboursement	Commentaires
<b>Médecine courante</b>		
Consultation, visite généraliste (CAS) <sup>(1)</sup>	100 % BR	
Consultation, visite généraliste (hors CAS)	100 % BR	
Consultation, visite spécialiste (CAS)	150 % BR	
Consultation, visite spécialiste (hors CAS)	130 % BR	
Imagerie médicale (CAS)	100 % BR	
Imagerie médicale (hors CAS)	100 % BR	
Actes de spécialités, ATM sans hospitalisation (CAS)	150 % BR	
Actes de spécialités, ATM sans hospitalisation (hors CAS)	130 % BR	
Auxiliaires médicaux	100 % BR	
Analyses biologie	100 % BR	
<b>Pharmacie</b>		
Pharmacie à 65 %	100 % BR	
Pharmacie à 30 %	100 % BR	
Pharmacie à 15 %	100 % BR	
<b>Hospitalisation</b>		
Honoraires (CAS)	150 % BR	
Honoraires (hors CAS)	130 % BR	
Frais de séjour	100 % BR	
Forfait journalier hospitalier	100 % BR	
Chambre particulière MCO	45 € / jour	Sans limitation de durée
Chambre particulière maternité	50 € / jour	Sans limitation de durée
Chambre particulière psychiatrie	40 € / jour	Dans la limite de 60 jours
Chambre particulière SSR	35 € / jour	Sans limitation de durée
Chambre particulière ambulatoire	15 € / jour	
Frais d'accompagnant (enfant moins de 16 ans)	15 € / jour	Sans limitation de durée
Frais de transport	100 % BR	

NATURE DES GARANTIES	NIVEAU DES GARANTIES (les prestations ci-dessous incluent le remboursement du régime général de la sécurité sociale)	
	Remboursement	Commentaires
<b>Dentaire</b>		
Soins dentaires, stomatologie	100 % BR	
Prothèses remboursées	230 % BR	
Prothèses non remboursées	150 € par an	Forfait par dent dans la limite de 3 dents (soit 450 € par an au maximum)
Orthodontie remboursée	230 % BR	
Orthodontie non remboursée	150 € par semestre	
Parodontologie, implantologie	300 €	Forfait annuel global puis TM au-delà du forfait
<b>Optique : lunettes (un équipement <sup>(ii)</sup> tous les 2 ans <sup>(iii)</sup> sauf évolution de la vue) <sup>(iv)</sup></b>		
Equipement simple <sup>(1)</sup>	250 €	Dont monture ne pouvant pas dépasser 150 €
Equipement complexe <sup>(2)</sup>	350 €	Dont monture ne pouvant pas dépasser 150 €
Equipement très complexe <sup>(3)</sup>	370 €	Dont monture ne pouvant pas dépasser 150 €
Equipement mixte <sup>(1 + 2)</sup>	300 €	Dont monture ne pouvant pas dépasser 150 €
Equipement mixte <sup>(1 + 3)</sup>	300 €	Dont monture ne pouvant pas dépasser 150 €
Equipement mixte <sup>(2 + 3)</sup>	350 €	Dont monture ne pouvant pas dépasser 150 €
<b>Optique : autres <sup>(iv)</sup></b>		
Lentilles	150 € par an	Puis TM au-delà du forfait
Chirurgie réfractive	350 € par œil	
<b>Autres soins</b>		
Petit appareillage	150 % BR	
Audioprothèses remboursées <sup>(v)</sup>	500 €	Puis TM au-delà du forfait
Fauteuil roulant	200 % BR	
Cures thermales remboursées : honoraires et frais de traitement	100 % BR	
Cures thermales remboursées : hébergement et transport	100 % BR	

NATURE DES GARANTIES	NIVEAU DES GARANTIES (les prestations ci-dessous incluent le remboursement du régime général de la sécurité sociale)	
	Remboursement	Commentaires
<b>Actes de prévention</b>		
Prévention remboursée	TM	
Prévention non remboursée <sup>(vi)</sup>	100 €	Forfait annuel global
<b>Forfait actes médicaux lourds &gt; 120 €</b>		
Prise en charge du forfait de 18 €	Oui	Sans limitation de durée
<p>(i) CAS : contrat d'accès aux soins.</p> <p>(ii) Un équipement : deux verres + une monture.</p> <p>(iii) A compter de l'équipement.</p> <p>(iv) Les bases de remboursement en optique s'entendent TM inclus.</p> <p>(v) Garantie exprimée par oreille et par an.</p> <p>(vi) : Actes tels que les vaccinations non obligatoires, le sevrage tabagique, la contraception, les médecines douces, l'ostéodensitométrie, l'ostéopathie...</p> <p>Optique :</p> <p>(1) Equipement simple : verres simple foyer sphère de – 6 à + 6 dioptries et cylindre &lt; ou = à + 4 dioptries.</p> <p>(2) Equipement complexe : verres simple foyer sphère hors zone de – 6 à + 6 dioptries ou cylindre &gt; ou = à + 4 dioptries et verres multifocaux ou progressifs.</p> <p>(3) Equipement très complexe : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques sphère hors zone de – 8 à + 8 dioptries ou verres multifocaux ou progressifs sphériques sphère hors zone de – 4 à + 4 dioptries.</p>		

Brochure n° 3134

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2205. – NOTARIAT**

**ACCORD DU 18 JUIN 2015**  
**RELATIF À L'INDEMNISATION DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE**

NOR : ASET1550694M

IDCC : 2205

**PRÉAMBULE**

Comme toute branche professionnelle, le notariat est susceptible de se trouver confronté à des circonstances exceptionnelles entraînant une baisse ou une interruption temporaire de l'activité des offices.

Pour limiter l'impact sur l'emploi de telles circonstances exceptionnelles et conserver, autant que possible, les compétences et l'expérience des salariés employés au sein des offices, un accord à durée déterminée de 3 ans, relatif à l'indemnisation conventionnelle du chômage partiel dans le notariat, avait été conclu le 21 juin 2012.

Cet accord venant à expiration le 31 juillet 2015, les partenaires sociaux du notariat ont souhaité réitérer leur volonté d'encourager le recours à l'activité partielle en concluant un nouvel accord en conformité avec la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 et le décret n° 2013-551 du 26 juin 2013.

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

*Objet et champ d'application*

Le présent accord a pour objet de préciser les conditions de l'indemnisation des heures chômées par les salariés dont le temps de travail est réduit du fait de leur placement en position d'activité partielle, en application des articles L. 5122-1 et suivants et R. 5122-1 et suivants du code du travail.

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015.

**Article 2**

*Cas de recours à l'activité partielle  
ouvrant droit à l'indemnité d'activité partielle*

L'indemnité horaire d'activité partielle est attribuée aux salariés définis à l'article 3 du présent accord dont l'employeur est contraint de réduire ou de suspendre temporairement son activité, pour une des raisons énumérées par l'article R. 5122-1 du code du travail, dans sa rédaction actuelle :

1. La conjoncture économique ;
2. Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
3. Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
4. La transformation, la restructuration ou la modernisation de l'entreprise ;
5. Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.



### **Article 3**

#### *Salariés indemnisables*

Les salariés placés en position d'activité partielle, après autorisation expresse ou tacite de l'autorité administrative, bénéficient, sans condition d'ancienneté, de l'indemnité d'activité partielle lorsqu'ils subissent une perte de rémunération imputable :

- soit à la fermeture temporaire de l'office ;
- soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'office en deçà de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée habituellement pratiquée dans l'office.

Les salariés travaillant habituellement à temps partiel et dont la durée du travail est réduite du fait de leur placement en position d'activité partielle bénéficient également de cette indemnisation.

Sont expressément exclus du bénéfice de cette indemnité les salariés dont la durée du travail est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année, sauf en cas de fermeture totale de l'office, conformément à l'article R. 5122-8, alinéa 2, du code du travail.

### **Article 4**

#### *Heures indemnisables*

Les heures chômées indemnisables au titre de l'activité partielle sont les heures ouvrant droit à l'attribution de l'allocation d'activité partielle versée par l'Etat telles que définies par l'article R. 5122-11, alinéa 1, du code du travail, dans la limite du contingent annuel d'heures actuellement fixé par le décret du 26 août 2013 à 1 000 heures par salarié et par an.

Elles correspondent à la différence entre la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail applicable dans l'office ou la durée stipulée au contrat de travail et le nombre d'heures réellement travaillées sur la période considérée.

Conformément à l'article R. 5122-11, alinéa 1, du code du travail, au-delà de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée, les heures non travaillées au titre de l'activité partielle sont considérées comme chômées mais n'ouvrent pas droit au versement, par l'employeur au salarié, de l'indemnité prévue par l'article 5 ci-dessous.

### **Article 5**

#### *Montant de l'indemnité d'activité partielle*

Le salarié placé en position d'activité partielle reçoit, pour les heures chômées indemnisables telles que définies par l'article 4 ci-dessus, une indemnité horaire versée par son employeur correspondant à un pourcentage de sa rémunération horaire brute fixé par l'article R. 5122-18, alinéa 1, du code du travail (70 % à la date de signature du présent accord). Cette indemnité horaire variera en fonction du pourcentage légal fixé sans que celui-ci puisse être inférieur en toute circonstance à 65 % de la rémunération horaire brute du salarié.

Cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié lorsque des actions de formation sont mises en œuvre pendant les heures chômées, conformément aux articles L. 5122-2 et R. 5122-18, alinéa 2, du code du travail.

L'indemnité horaire d'activité partielle versée aux salariés embauchés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est calculée sur la rémunération horaire brute après application des taux d'abattement fixés en matière de salaire par l'accord de branche relatif aux contrats de professionnalisation dans le notariat du 10 juillet 2008, sous réserve qu'ils soient effectivement appliqués pour le calcul du salaire des intéressés.

Cette indemnité horaire d'activité partielle est versée par l'employeur à la date habituelle de paie.

## **Article 6**

### *Assiette de calcul de l'indemnité d'activité partielle*

La rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité horaire d'activité partielle est la rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-22 du code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail applicable dans l'office ou de la durée stipulée au contrat de travail.

## **Article 7**

### *Rémunération minimale*

Au cours d'une période d'activité partielle, la rémunération mensuelle versée au salarié dont l'horaire de travail est au moins égal à la durée légale hebdomadaire de travail ne peut être inférieure à la rémunération mensuelle minimale garantie aux articles L. 3232-1 et L. 3232-5 du code du travail.

## **Article 8**

### *Plafond de rémunération*

Le salaire versé au cours d'une période d'activité partielle ne peut être supérieur au salaire net que l'intéressé aurait perçu s'il avait travaillé durant cette période sans qu'il y ait eu de recours à l'activité partielle.

## **Article 9**

### *Conséquences de l'activité partielle sur les congés payés*

Conformément à l'article R. 5122-11, alinéa 2, du code du travail, la totalité des heures chômées au titre de l'activité partielle est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

## **Article 10**

### *Conséquences de l'activité partielle sur le 13<sup>e</sup> mois*

En application du dernier alinéa de l'article 14.7 de la convention collective nationale du notariat, le 13<sup>e</sup> mois est calculé proportionnellement au nombre de mois travaillés à temps partiel du fait de l'activité partielle et à temps complet, sur la base de la valeur du salaire habituel du mois de décembre.

Lorsque le salaire habituel comprend une partie variable en plus de la rémunération fixe convenue, le montant de l'indemnité versée est inclus dans la rémunération fixe à prendre en considération.

## **Article 11**

### *Conséquences de l'activité partielle en cas de maladie, de maternité ou d'adoption*

Pendant une période d'activité partielle, l'employeur verse au salarié en arrêt de travail, dans les conditions prévues aux articles 20 et 23 de la convention collective nationale du notariat, une somme équivalente au salaire brut qu'il aurait perçu pour les heures qu'il aurait travaillées s'il n'avait pas été en arrêt de travail.

Les heures qui auraient été chômées s'il n'avait pas été en arrêt de travail ne donnent lieu ni à maintien de salaire ni à indemnisation au titre de l'activité partielle.

## **Article 12**

### *Conséquences de l'activité partielle sur les jours de repos*

Les jours de repos acquis avant la période d'activité partielle, en application de l'article 8.2 de la convention collective nationale du notariat, ne sont pas perdus.

En revanche, la période d'activité partielle n'ouvre pas droit à acquisition de jours de repos.

### **Article 13**

#### *Suivi de l'accord*

Afin d'assurer le suivi du présent accord, les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire pourront, à tout moment, demander à inscrire le sujet à l'ordre du jour d'une réunion.

Si une disposition législative ou réglementaire vient à modifier le dispositif légal d'activité partielle, les partenaires sociaux se réuniront dans les 2 mois de son entrée en vigueur afin d'envisager ses conséquences sur le présent accord.

### **Article 14**

#### *Révision et dénonciation*

Le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

### **Article 15**

#### *Entrée en vigueur et durée*

Le présent accord à durée indéterminée entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2015, pour les heures chômées à compter de cette date.

### **Article 16**

#### *Dépôt. – Publicité. – Extension*

Le présent accord sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, un exemplaire imprimé devant être émarginé par tous les membres du personnel et conservé par l'employeur. 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 18 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

CSN ;  
SNN.

#### **Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;  
FS CFDT ;  
SNCTN CFE-CGC ;  
FGCEN CGT-FO ;  
FNPSE CGT.

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

IDCC : 1555. – **FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS  
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE  
ET VÉTÉRINAIRE**

ACCORD DU 2 AVRIL 2015

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1550693M  
IDCC : 1555

Le présent accord se substitue, dès son entrée en vigueur, à l'accord collectif du 14 décembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

PRÉAMBULE

Par le présent accord, les parties signataires réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tout au long de la vie professionnelle, comme un droit à la mixité professionnelle, comme un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale, d'efficacité économique pour les entreprises, comme un des points de vigilance de la branche dans sa politique d'égalité, et ce dans le cadre de la lutte contre toute forme de discrimination.

Cet accord s'inscrit dans le cadre du décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ainsi que tous ses décrets d'application. Cet accord vise aussi à suivre la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du conseil du 23 septembre 2002 et le traité instituant la communauté européenne du 24 décembre 2002.

Le présent accord traduit ainsi la volonté des parties signataires d'assurer de manière concrète l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les domaines professionnels. Les actions qu'il définit ont pour objectif de corriger durablement les inégalités éventuellement constatées, à partir de bilans quantitatifs et qualitatifs.

L'accord fixe non seulement des ambitions spécifiques en matière d'égalité professionnelle mais aussi le principe d'une prise en compte systématique de cette question, quels que soient les sujets traités dans les négociations de branche.

La persistance de certaines inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes résulte en grande partie d'un phénomène culturel (représentations socioculturelles, répartition dans les formations initiales, comportement et organisation des rythmes de vie qui dépassent le cadre du travail). Les parties signataires considèrent qu'il est possible et nécessaire d'intervenir sur ces schémas culturels dans le domaine professionnel qui ne sauraient constituer une fatalité.

L'efficacité de cet accord repose donc en grande partie sur l'engagement et l'implication permanents de tous les acteurs. Les évolutions souhaitées doivent donc être portées par les parties prenantes à tous les niveaux. Elles reconnaissent que cette démarche s'inscrit nécessairement dans la durée pour permettre une évolution durable des situations.

Les parties signataires souhaitent également insister sur la conciliation des différents temps de vie de l'ensemble des salariés. Cet équilibre doit être appréhendé de manière non discriminante, notamment en ce qui concerne les critères de disponibilité et de mobilité.

Dans ce cadre, en matière d'égalité professionnelle, les signataires du présent accord conviennent de mener une politique globale et d'agir parmi les neuf domaines d'action suivants sur lesquels il convient de porter une attention en matière d'égalité professionnelle :

- embauche ;
- formation professionnelle ;
- promotion professionnelle ;
- qualification ;
- classification ;
- conditions de travail ;
- rémunérations effectives ;
- articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- santé et sécurité au travail.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche quel que soit leur effectif sans pour autant les exonérer d'un accord ou d'un plan d'action.

Il est rappelé qu'en vertu de la loi en vigueur les entreprises d'au moins 50 salariés seront soumises à une pénalité si elles ne sont pas couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action.

## **Article 2**

### *Obligations légales de négociations dans l'entreprise*

Il est rappelé que pour les entreprises de plus de 300 salariés, quatre domaines d'action au moins doivent être déclinés en mesures et actions concrètes (objectifs et indicateurs chiffrés). Les entreprises de 50 à 299 salariés devront quant à elles en retenir au moins trois.

Ces neuf domaines d'actions sont cités en préambule du présent accord.

Il est également rappelé que la rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord d'entreprise ou, à défaut, le plan d'action.

Par ailleurs, les objectifs et ces actions doivent être accompagnés d'indicateurs chiffrés.

#### **1. Simplification du cadre de la négociation**

Au niveau de l'entreprise, l'égalité entre les femmes et les hommes faisait l'objet de deux négociations annuelles : l'une sur l'égalité professionnelle et l'autre sur l'égalité salariale et la suppression des écarts de rémunération, dans le cadre de la négociation sur les salaires effectifs.

La loi du 4 août 2014 crée une négociation annuelle unique devant porter sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Deux thèmes doivent obligatoirement figurer dans cette négociation :

- le déroulement des carrières ;
- la mixité des emplois.

Cette négociation devra désormais s'appuyer sur les éléments figurant dans les rapports annuels de situation comparée prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57 du code du travail, complétés par les indicateurs contenus dans la base de données économiques et sociales de l'article L. 2323-7-2 du code du travail.

Les parties signataires rappellent que lorsqu'un accord collectif comportant des objectifs et mesures est signé dans l'entreprise la périodicité de la négociation est de 3 ans.

Dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel, l'employeur est tenu de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures permettant de les atteindre.

Le non-respect de ce principe d'égalité entre les femmes et les hommes peut donner lieu à des revendications individuelles devant les tribunaux.

Les parties signataires du présent accord précisent que ces rapports devront comporter des informations sur l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

Il est rappelé que les entreprises de moins de 50 salariés, bien que non visées par la loi au regard de la pénalité, sont dans l'obligation de respecter le droit commun visant à une égalité entre les femmes et les hommes et interdisant toute discrimination, cela en vertu des articles L. 1141-1 et suivants du code du travail.

A cette fin, elles sont encouragées à établir un plan d'action en s'inspirant des dispositions du présent accord.

2. Extension du champ du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés ainsi que du rapport sur la situation économique des entreprises obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés

En vertu de la loi du 4 août 2014, les rapports cités en titre devront désormais comporter :

- une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière de sécurité et de santé au travail ;
- une analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ;
- une description de l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

Il est par ailleurs précisé qu'en vertu de la loi du 4 août 2014 les entreprises de plus de 50 salariés devront, à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2014, respecter une exigence d'égalité professionnelle pour pouvoir accéder aux marchés publics, mais également aux contrats de partenariat et aux délégations de service public.

### **Article 3**

#### *Mesures de nature à garantir la parité dans la gestion des carrières*

Il est précisé en préambule que les parties signataires accordent une importance toute particulière à la mixité des emplois en soulignant que la mixité suppose d'amener des femmes dans les métiers en grande partie occupés par des hommes mais aussi d'amener des hommes dans des métiers en grande partie occupés par des femmes.

Il est ainsi rappelé que le « contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » mis en place par le décret n° 2011-1830 du 6 décembre 2011 est ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif, pour aider au financement d'un plan d'actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois. Ce contrat vise ainsi à favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur promotion dans l'entreprise dans l'objectif de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

### 3.1. Parité lors des embauches

Les entreprises s'engagent à ce que les processus de recrutement se déroulent dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques entre les femmes et les hommes, sans discrimination.

Les critères objectifs retenus pour le recrutement se fondent principalement sur les compétences, l'expérience professionnelle et la nature des diplômes dont est titulaire le (la) candidat(e). En aucun cas le sexe ou la situation de famille ne peut être un critère de sélection, quels que soient le type de contrat et la durée du temps de travail du poste à pourvoir.

De la même manière, le sexe du candidat ne doit être en aucun cas un critère permettant de déterminer sa rémunération.

Les signataires du présent accord réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'une fonction dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi, mais uniquement des compétences, de l'expérience professionnelle acquise et des qualifications.

Les offres d'emploi, internes et externes, doivent s'adresser sans distinction aux femmes et aux hommes. Les entreprises veilleront à ce que les offres d'emploi internes et externes soient non sexuées et présentent une formulation objective et non discriminante. La définition du contenu des tâches et des modalités d'organisation du travail ne doivent pas constituer un facteur direct ou indirect de discrimination.

Cependant la politique de recrutement de l'entreprise pourra l'amener à privilégier l'embauche des hommes ou des femmes, dans le but d'améliorer la parité au sein d'un niveau de classification, d'une catégorie socioprofessionnelle ou d'un secteur d'activité de l'entreprise en sensibilisant les recruteurs (RH, managers) aux enjeux de l'égalité professionnelle. Les entreprises s'engagent à faire progresser la mixité dans les activités stratégiques et d'encadrement et à augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes dans les secteurs à forte présence d'hommes, et réciproquement.

Il est nécessaire pour cela de faire un état des lieux du processus de recrutement à travers des indicateurs de suivi.

Dans ce cadre, les entreprises devront présenter annuellement aux représentants du personnel des statistiques retraçant la politique de recrutement. Les représentants du personnel pourront présenter des axes d'amélioration pour favoriser la diversité et l'égalité professionnelle.

Bien évidemment, les parties admettent que la parité doit être recherchée dans les recrutements internes ou externes, si et seulement si :

- les candidatures permettent un choix ;
- les postulants ont un niveau de compétences équivalent.

### 3.2. Parité dans la formation professionnelle continue

La formation constitue un investissement indispensable pour les entreprises et leurs salariés comme un droit ouvert équitablement à tous, femmes et hommes. Les entreprises veilleront à respecter un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes, et ce quel que soit le type de formation et que les salariés concernés soient à temps plein ou à temps partiel.

Les entreprises doivent veiller à ce que les moyens de formation apportés aux salariés soient équilibrés dans leur répartition selon les catégories socioprofessionnelles, le temps de travail, le sexe et l'âge.

Cette parité doit être respectée :

- dans la formation, en termes tant quantitatifs (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatifs (niveau des formations dispensées) ; et
- dans la formation par apprentissage.



Ce principe doit être appliqué dans l'élaboration du plan de formation.

Afin de tendre à cette parité, les entreprises devront également sensibiliser les femmes comme les hommes à la gestion de leur carrière.

Par ailleurs, il est nécessaire de permettre, par la formation, la création de passerelles entre les métiers où il y a une forte présence d'hommes et les métiers où il y a une forte présence de femmes.

Il est également souligné l'importance du délai de prévenance obligatoire avant toute formation nécessitant plusieurs jours d'absence, ceci pour permettre aux salariés de s'organiser.

### 3.3. Parité dans la promotion

Les parties signataires entendent rappeler le principe d'égalité et de non-discrimination pour tous (toutes) les salarié(e)s.

Elles insistent sur le fait que les promotions se basent sur des critères objectifs, tels que les qualités et aptitudes professionnelles de chaque salarié(e)s. En aucune façon, le sexe du (de la) salarié(e), pas plus que sa situation de famille, ne doivent entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion. Les employeurs doivent vérifier que les salarié(e)s, ayant les connaissances et les compétences requises, peuvent accéder à tout poste à pourvoir ou libéré dans l'entreprise. A cet effet, les parties signataires s'engagent à vérifier l'évolution du nombre de salarié(e)s promu(e)s par les indicateurs suivants :

- répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée (ces données devront être chiffrées par sexe) ;
- nombre de promotions suite à une formation diplômante ou qualifiante (ces données devront être chiffrées par sexe).

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste de responsabilités. Ainsi, toute proposition d'exercice d'un poste, notamment d'encadrement, dans le cadre d'un temps partiel ne doit pas être un obstacle.

### 3.4. Parité dans les qualifications et les classifications

Il est rappelé que dans les entreprises de la branche le haut de la pyramide des classifications fait souvent apparaître un écart substantiel dans la proportion des cadres femmes.

A cet égard, les entreprises conviennent de se fixer comme objectif de faire progresser au cours des prochaines années la proportion de femmes dans ces niveaux.

Il appartiendra à chaque entreprise de définir ses objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager les candidatures féminines aux postes à responsabilités.

Dans ce cadre, l'entreprise présentera à ses représentants du personnel, une fois par an, un état des lieux de la répartition des femmes et des hommes par niveau de classification.

### 3.5. Parité dans la mobilité

La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux postes à responsabilités.

Il est rappelé qu'au sein de la branche, au jour de la signature du présent accord, les femmes sont insuffisamment représentées dans la catégorie des cadres.

La mobilité fonctionnelle interne doit être fonction des qualités professionnelles de la personne sans tenir compte de son sexe.

Les entreprises veilleront ainsi à la parité dans les recrutements internes et les promotions internes et elles devront contrôler la bonne application de ce principe dans le cadre d'une procédure de suivi.



Par ailleurs elles sont appelées à :

- sensibiliser l’encadrement sur la question de l’évolution professionnelle des femmes ;
- effectuer l’attribution des postes dans un souci de mixité (embauche des femmes dans les secteurs où elles sont minoritaires, embauche des hommes dans les secteurs où ils sont minoritaires).

## **Article 4**

### *Conditions de travail*

#### 4.1. Temps partiel

Les entreprises doivent favoriser le temps partiel choisi et sont invitées à attribuer en priorité les postes à temps partiel aux salariés, femmes et hommes, qui en font la demande pour des considérations d’ordre familial.

Néanmoins le temps partiel doit être compatible en termes d’organisation avec les obligations du poste à pourvoir.

Les salariés à temps partiel ont vocation à bénéficier normalement des promotions internes. Ils ne doivent pas être lésés dans le déroulement de leur carrière. Ce passage à temps partiel devra également systématiser une adaptation des objectifs individuels.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein bénéficient d’une priorité d’accès aux emplois ressortissant de leur catégorie professionnelle.

Les entreprises doivent veiller à ce que ces principes soient respectés de manière identique au sein des services.

Si le travail à temps partiel constitue un dispositif possible permettant d’articuler vie professionnelle et vie personnelle, d’autres solutions en matière d’organisation du travail doivent être recherchées pour faciliter le maintien du travail à temps plein et neutraliser ainsi certains effets du travail à temps partiel.

Les entreprises sont incitées à développer des aménagements d’horaires individuels tant pour les femmes que pour les hommes.

Les postes à temps plein et à temps partiel à pourvoir ou libérés devront être affichés dans l’entreprise.

#### 4.2. Aménagement des horaires de travail

Dans l’intérêt bien compris de l’entreprise et de ses collaborateurs, les employeurs devront organiser un aménagement des horaires de travail tenant compte, dans la mesure du possible, des contraintes personnelles.

Ces aménagements conciliant responsabilités professionnelles et familiales ne devront en aucun cas constituer un obstacle à l’évolution professionnelle.

Ils ont vocation à bénéficier tant aux femmes qu’aux hommes.

#### 4.3. Santé et sécurité au travail

Les parties signataires rappellent que dans les entreprises de 50 salariés et plus, l’employeur, compte tenu de la nature des activités de l’établissement, doit évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l’aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l’impact différencié de l’exposition au risque en fonction du sexe.

Cette évaluation doit être suivie de mesures et d'actions de prévention ainsi que de la mise en place des méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. L'employeur doit intégrer ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement.

Les parties signataires incitent les entreprises de moins de 50 salariés à s'inspirer de ces dispositions.

## **Article 5**

### *Rémunérations effectives*

#### 5.1. Principe

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe, à l'embauche et tout au long de la vie professionnelle, constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois. Les entreprises veillent à ce que des écarts ne se créent pas dans le temps entre les femmes et les hommes.

Par rémunération il faut entendre le salaire de base pour un temps plein, à l'exclusion de tous autres avantages, accessoires et gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible. Il est rappelé qu'aucune différence de rémunération ne pourra être justifiée par le sexe ni par tout autre élément considéré comme discriminatoire en vertu de l'article L. 1132-1 du code du travail.

Les parties signataires au présent accord s'engagent, pour leur part, à prendre spécifiquement en compte la problématique de l'inégalité des rémunérations entre femmes et hommes lors des négociations annuelles de branche sur les minima conventionnels, cela au vu du rapport annuel de branche.

L'attention des entreprises est attirée sur le fait que les disparités de rémunération entre les femmes et les hommes résultent notamment des périodes de congés de maternité, de paternité et parentaux.

En outre, les parties signataires réaffirment l'obligation pour les entreprises de veiller à respecter, tant à l'embauche que lors des révisions périodiques de salaire, le principe de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail à valeur égale, à même niveau de compétence.

Il est également rappelé qu'afin de respecter les prescriptions législatives en matière d'égalité les entreprises doivent :

- mettre en place rapidement un calendrier visant au respect de cette obligation légale impérative ;
- et, lorsque cela se justifie, consacrer un budget spécifique au rétablissement de l'égalité dans les rémunérations femmes-hommes.

#### 5.2. Correction des écarts et révision des salaires

Les entreprises s'engagent à assurer, lors des révisions annuelles, l'égalité de rémunération pour un même travail, à un même niveau de compétence, entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, un bilan annuel est présenté par l'employeur aux représentants du personnel. Les représentants du personnel pourront présenter des axes d'amélioration pour favoriser la correction des écarts et la révision des salaires.

Afin d'éviter l'apparition d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il convient notamment de ne pas tenir compte des périodes d'absence liées aux congés de maternité, parentaux, ou d'adoption.

Il est indispensable de poser un diagnostic sur l'évolution professionnelle des femmes et des hommes dans l'entreprise, car ces écarts sont souvent le fruit des parcours professionnels et personnels.

A cet égard, l'entreprise s'assurera que la moyenne des augmentations individuelles des femmes soit équivalente à la moyenne des augmentations individuelles des hommes au sein de toutes les catégories professionnelles pour garantir une répartition équitable.

Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, une vigilance particulière sera portée lors des révisions de rémunération aux salarié(e)s travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salarié(e)s travaillant à temps complet.

Cette mesure doit conduire à garantir l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes selon les mêmes critères.

Ces mesures seront suivies une fois par an à l'occasion des négociations annuelles obligatoires au sein des entreprises.

## **Article 6**

### *Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle*

#### **6.1. Principes généraux**

La loi du 4 août 2014 instaure une protection du parent salarié après la naissance de l'enfant. Cette protection est ainsi étendue aux pères. En effet, l'article L. 1125-4-1 du code du travail interdit à l'employeur de rompre le contrat de travail du salarié devenu parent pendant la période de 4 semaines qui suit la naissance de l'enfant, sauf en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

Par ailleurs, les périodes d'absence pour congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation sont intégralement prises en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation (CPF).

En outre, afin de permettre un maintien du lien professionnel entre les salariés bénéficiaires de ces congés (de maternité, d'adoption, de présence parentale ou congé parental d'éducation) et l'entreprise, celle-ci devra proposer de leur adresser les informations générales communiquées à l'ensemble des salariés. Les entreprises devront rechercher les modalités pratiques les plus adaptées.

Enfin, pour faciliter la reprise du travail des salariés après une absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour congé parental d'éducation, les entreprises doivent :

- développer la pratique des entretiens professionnels, soit préalablement à la reprise d'activité, soit au plus tard dans les 2 mois qui suivent la reprise effective, afin de préciser l'orientation professionnelle de ces salariés (analyse des besoins, proposition de formations) ;
- favoriser la mise en œuvre de périodes de professionnalisation en application des dispositions conventionnelles en vigueur relative à la formation professionnelle.

Les institutions représentatives du personnel en seront tenues informées.

Les parties signataire incitent également les entreprises à améliorer les conditions de prise de congé (pour les femmes et les hommes) en cas de maladie des enfants.

Il peut également être prévu des aménagements d'horaires de travail lors de la rentrée des classes.

Par ailleurs, afin de préserver la vie privée de leurs salariés, les entreprises devront s'attacher à être attentive aux heures de réunion en évitant les réunions tardives ou trop matinales.

#### **6.2. Mesures relatives aux congés de maternité ou d'adoption**

Il est rappelé aux entreprises qu'en vertu des dispositions législatives en vigueur au jour de la signature de l'accord :

- les salariées ayant eu un congé de maternité ou d'adoption :
  - doivent bénéficier, à l'issue de celui-ci, des augmentations générales de salaire ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles accordées pendant la durée de ce congé aux salariés

relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise ;

- ont droit, à l'issue de celui-ci, à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise même si la période de congés fixée dans l'entreprise est expirée.

### 6.3. Autorisation d'absence et aménagement pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 1225-16 du code du travail), l'employeur rappellera à la salariée qu'elle bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée, assimilée à du temps de travail effectif, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

En outre, les entreprises doivent rechercher les possibilités d'aménagement d'horaires en fonction de leur spécificité et de leurs besoins.

### 6.4. Changement temporaire d'affectation pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que si l'état de santé médicalement constaté de la salariée enceinte l'exige, celle-ci peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, notamment en cas de risques sanitaires.

Il peut s'agir, selon les cas, soit d'une affectation temporaire dans un autre emploi mieux adapté, soit d'un aménagement de l'emploi ou du poste de travail prenant en compte les conditions physiques de la salariée enceinte. A cet égard, aucune discrimination ne doit exister dans la mise en place du télétravail dans les entreprises qui y ont recours.

Compte tenu de ces dispositions, la femme enceinte sera reçue par le médecin du travail ou le service de la santé au travail.

A cet égard, les parties signataires rappellent qu'en vertu de l'article L. 1225-7 du code du travail :

- la salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige ;
- en cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ;
- l'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée ;
- l'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial ;
- le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération.

### 6.5. Congé de paternité

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité ou d'adoption. Elles accompagnent de la sorte l'évolution sociale sur la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes.

Ainsi, un salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans ce cadre, les parties signataires conviennent que le salarié bénéficiera d'un maintien de salaire, sous déduction des prestations de la sécurité sociale, pendant toute la durée légale de son congé de paternité.

### 6.6. Congé parental d'éducation

En vertu de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, le congé parental d'éducation est réformé pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2014.

Il est rappelé que ce congé parental vise les salariés ayant plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

La durée de la prestation partagée d'éducation de l'enfant versée au salarié pourra être allongée si le deuxième parent prend au moins 6 mois de congé. Pour un premier enfant, 6 mois supplémentaires s'ajouteront aux 6 premiers mois de prestation si c'est le père qui prend le congé parental.

Pour les enfants suivants, 2 ans et demi seront alloués au premier parent, les 6 mois supplémentaires n'étant versés que si c'est l'autre parent qui bénéficie du congé parental.

Les durées et les montants des aides sont précisés par décret.

Au retour du congé parental d'éducation, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire à rémunération égale. Le salarié peut demander un entretien sur ses perspectives d'évolution professionnelle. Cet entretien donnera lieu à la rédaction d'un document facilitant le retour à l'emploi du salarié.

#### 6.7. Autorisation d'absence et congés exceptionnels

En vertu de l'article L. 1225-16 du code du travail, le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle a la possibilité de bénéficier d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération.

Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

S'agissant des congés exceptionnels, le premier tiret de l'article 33.1 de la convention collective nationale relatif à l'absence de 5 jours pour le mariage du salarié est étendu dans les mêmes conditions à la conclusion d'un Pacs.

### Article 7

#### *Rappel des principes fondamentaux*

##### 7.1. Principe de non-discrimination

Les parties signataires souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, de formation et de conditions de travail.

Plus largement, les signataires du présent accord réaffirment que la non-discrimination, notamment en raison du sexe de la personne, est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

##### 7.2. Sensibilisation à l'égalité professionnelle au sein des entreprises

Les entreprises de la branche doivent promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle en leur sein afin de sensibiliser leurs collaborateurs et leurs collaboratrices sur cette question et susciter une évolution des mentalités.

Cette sensibilisation suppose notamment :

- une identification des stéréotypes sexistes et des représentations que peuvent avoir les hommes et les femmes dans leur parcours professionnel ;
- et une communication adéquate auprès des salariés, et plus particulièrement auprès de ceux qui occupent des fonctions d'encadrement.

### 7.3. Prévention et sanction du harcèlement sexuel et/ou moral

Les employeurs doivent avoir une attitude de prévention, d'information et de vigilance à l'égard du harcèlement sexuel et/ou moral.

Dans les structures dans lesquelles ils existent, les représentants du personnel ont un rôle d'information à l'égard des salariés et de la direction en la matière.

Indépendamment des procédures pouvant être engagées en application des dispositions légales en vigueur, les employeurs sont appelés à être particulièrement attentifs à cette problématique.

Ils doivent, lorsque de tels agissements sont invoqués et portés à la connaissance de l'employeur, entendre chacune des parties concernées et prendre les mesures adéquates, lesquelles peuvent être arrêtées dans le cadre d'un recours interne ou, le cas échéant, externe.

Les représentants du personnel peuvent assister les intéressés dans le cadre de ce recours.

## Article 8

### *Bilan et suivi de la mise en œuvre de l'accord*

#### Suivi au niveau de l'entreprise

Au-delà du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés ainsi que du rapport sur la situation économique des entreprises obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés décrits à l'article 2 du présent accord, il est rappelé qu'à partir du seuil de 50 salariés une commission paritaire de l'égalité professionnelle doit être constituée dans les entreprises au sein du comité d'entreprise. Cette obligation conventionnelle complète l'obligation légale de l'article L. 2325-34 du code du travail pour les entreprises d'au moins 200 salariés.

Cette commission a pour vocation d'assister le comité d'entreprise lors des délibérations relatives au « rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise » prévu par la loi.

Dans le cadre du présent accord, cette commission sera notamment chargée :

- d'intervenir dans la sensibilisation des salariés à la mixité et à l'égalité professionnelle ;
- de suivre l'application de la parité dans la formation, les promotions et la mobilité fonctionnelle internes ;
- de suivre l'application des mesures visant à rétablir l'égalité dans les rémunérations hommes-femmes ;
- d'évaluer les coûts à mettre en œuvre et de proposer des objectifs de progression.

Dans les entreprises de 200 salariés et plus, cette commission sera composée d'au moins quatre membres salariés, en respectant si possible une parité entre femmes et hommes.

Dans les entreprises de 50 à 199 salariés, elle sera composée d'au maximum deux membres salariés.

Cette commission se réunira au moins une fois par an et plus si nécessaire à la demande de l'un de ses membres avec à l'ordre du jour l'égalité professionnelle.

Dans ce cadre, la commission :

- analysera les résultats des enquêtes qui sont ou seront menées sur la situation de l'emploi et des rémunérations des femmes et des hommes dans les entreprises de la branche ;
- rendra compte de l'état d'avancement des actions menées dans le cadre du présent accord, au vu des informations et rapports en sa possession. Les résultats de ce travail doivent être communiqués aux salariés par voie d'affichage ou sur l'intranet de l'entreprise ;
- proposera toute enquête ou étude sur l'égalité professionnelle ainsi que toute amélioration des dispositions du présent accord qui s'avèreraient nécessaires.



## Suivi au niveau de la branche

Le rapport de branche reflète l'évolution économique, la situation de l'emploi et l'évolution des salaires moyens par niveau de classification et par sexe. Il est remis chaque année aux partenaires sociaux.

Pour permettre l'élaboration du rapport obligatoire, les entreprises de la branche répondent à l'enquête annuelle de la branche.

Concernant l'égalité professionnelle, elles devront y indiquer les domaines d'action retenus dans leur accord ou plan d'action afin de corriger les inégalités constatées.

Cet accord devra intégrer une analyse de situation comparée entre les hommes et les femmes comportant des indicateurs pertinents.

Les nouveaux indicateurs seront les suivants :

- répartition hommes-femmes par tranche d'âge et par niveau de classification ;
- répartition hommes-femmes par tranche d'ancienneté et par niveau de classification ;
- au niveau des embauches : répartition hommes-femmes par niveau de classification ;
- au niveau des départs : répartition hommes-femmes par niveau de classification ;
- répartition hommes-femmes des changements de niveau de classification ;
- répartition hommes-femmes du nombre d'heures de formation ;
- répartition hommes-femmes par niveau de classification, par rémunération moyenne et/ou médiane et par tranche d'ancienneté ;
- répartition hommes-femmes par ancienneté et catégories socioprofessionnelles ;
- bilan comparatif hommes-femmes du niveau d'ancienneté atteint dans chaque niveau de coefficient hiérarchique pour les entreprises qui seront en mesure de le fournir.

Les entreprises seront également interrogées sur les mesures mises en œuvre en leur sein afin de rétablir l'égalité dans les rémunérations femmes-hommes.

Il est rappelé aux entreprises qu'il est impératif qu'elles répondent au questionnaire transmis par la branche.

Il est rappelé que ces réponses, sur la base desquelles est établi le rapport annuel de branche, sont obligatoires et nécessaires pour l'ensemble des négociations d'entreprise et de branche. De plus, cette enquête constitue une obligation pour toute entreprise qui applique la convention collective, quel que soit son effectif.

Par ailleurs, la branche s'engage à mettre en place, dans les 6 mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord, un guide sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce guide aura vocation à rappeler les principes fondamentaux en la matière.

## Article 9

### *Dispositions transitoires*

Les parties signataires conviennent de prolonger les dispositions de l'accord du 14 décembre 2011 jusqu'à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

## Article 10

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la direction des relations du travail.

Six mois avant l'échéance du terme de l'accord, les parties signataires se réuniront afin d'examiner les conditions de reconduction de l'accord et les modifications éventuelles à y apporter.

## **Article 11**

### *Dépôt et extension*

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité.

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

## **Article 12**

### *Caractère impératif*

Les entreprises de la branche de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire ne pourront déroger à aucune des dispositions du présent accord, lequel revêt un caractère impératif.

## **Article 13**

### *Révisions et dénonciation*

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser par avenant.

La demande de révision par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

La commission paritaire se réunit alors dans un délai de 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord, qu'il modifiera.

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

Fait à Paris, le 2 avril 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FACOPHAR ;  
SIMV ;  
ANSVADM ;  
SIDIV.

#### **Syndicats de salariés :**

FCE CFDT ;  
FCMTE CFTC.



Brochure n° 3228

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

---

ACCORD DU 21 MAI 2015  
MODIFIANT L'ARTICLE 67 *BIS* « PRIME DE VACANCES »

NOR : ASET1550690M  
IDCC : 637

---

PRÉAMBULE

Partant du constat des difficultés posées par la mise en œuvre de l'avenant n° 3 à l'article 67 *bis* de la convention collective, les partenaires sociaux souhaitent dans le préambule du présent texte rappeler l'esprit de la négociation sur l'évolution du taux de la prime de vacances.

Les signataires rappellent ainsi que l'objectif de l'article 67 *bis* dans sa rédaction initiale et dans ses avenants est que chaque salarié de la branche puisse bénéficier *a minima*, en complément de son salaire brut de base tel que fixé dans la grille conventionnelle, d'une prime, quelles que soient sa dénomination et son origine (convention collective, usage, engagement unilatéral, accord d'entreprise) dès lors qu'elle est de portée collective, d'un montant minimum fixé ci-dessous.

Par conséquent, l'article 67 *bis* est modifié comme suit, ce qui implique son remplacement, comme convenu ci-après :

« La prime de vacances est calculée en fonction du nombre d'heures de travail effectif réalisées par le salarié, sur une période de 12 mois comprise entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 mai de l'année écoulée.

Le taux de l'indemnité horaire est égal à :

valeur du salaire minima conventionnel, premier niveau premier échelon,  
au 31 mai de l'année en cours / 1820 heures

Le montant de la prime de vacances est égal au produit du taux ainsi obtenu avec le nombre d'heures de travail effectif réalisées par le salarié sur la période de référence précisée ci-dessus.

Pour satisfaire à l'obligation de versement du montant de la prime de vacances, il est pris en compte, durant la période de référence, le cumul de l'ensemble des primes et gratifications versées quelle que soit leur dénomination et présentant un caractère collectif, répétitif, consacré par un accord collectif, par l'usage ou un engagement unilatéral, à l'exception :

- des primes liées à l'activité de l'entreprise comme les primes de production, rendement ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation.

Lesdites primes et gratifications conservent leur mode de calcul et leur périodicité de versement.

Si le montant des primes et gratifications déjà versées par l'entreprise pendant la période de référence est inférieur au montant de la prime de vacances, celle-ci prendra la forme d'un complément pour garantir au salarié le montant défini par le présent accord.

Si le montant des primes et gratifications déjà versées par l'entreprise pendant la période de référence est égal ou supérieur au montant de la prime de vacances, l'obligation de versement est remplie et la prime de vacances n'a donc pas lieu d'être.

Les entreprises qui, à la date de signature du présent accord, cumulent :

- un 13<sup>e</sup> mois ou toute autre prime ayant un caractère collectif, répétitif, instaurée par l'usage, un engagement unilatéral, ou un accord d'entreprise ;
- la prime de vacances de l'ancien article 67 *bis* (dans sa version issue de l'avenant n°3 du 13 novembre 2012 avec taux horaire de 0,185 €),

maintiennent l'avantage collectif acquis pour les salariés présents, au titre de cette prime de vacances.

Si la prime de vacances est due, elle est payable en tout ou partie avant la fin du premier semestre de paie, et le solde avant la fin du second semestre de paie.

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

#### Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, et au greffe du conseil des prud'hommes, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension et entrera en vigueur après la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 21 mai 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FEDEREC.

#### **Syndicats de salariés :**

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FGT SNED CFTC.

Brochure n° 3218

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1261. – ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL  
(Centres sociaux et socioculturels,  
associations d'accueil de jeunes enfants,  
associations de développement social local)**

**AVENANT N° 01-15 DU 15 JUIN 2015**

**RELATIF AU TEMPS PARTIEL**

NOR : ASET1550680M

IDCC : 1261

**PRÉAMBULE**

Par l'avenant n° 01-13 du 14 novembre 2013 intitulé « Durée, aménagement du temps de travail et dispositifs relatifs à la sécurisation de l'emploi », les organisations syndicales de salariés signataires et le SNAECESO se sont notamment engagés à travailler sur les formes de mutualisation de l'emploi et les conditions d'aménagement du temps de travail dans la branche des acteurs du lien social et familial (titres I<sup>er</sup> et II de l'avenant). Ces dispositions sont maintenues et, dans le cadre du présent avenant, les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre cette démarche, notamment sur les conditions et modalités de mutualisation des emplois dans la branche ainsi qu'en matière de gestion prévisionnelle des emplois.

L'avenant n° 01-13 prévoyait par ailleurs, en son titre III, de recourir au travail à temps partiel pour des durées inférieures à la nouvelle durée légale de 24 heures.

Cet avenant ayant été signé dans les meilleurs délais après l'entrée en vigueur de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi, les dispositions du paragraphe 1 du titre III portant sur le travail à temps partiel ont été conclues pour une durée déterminée de 1 an, courant à compter du lendemain de la parution de l'arrêté ministériel d'extension en date du 26 avril 2014.

A la suite de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 01-13, l'observatoire emploi formation de la branche a été mandaté par la commission paritaire nationale de négociation pour une étude sur l'emploi des salariés à temps partiel. Les résultats lui ont été présentés au cours de sa séance du 28 janvier 2015.

Au regard de ces résultats, les partenaires sociaux entendent modifier par cet avenant les dispositions de l'avenant n° 01-13 du 14 novembre 2013 relatives aux salariés à temps partiel.

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

*Durée de travail à temps partiel*

L'article 2.1.6 « Durée de travail » du chapitre IV « Durée et conditions de travail » de la convention collective nationale est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

## « 2.1.6. Durée de travail

### 2.1.6.1. Conditions et modalités de dérogation à la durée minimale de travail

Selon l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail d'un salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

Compte tenu des spécificités des activités des entreprises de la branche, il peut être dérogé à cette durée légale minimale de travail du salarié à temps partiel dans les conditions prévues par la loi et par les modalités conventionnelles détaillées ci-après.

#### a) Intervenants techniques

Quelle que soit la taille de l'entreprise, les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi repère d'intervenant technique bénéficient d'une durée minimale de travail de 1 heure par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée, ou de l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail, si le poste le justifie dans l'entreprise.

#### b) Entreprises de moins de 20 salariés équivalents temps plein (ETP)

Dans les entreprises de moins de 20 salariés équivalents temps plein (ETP), dès lors que le poste le justifie et en lien notamment avec les financements structurels dont dispose chaque entreprise, il peut être dérogé, dans les conditions suivantes, à la durée minimale de travail prévue par la loi :

- pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi repère d'agent de maintenance, animateur, animateur d'activité, auxiliaire petite enfance ou de soins, éducateur petite enfance, chargé d'accueil, comptable, personnel administratif, personnel de service ou secrétaire, la durée minimale de travail est fixée à 5 heures par semaine ou à l'équivalent mensuel de cette durée, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail ;
- pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi repère de coordinateur, la durée minimale de travail est fixée à 17 h 50 par semaine ou à l'équivalent mensuel de cette durée, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

#### c) Entreprises de 20 salariés et plus équivalents temps plein (ETP)

Dans les entreprises de 20 salariés et plus équivalents temps plein (ETP), dès lors que le poste le justifie et en lien notamment avec les financements structurels dont dispose chaque entreprise, il peut être dérogé, dans les conditions suivantes, à la durée minimale de travail prévue par la loi :

- pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi repère d'animateur d'activité, la durée minimale de travail est fixée à 5 heures par semaine, ou à l'équivalent mensuel de cette durée, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail ;
- pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi repère d'agent de maintenance, animateur, auxiliaire petite enfance ou de soins, chargé d'accueil, comptable, personnel administratif, personnel de service ou secrétaire, la durée minimale de travail est fixée à 8 h 50 par semaine ou à l'équivalent mensuel de cette durée, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail ;
- pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi repère de coordinateur ou d'éducateur petite enfance, la durée minimale de travail est fixée à 17 h 50 par semaine ou à l'équivalent mensuel de cette durée, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

Les dérogations prévues au présent article 2.1.6.1 feront l'objet d'une évaluation tous les 3 ans. Pour ce faire, les partenaires sociaux demanderont des études régulières à l'observatoire emploi formation.

#### 2.1.6.2. Garanties accordées aux salariés

Afin de permettre aux salariés de cumuler plusieurs activités de manière à atteindre une durée globale d'activité professionnelle correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale légale de travail de 24 heures (calculée dans le cadre d'aménagement de la durée de travail), les garanties suivantes sont accordées aux salariés à temps partiel.

##### a) Cumul de plusieurs emplois et changement du planning

Les salariés bénéficiant du cumul de plusieurs emplois disposent de la faculté de refuser le changement de leur planning dès lors que ce changement n'est pas compatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle salariée ou non salariée.

Ce refus ne pourra pas être constitutif d'une faute et ne fera l'objet d'aucune sanction.

##### b) Regroupement des horaires de travail sur des demi-journées ou journées régulières ou complètes

Les dérogations possibles à la durée légale minimale de travail telles que prévues par l'article 2.1.6.1 ne sont possibles qu'à la condition que les horaires de travail du salarié soient regroupés sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes :

- à l'exception des emplois rattachés à l'emploi repère d'intervenant technique, dont la durée minimale de travail est fixée à 1 heure par semaine, un salarié accomplit une demi-journée complète lorsqu'il a accompli au minimum 2 heures de travail effectif sur cette période.
- la journée complète se définit comme toute journée de travail qui comporte au minimum 4 heures de travail.

D'autres modalités de regroupement des horaires de travail sur la demi-journée ou la journée complète ou régulière peuvent être prévues par accord d'entreprise.

##### c) Priorité pour occuper ou reprendre un emploi d'une durée supérieure

Les salariés à temps partiel visés par le présent article 2.1.6.1 et qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi sur une durée au moins égale à celle prévue par la loi bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. »

## Article 2

### *Durée et entrée en vigueur*

Les parties demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Tel qu'exigé par l'article L. 3123-14-3 du code du travail, le présent accord entre en vigueur au lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension, et ce pour une durée indéterminée.

## Article 3

### *Révision*

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions légales et réglementaires.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 15 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SNAECSO.

**Syndicats de salariés :**

FSS CFDT ;

FSS CFTC ;

FFSAS CFE-CGC.

Brochure n° 3372

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3090. – SPECTACLE VIVANT**  
**(Entreprises du secteur privé)**

---

AVENANT DU 24 MARS 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2015

NOR : ASET1550679M  
IDCC : 3090

---

Entre :

Le SNES ;

Le syndicat national des PRODISS ;

La CSCAD ;

Le SMA ;

Le SCC ;

Le SNDTP ;

Le SNC,

D'une part, et

Le SNAPAC ;

Le SFA CGT ;

Le SNAM CGT ;

Le SYNPTAC CGT ;

La FCCS CFE-CGC ;

La FNSAC CGT ;

La FASAP FO ;

La FC CFTC ;

La F3C CFDT ;

Le SNAPS CFE-CGC ;

Le SNACOPVA ;

Le SCSL CFTC ;

Le SN2A FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

# CLAUSES COMMUNES

## Grille de salaires minimaux des emplois techniques au 1<sup>er</sup> avril 2015

(En euros.)

NIVEAU de qualification	FILIÈRE TECHNIQUE SPECTACLE						FILIÈRE (**) infrastructure du spectacle	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel (151,67 h)
	Régie	Son	Lumière	Plateau, piste, décors, structure	Costumes	Vidéo, images			
Cadres groupe 2	Directeur technique, régisseur général (***)	Concepteur du son, ingénieur du son	Concepteur lumière/éclairagiste, réalisateur lumière	Décorateur, architecte-décorateur, scénographe	Costumier, ensemble, chef costumier, concepteur des costumes, concepteur coiffure, perruques, concepteur maquillages, masques	Réalisateur pour dif. intégrée au spectacle, ingénieur du son vidéo, chef opérateur	Directeur technique site, régisseur général site	14,99	2 274,00
Cadres groupe 3	Conseiller technique							12,75	1 933,80
Agents de maîtrise	Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, conseiller tech., effets spéciaux, concepteur artificier, régisseur plateau (*), régisseur son (*), régisseur lumière (*), régisseur de scène, régisseur de chœur	Régisseur son (*), opérateur son, preneur de son, technicien console, sonorisateur, réalisateur son, moniteur son	Régisseur lumière (*), chef électricien, pupitreux, technicien CAO, opérateur lumière	Chef machiniste, régisseur plateau (*), chef monteur de structures, ensemble de spectacle	Réalisateur coiffure, perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages, masque, responsable costumes, responsable couture, chef habilleuse, chef couturière, chef atelier de costumes	Cadreur, moniteur, opérateur image/ pupitreux, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel	Chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur de site	11,93	1 810,03



NIVEAU de qualification	FILIÈRE TECHNIQUE SPECTACLE						FILIÈRE (**) infrastructure du spectacle	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel (151,67 h)
	Régie	Son	Lumière	Plateau, piste, décors, structure	Costumes	Vidéo, images			
Employés qualifiés groupe 1	Régisseur adjoint, technicien de maintenance en tournée et festival, technicien de pyrotechnie, technicien effets spéciaux, artificier, technicien groupe électrogène	Technicien son, technicien instruments, accordeur	Electricien, technicien lumière	Accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, constructeur décors et structures, menuisier de spectacle, peintre décorateur, sculpteur de spectacle, serrurier de spectacle, staffeur, constructeur machiniste, tapissier de spectacle, machiniste, technicien de structures, monteur de structures, monteur ( <i>scaffolder</i> ) de spectacles, nacelle de spectacles, technicien hydraulique	Coiffeur, posticheur, couturière G1, maquilleur, modiste de spectacles, perukeur, plumassier de spectacles, tailleur, costumier (spectacle en tournée)	Technicien vidéo, projectionniste, technicien promoteur	Technicien visuel site, électricien site, monteur de structure site, serrurier site, tapissier site	10,65	1 615,29
Employés qualifiés groupe 2		Prompteur, souffleur	Poursuiveur	Peintre, cariste de spectacles, technicien de plateau ou brigadier	Habilleuse, couturière, habilleuse, perukeur, couturière		Agent de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur, électricien d'entretien	9,73	1 476,56
Employés				Garçon de piste, soigneur d'animaux, personnel entretien, manutentionnaire	Habilleuse, repasseuse, repasseuse lingère, retoucheuse		Manutentionnaire, coursier, personnel d'entretien de véhicule	9,61	1 457,52

NIVEAU de qualification	FILIÈRE TECHNIQUE SPECTACLE					FILIÈRE (**) infrastructure du spectacle	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel (151,67 h)
	Régie	Son	Lumière	Plateau, piste, décors, structure	Costumes			
Les différentes fonctions peuvent se décliner au féminin et au masculin, la terminologie reprise dans cette grille étant la plus utilisée.								
(*) Les régisseurs sont répertoriés en doublon dans la filière régie et dans les filières plateau, son et lumière.								
(**) La filière infrastructure du spectacle répertorie des emplois techniques liés au spectacle mais non spécifiques au secteur.								
(***) Sous certaines conditions précisées dans l'annexe I « Exploitant de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique », le régisseur général peut se voir appliquer les minima de la catégorie cadre groupe 3.								

**Grille de salaires minimaux des emplois administratifs  
et commerciaux au 1<sup>er</sup> avril 2015**

*(En euros.)*

NIVEAU de qualification	FILIÈRE gestion de la structure	FILIÈRE création, production	FILIÈRE accueil, commercialisation, communication <sup>(1)</sup>	SALAIRE brut minimum (pour un horaire mensuel de 151,67 h)
Cadres groupe 1	Directeur général, directeur délégué, administrateur général, secrétaire général, directeur administratif et fi- nancier	Directeur artistique, directeur musical		3 061,31
Cadres groupe 2	Directeur adjoint, administrateur, di- recteur ressources humaines, directeur de salle de caba- rets, responsable administratif et financier	Directeur de pro- duction, directeur artistique de la pro- duction, directeur musical de la pro- duction, administra- teur de production, administrateur de tournées, adminis- trateur de diffusion	Directeur de commu- nication et/ou rela- tions publiques, di- recteur commercial	Echelon 1 : 2 424 Echelon 2 : 2 524 Echelon 3 : 2 624 Echelon 4 : 2 724 Echelon 5 : 2 824
Cadres groupe 3	Chef comptable, administrateur délé- gué	Conseiller artistique	Cadre commercial	Echelon 1 : 2 126,25 Echelon 2 : 2 226,25 Echelon 3 : 2 326,25 Echelon 4 : 2 426,25 Echelon 5 : 2 526,25
Agents de maîtrise	Comptable principal, comptable unique, responsable admini- stratif, secrétaire de direction, assis- tant de direction, webmaster	Programmeur, coordinateur, char- gé de production, chargé de diffusion, répétiteur	Responsable, rela- tions presse et/ou communication, attaché(e) de presse, attaché aux relations publiques, respon- sable billetterie, ges- tionnaire de billet- terie, responsable contrôle et accueil, responsable com- mercialisation	Echelon 1 : 1 795,89 Echelon 2 : 1 860,89 Echelon 3 : 1 930,89 Echelon 4 : 1 987,89 Echelon 5 : 2 045,89
Employés qualifiés groupe 1	Comptable, secré- taire comptable	Collaborateur artis- tique du choré- graphe, du directeur musical, du metteur en scène, copiste, attaché de produc- tion, attaché de diffu- sion, souffleur	Chef contrôleur, chargé(e) de com- mercialisation, res- ponsable placement	Echelon 1 : 1 615,68 Echelon 2 : 1 663,68 Echelon 3 : 1 711,68 Echelon 4 : 1 761,68 Echelon 5 : 1 813,68
Employés qualifiés groupe 2	Aide-comptable (saisie d'écritures, classe- ment, rapprochement bancaire), secrétaire, assistant(e) adminis- tratif (ve), agent infor- matique		Chargé de réserva- tion, attaché à l'ac- cueil	Echelon 1 : 1 462,60 Echelon 2 : 1 487,50 Echelon 3 : 1 531,50 Echelon 4 : 1 575,50 Echelon 5 : 1 622,50

NIVEAU de qualification	FILIÈRE gestion de la structure	FILIÈRE création, production	FILIÈRE accueil, commercialisation, communication <sup>(1)</sup>	SALAIRE brut minimum (pour un horaire mensuel de 151,67 h)
Employés	Employé(e) de bureau, standardiste, agent d'entretien/maintenance, gardien théâtre et lieu de spectacle	Coursier	Caissier, caissier de location, contrôleur, agent de contrôle et d'accueil, agent de vestiaire et d'accueil, hôte, hôtesse d'accueil, agent de placement et d'accueil, vendeur (euse) de produits dérivés, agent de billetterie et d'accueil, distributeur tracteur, afficheur, employé de catering	Echelon 1 : 1 457,52 Echelon 2 : 1 462,52 Echelon 3 : 1 467,52 Echelon 4 : 1 472,52 Echelon 5 : 1 477,52
<p>(1) Les personnels d'accueil rémunérés au pourboire ne sont pas visés par la notion d'échelon prévue par cette grille. En cas de changement de niveau de qualification, le salaire minimum applicable correspond à l'échelon 2.</p> <p>Echelon 1 : salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis moins de 5 ans.</p> <p>Echelon 2 : salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 5 ans.</p> <p>Echelon 3 : salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 10 ans.</p> <p>Echelon 4 : salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 15 ans.</p> <p>Echelon 5 : salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 20 ans.</p>				

## ANNEXE I

### EXPLOITANTS DE LIEUX, PRODUCTEURS OU DIFFUSEURS DE SPECTACLES DRAMATIQUES, LYRIQUES, CHORÉGRAPHIQUES ET DE MUSIQUE CLASSIQUE

#### **Grille de salaires minimaux des artistes-interprètes**

Afin d'éviter les effets de seuil négatifs (à l'exception de la colonne salaire mensuel), un artiste ne pourra percevoir un salaire global minimum inférieur ou égal à la rémunération globale maximum prévue par la colonne qui précède.

*(En euros.)*

THÉÂTRE	FORFAIT mensuel	EXPLOITATION continue <sup>(2)</sup>		EXPLOITATION DISCONTINUE (hors tournée) <sup>(3)</sup>		
	Cas particuliers des petits lieux définis à l'annexe I (cf. art. 1.6, a et c)	- de 400 places	+ de 400 places	Nombre de représentations par mois		
		Cachet	Cachet	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 16
Débutants <sup>(1)</sup> et doublures	1 457,52	56,10	56,10	87,72	79,56	73,44
Rôles de moins de 100 lignes	1 457,52	73,44	81,60	107,10	96,90	86,70
Rôles de plus de 100 lignes	1 457,52	81,60	89,76	132,60	117,30	102,00

*(En euros.)*

THÉÂTRE MUSICAL Comédie musicale, opérette et autres spectacles	DE 1 À 7	DE 8 À 16	EXPLOITATION continue <sup>(2)</sup>	SALAIRE mensuel <sup>(4)</sup> (pour 24 représentations)	SALAIRE mensuel <sup>(5)</sup> (pour 151,67 h)
Comédien 1 <sup>er</sup> rôle/ 1 <sup>er</sup> chanteur soliste	154,02	142,29	112,20	2 560,20	2 692,90
Comédien 2 <sup>d</sup> rôle	123,42	110,16	93,84	1 969,62	2 252,16
Comédien	112,20	102,00	83,64	1 755,42	2 007,36
Artiste chorégraphique 1 <sup>er</sup> rôle	154,02	138,72	112,20	2 499,00	2 692,80
Artiste chorégraphique 2 <sup>d</sup> rôle	143,82	126,48	93,84	2 229,72	2 252,16
Artiste chorégraphique d'ensemble	123,42	110,16	83,64	1 969,62	2 007,36
Artiste lyrique 1 <sup>er</sup> emploi	154,02	142,29	112,20	2 499,00	2 692,80
Artiste lyrique 2 <sup>d</sup> emploi/chanteur	123,42	110,16	93,84	1 969,62	2 252,16
Choriste de plateau, artiste lyrique des chœurs	86,19	76,50	68,34	1 457,52	1 640,16
Doublure	86,19	76,50	68,34	1 457,52	1 640,16
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties, etc.)	154,02	142,29	102,00	2 560,20	2 448,00
Premier assistant des attractions	86,19	76,50	68,34	1 457,52	1 640,16
Autre assistant	74,46	67,32	65,79	1 457,52	1 578,96

(En euros.)

ARTISTES MUSICIENS et orchestre	DE 1 À 7	DE 8 À 16	PLUS DE 16	SALAIRE mensuel <sup>(4)</sup> (pour 30 représentations)	SALAIRE mensuel <sup>(5)</sup> (pour 151,67 h)
Chef d'orchestre	224,40	183,60	158,10	3 162,00	3 264,00
Musicien	150,96	132,69	116,80	2 570,16	2 652,00
Musicien d'orchestre < 10 musiciens et chœurs	150,96	132,69	116,80	2 570,16	2 652,00
Musicien d'orchestre > 10 musiciens et chœurs	112,45	112,45	112,46	2 255,12	2 346,00
Choriste d'orchestre	112,45	112,45	112,46	2 255,12	2 346,00
Service de répétition <sup>(6)</sup> : 38,44 €					

(1) On entend par débutants, les jeunes de moins de 26 ans ayant effectué moins de trois contrats dans le secteur.

Les contrats pris en compte sont ceux de plus de 15 dates respectant les conditions professionnelles de la convention collective ou bien lorsque le cumul des différents contrats est supérieur à 30 représentations.

(2) Garantie de 7 fois le minimum conventionnel par semaine et de 30 représentations minimum.

(3) L'exploitation est discontinue lorsque le spectacle est programmé pour moins de 4 représentations par semaine (jusqu'à 4 inclus) ou bien lorsque le spectacle est programmé de façon continue mais pour une durée inférieure à 2 semaines (14 jours calendaires). Ces minima devront atteindre les minima de l'annexe IV « Tournées » sous 2 ans.

Ces minima seront maintenus pour les théâtres de moins de 400 places garantissant au moins 12 représentations dans le mois (colonne de 12 à 16).

(4) Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 1 mois d'engagement.

(5) Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 3 mois d'engagement et s'entend pour un maximum de 30 représentations.

Pour les salariés percevant une rémunération supérieure à 110% du salaire mensuel minima de son emploi, il peut être dérogé au maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.

(6) Sauf dispositions particulières prévues pour les artistes musiciens précisées dans l'annexe I.

(En euros.)

TECHNICIENS		THÉÂTRES jusqu'à 200 places	THÉÂTRES de 201 à 500 places	THÉÂTRES de plus de 500 places
<b>Cadres</b>				
Directeur technique, régisseur général, décorateur, scénographe, concepteur du son, ingénieur du son, concepteur lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur du son-vidéo, chef opérateur	Par heure Par mois	12,75 1 933,79	16,26 2 466,15	20,21 3 065,25
<b>Agents de maîtrise</b>				
Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, conseiller technique effets spéciaux, concepteur artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de chœur, opérateur son, preneur de son, technicien console, sonorisateur, réalisateur son, monteur son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreux, technicien CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef monteur de structures, ensemblier de spectacle, cadreux, monteur, opérateur image, pupitreux, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité	Par heure Par mois	12,33 1 870,09	13,37 2 027,83	16,26 2 466,15

TECHNICIENS		THÉÂTRES jusqu'à 200 places	THÉÂTRES de 201 à 500 places	THÉÂTRES de plus de 500 places
<b>Employés qualifiés</b> Régisseur adjoint, technicien de pyrotechnie, techniciens effets spéciaux, artificier, technicien son, technicien instruments, accordeur, électricien, technicien lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, constructeurs décors structures, machiniste, menuisier de spectacles, peintre décorateur, serrurier de spectacle, staffeur, constructeur machiniste, tapissier de spectacle, technicien de plateau, technicien de structures, monteur de spectacle, technicien hydraulique, technicien vidéo, projectionniste, technicien prompteur, pompier civil	Par heure Par mois	11,16 1 692,64	11,16 1 692,64	12,95 1 964,13
<b>Employés</b> Technicien groupe électrogène, prompteur, souffleur, poursuiveur, peintre, cariste de spectacles, agent de sécurité	Par heure Par mois	9,99 1 515,18	9,99 1 515,18	10,86 1 647,14

(En euros.)

HABILLEUSES. – COUTURIÈRES. – MAQUILLAGE		
<b>Cadres</b> Costumier-ensemblier, chef costumier, concepteur costumes, concepteur coiffure/perruques, concepteur maquillage/masques	Par heure Par mois	14,40 2 184,05
<b>Agents de maîtrise</b> Réalisateur coiffure/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages/masques, responsable costumes, responsable couture, responsable habillage, chef couturière, chef habilleuse	Par heure Par mois	13,36 2 026,31
<b>Employés qualifiés</b> Coiffeur/posticheur, couturière, maquilleur, modiste de spectacle, perruquier, plumassier de spectacle, tailleur, habilleuse-couturière	Par heure Par mois	12,33 1 870,09
<b>Employés</b> Habilleuse-repasseuse/repasseuse-lingère-retoucheuse	Par heure Par mois	11,16 1 692,64

Le taux de l'indemnité de feux des techniciens est, par représentation, fixé à 18,50 €.

Le taux de l'indemnité de feux des régisseurs est, par représentation, fixé à 25 €.

Le taux de l'indemnité de restauration est fixé à 14,50 €.

Le taux de l'indemnité journalière de bleu est fixée à 1 €.

(En euros.)

ACCUEIL		
<b>Employés</b> Ouvreur(euse), postier, contrôleur, caissier(ière)	Par heure Service de 3 heures Par mois	9,61 28,83 1 457,52

## ANNEXE II

EXPLOITANTS DE LIEUX, PRODUCTEURS OU DIFFUSEURS DE SPECTACLES DE CHANSON,  
VARIÉTÉS, JAZZ, MUSIQUES ACTUELLES

### Grille de salaires minimaux des artistes-interprètes

*Artistes-interprètes. – Création. – Production*

Le salaire mensuel s'applique à compter du 22<sup>e</sup> jour travaillé ou de 24 représentations par mois, de date à date, répétitions non incluses (titre II.5, art. 1<sup>er</sup> et 2, titre II, de l'annexe « Musique »).

(En euros.)

		NOMBRE de représentations par mois		SALAIRE mensuel
		De 1 à 7	8 et plus	
Rémunération par représentation dans les salles d'une capacité maximale de 300 places (ou premières parties et plateaux découvertes)	Artiste soliste	85,22	77,90	1 457,52
	Groupe constitué d'artistes solistes	85,22	77,90	1 457,52
	Choriste	85,22	77,90	1 457,52
	Danseur	85,22	77,90	1 457,52

(En euros.)

		NOMBRE de représentations par mois			SALAIRE mensuel
		De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
Rémunération par représentation	Artiste soliste	125,29	111,30	99,91	1 998,23
	Groupe constitué d'artistes solistes	111,30	99,91	89,04	1 474,81
	Choriste dont la partie est intégrée au score du chef d'orchestre	109,74	98,36	87,49	1 749,74
	Choriste	88,35	78,43	70,05	1 457,52
	Danseur	88,35	78,43	68,69	1 457,52

*Artistes musiciens. – Création. – Production*

Le salaire mensuel s'entend pour 30 représentations au plus par mois, de date à date, répétitions non incluses (art. 1<sup>er</sup> du II.5 de l'annexe « Musique »).

(En euros.)

	NOMBRE de représentations par mois		SALAIRE mensuel
	De 1 à 7	8 et plus	
Rémunération par représentation <sup>(1)</sup> dans les salles d'une capacité maximale de 300 places (ou premières parties, plateaux découvertes et spectacles promotionnels en tournée <sup>(*)</sup> )	103,04	89,84	1 696,67
<p>(*) En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini au titre II, II.3, article.4.3 de l'annexe « Musique » : 103,04 €.</p> <p>(1) En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.</p>			



	NOMBRE de représentations par mois			SALAIRE mensuel
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
Rémunération par représentation <sup>(1)</sup>	150,96	132,69	116,76	2 570,16
Comédies musicales/orchestres > 10 musiciens :				
– engagement < 1 mois	112,46	112,46	112,46	
– engagement > 1 mois				2 243,90
(1) En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable. Afin d'éviter les effets de seuil négatifs, pouvant être générés par les tarifs de chaque colonne (à l'exception de la colonne mensuelle), un artiste-interprète ne pourra percevoir un salaire global minimum inférieur ou égal à la rémunération globale maximum prévue par la colonne qui précède. Par exemple, 16 représentations ne pourront pas donner lieu à une rémunération globale inférieure ou égale à 15 représentations.				

*Comédies musicales. – Spectacles de variétés*

Le salaire mensuel s'applique dès lors que le contrat de travail a une durée minimale de 1 mois (art. 2 du II.5, annexe « Musique »).

(En euros.)

		NOMBRE de représentations par mois			SALAIRE mensuel
		De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
Rémunération par représentation	Premier chanteur soliste, 1 <sup>er</sup> rôle	154,02	138,72	124,95	2 499,00
	Chanteur soliste, 2 <sup>d</sup> rôle	123,42	110,16	98,43	1 969,62
	Choriste	86,19	76,50	68,34	1 457,52
	Premier danseur soliste, 1 <sup>er</sup> rôle	154,02	138,72	124,95	2 499,00
	Danseur soliste, 2 <sup>d</sup> rôle	143,82	126,48	111,69	2 229,72
	Artiste chorégraphique d'ensemble	123,42	110,16	98,43	1 969,62
	Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties, etc.)	154,02	142,29	128,01	2 560,20
	Artiste dramatique, comédien, 1 <sup>er</sup> rôle	154,02	142,29	128,01	2 560,20
	Doublure	86,19	76,50	68,34	1 457,52
	Premier assistant des attractions	83,64	75,48	68,34	1 457,52
	Autre assistant	74,46	67,32	65,79	1 457,52

*Comédies musicales. – Spectacles de variétés (en tournée)*

(En euros.)

	NOMBRE DE REPRÉSENTATIONS PAR MOIS			SALAIRE mensuel
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Premier chanteur soliste, 1 <sup>er</sup> rôle	184,11	164,73	148,41	2 964,12
Chanteur soliste, 2 <sup>d</sup> rôle	147,90	130,56	116,79	2 336,82

	NOMBRE DE REPRÉSENTATIONS PAR MOIS			SALAIRE mensuel
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Choriste	103,02	90,78	81,09	1 619,76
Premier danseur soliste, 1 <sup>er</sup> rôle	184,12	164,73	148,41	2 964,12
Danseur soliste, 2 <sup>d</sup> rôle	171,87	150,45	132,09	2 644,86
Artiste chorégraphique d'ensemble	147,90	130,56	116,79	2 336,82
Artiste de music-hall, illusionniste	184,12	164,73	148,41	2 964,12
Premier assistant des attractions	99,96	89,76	80,58	1 611,60
Autre assistant	89,25	79,56	71,91	1 457,52

*Spectacles de variétés. – Concerts (en tournée)*

Artistes de variétés

(En euros.)

	NOMBRE DE REPRÉSENTATIONS PAR MOIS				SALAIRE mensuel <sup>(1)</sup>
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
<b>Salles de moins de 300 places (ou premières parties de spectacles ou spectacles promotionnels <sup>(1)</sup>)</b>					
Chanteur soliste	103,04	93,82	84,66	77,54	1 683,37
Groupe constitué d'artistes					
Soliste	103,04	93,82	84,66	77,54	1 683,37
Choriste	103,04	93,82	84,66	77,54	1 683,37
Danseur	103,04	93,82	84,66	77,54	1 683,37
<b>Autres salles</b>					
Chanteur soliste	151,22	134,22	120,83	107,73	2 534,29
Groupe constitué d'artistes solistes	134,22	119,54	108,07	99,26	2 109,85
Choriste dont la partie est intégrée au score	130,84	116,41	106,11	103,54	2 070,70
Choriste	105,63	93,97	85,79	79,13	1 635,96
Danseur	105,63	93,97	85,79	79,13	1 635,96
(1) En cas de spectacle promotionnel tel que défini au II.3, art. 4.3 : 103,04 €.					

Artistes musiciens

(En euros.)

	NOMBRE DE REPRÉSENTATIONS PAR MOIS			SALAIRE mensuel <sup>(1)</sup>
	Moins de 8	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Petites salles <sup>(2)</sup> ou premières parties <sup>(3)</sup> et spectacles promotionnels <sup>(4)</sup>	105,06	91,80	–	1 734,00

	NOMBRE DE REPRÉSENTATIONS PAR MOIS			SALAIRE mensuel <sup>(1)</sup>
	Moins de 8	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Autres salles	152,47	134,02	117,97	2 595,86
Comédies musicales et orchestres de plus de 10 musiciens :				
– engagement < 1 mois	113,58	113,58	113,58	–
– engagement > 1mois		–	–	2 255,12

(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (II.5, art. 1<sup>er</sup>).

(2) Les petites salles sont réputées être des salles avoisinant 300 places. Elles sont agréées par la commission paritaire mise en place par les signataires de la convention.

(3) Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacles ne dépassant pas 45 minutes (II.3, art. 4.1).

(4) En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini dans la présente annexe (II.3, art. 4.3) : 103,04 €.

En cas d’instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.

### Indemnités de répétition

(En euros.)

Cachets de répétition	Cachet de base des journées de répétition	90,86
	Service isolé de 3 heures	60,58
Instruments volumineux	Indemnité de transport aller-retour par trajet	10,44 × 2

Indemnités journalières de déplacement en France applicables à l'ensemble du personnel :

- indemnité journalière : 90 € ;
- chambre et petit déjeuner : 58 € ;
- chaque repas principal : 16 €.

### *Salaires production. – Création. – Salles (hors tournée)*

(En euros.)

TECHNICIENS		SALAIRE horaire <sup>(1)</sup>	SALAIRE mensuel (35 heures hebdo.)
Classification commune nouvelle convention			
Cadres (gr. 2) : > 300 places	Directeur technique, régisseur général, concepteur du son, ingénieur du son, concepteur lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, décorateur, architecte-décorateur, scénographe, costumier-ensemblier, chef costumier, concepteur costumes, concepteur coiffure, perruques, concepteur maquillage, masques, réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur du son-vidéo, chef opérateur, directeur technique site, régisseur général site	16,52	2 506,20
Cadres (gr. 2) : < 300 places		14,99	2 274,14
Agent de maîtrise : > 300 places	Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, conseiller technique effets spéciaux, concepteur artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de chœur, opérateur son, preneur de son, technicien console, sonorisateur, réalisateur son, monteur son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreur, technicien CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef monteur de structures, ensemblier de spectacle, réalisateur coiffure/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages, masques, responsable	13,97	2 119,44
Agent de maîtrise : < 300 places		11,93	1 810,03

TECHNICIENS		SALAIRE horaire <sup>(1)</sup>	SALAIRE mensuel (35 heures hebdo.)
Classification commune nouvelle convention			
	costumes, responsable couture, chef habilleuse, chef couturière, chef atelier de costumes, cadreur, monteur, opérateur image/pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur de site		
Employés qualifiés (gr. 1) : > 300 places	Régisseur adjoint, technicien de maintenance en tournée et festival, technicien de pyrotechnie, techniciens effets spéciaux, artificier, technicien groupe électrogène, technicien son, techniciens instruments, accordéur, électricien, technicien lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, constructeurs décors structures, menuisier de spectacles, peintre décorateur, sculpteur de spectacle, serrurier de spectacle, staffeur, constructeur machiniste, machiniste, tapissier de spectacle, sous-chef machinerie, technicien de structures, monteur de structures, monteur (scaffolder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien hydraulique, coiffeur/posticheur, couturière gr. 1, maquilleur, modiste de spectacle, perruquier, plumassier de spectacle, tailleur, costumier (spectacle en tournée), technicien vidéo, projectionniste, technicien prompteur, technicien visuel site, électricien site, monteur de structures site, serrurier site, tapissier site	11,68	1 771,35
Employés qualifiés (gr. 1) : < 300 places		10,65	1 615,68
Employés qualifiés (gr. 2) : > 300 places	Technicien de plateau ou brigadier, prompteur, souffleur, poursuiveur, peintre, cariste de spectacles, habilleuse-couturière, habilleuse-perruquière, couturière, agent de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur, électricien d'entretien	10,86	1 647,59
Employés qualifiés (gr. 2) : < 300 places		9,95	1 508,36
(1) En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourrait être amené à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.			

(En euros.)

TECHNICIENS EN TOURNÉE		SALAIRE horaire <sup>(1)</sup>	SALAIRE mensuel (35 heures hebdo.)
Classification commune nouvelle convention			
Cadres (gr. 2)	Directeur technique, régisseur général, concepteur du son, ingénieur du son, concepteur lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, décorateur, architecte-décorateur, scénographe, costumier-ensemblier, chef costumier, concepteur costumes, concepteur coiffure, perruques, concepteur maquillage, masques, réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur du son-vidéo, chef opérateur, directeur technique site, régisseur général site	17,34	2 629,96
Agent de maîtrise	Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, conseiller technique effets spéciaux, concepteur artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de chœur, opérateur son, preneur de son, technicien console, sonorisateur, réalisateur son, monteur son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreur, technicien CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef monteur de structures, ensemblier de spectacle, réalisateur coiffure/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleuse, chef coutu-	14,79	2 243,20

TECHNICIENS EN TOURNÉE		SALAIRE horaire <sup>(1)</sup>	SALAIRE mensuel (35 heures hebdo.)
Classification commune nouvelle convention			
	rière, chef atelier de costumes, cadreur, monteur, opérateur image/pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur de site		
Employés qualifiés (gr. 1)	Régisseur adjoint, technicien de maintenance en tournée et festival, technicien de pyrotechnie, techniciens effets spéciaux, artificier, technicien groupe électrogène, technicien son, technicien instruments, accordeur, électricien, technicien lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, constructeurs décors structures, menuisier de spectacles, peintre décorateur, sculpteur de spectacle, serrurier de spectacle, staffeur, constructeur machiniste, machiniste, tapissier de spectacle, sous-chef machinerie, technicien de structures, monteur de structures, monteur (scaffolder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien hydraulique, coiffeur/posticheur, couturière Gr. 1, maquilleur, modiste de spectacle, perruquier, plumassier de spectacle, tailleur, costumier (spectacle en tournée), technicien vidéo, projectionniste, technicien prompteur, technicien visuel site, électricien site, monteur de structures site, serrurier site, tapissier site	12,75	1 933,79
Employés qualifiés (gr. 2)	Technicien de plateau ou brigadier, prompteur, souffleur, poursuiteur, peintre, cariste de spectacles, habilleuse-couturière, habilleuse-perruquière, couturière, agent de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur, électricien d'entretien	11,73	1 779,09

(1) En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourrait être amené à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.

## ANNEXE III

EXPLOITANTS DE LIEUX, PRODUCTEURS OU DIFFUSEURS DE SPECTACLES DE CABARETS

**Grille de salaires minimaux des artistes-interprètes***Troupe constituée**(En euros.)*

	CACHET minimum isolé jusqu'à 7 cachets dans le mois		PLUS DE 7 CACHETS dans le mois hors mensualisation		SALAIRE MENSUEL		
	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour 26 à 30 représentations par mois non consécutives	Pour 52 à 56 représentations par mois consécutives mini 2 à 2	Pour 26 soirées dont 13 à 2 représentations consécutives
Salles avoisinant 300 places au maximum							
Capitaine niveau 1	96,14	149,00	93,64	131,09	2 372,11	3 320,96	2 846,53
Capitaine niveau 2	88,12	136,60	85,83	120,17	2 174,44	3 044,21	2 609,32
Danseurs, danseuses solistes et autres artistes solistes	80,11	124,17	78,03	109,24	1 976,76	2 767,46	2 372,11
Danseurs, danseuses de revue	72,83	112,88	70,93	99,31	1 799,89	2 519,85	2 159,87
Autres artistes de revue	70,75	109,66	68,91	96,48	1 747,87	2 447,02	2 097,45
Chanteur	97,80	151,58	95,26	133,35	2 413,73	3 379,22	2 896,47

	CACHET minimum isolé jusqu'à 7 cachets dans le mois		PLUS DE 7 CACHETS dans le mois hors mensualisation		SALAIRE MENSUEL		
	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour 26 à 30 représentations par mois non consécutives	Pour 52 à 56 représentations par mois consécutives mini 2 à 2	Pour 26 soirées dont 13 à 2 représentations consécutives
Musicien avant spectacle sur scène	97,80		95,26		2 413,73		
Musicien accompagnant tout le show	97,80	151,59	95,26	133,35	2 413,73	3 379,22	
Musicien dîner + 1 <sup>er</sup> show		151,58		133,35		3 379,22	
Musicien dîner + 2 shows		204,64		180,09		4 567,36	
Attraction/artiste de variété	97,80	151,59	95,26	133,35	2 413,73	3 379,22	2 896,47
<b>Salles supérieures à 300 places</b>							
Capitaine niveau 1	103,00	159,65	100,33	140,45	2 541,38	3 557,96	3 049,68
Capitaine niveau 2	94,68	146,75	92,21	129,10	2 336,01	3 270,50	2 803,26
Danseurs, danseuses solistes et autres artistes solistes	85,83	133,04	83,61	117,05	2 117,84	2 965,04	2 541,44
Danseurs, danseuses de revue	78,03	120,95	76,00	106,41	1 925,26	2 695,36	2 310,31
Autres artistes de revue	75,95	117,72	73,97	103,56	1 873,96	2 623,57	2 248,77
Chanteur	104,05	161,28	101,34	141,88	2 567,26	3 594,16	3 080,71
Musicien avant spectacle sur scène	106,11		103,35	144,69	2 618,15		
Musicien accompagnant tout le show	106,11		103,35	144,69	2 618,15	3 654,45	
Musicien dîner + 1 <sup>er</sup> show		161,28		144,69		3 665,45	

	CACHET minimum isolé jusqu'à 7 cachets dans le mois		PLUS DE 7 CACHETS dans le mois hors mensualisation		SALAIRE MENSUEL		
	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour 26 à 30 représentations par mois non consécutives	Pour 52 à 56 représentations par mois consécutives mini 2 à 2	Pour 26 soirées dont 13 à 2 représentations consécutives
Musicien dîner + 2 shows	106,11	216,82		195,14		4 943,42	
Attraction/artiste de variété		164,47	103,35	144,69	2 618,15	3 665,45	3 141,80

Shows consécutifs : sont considérés comme shows consécutifs deux shows dont le temps de pause entre les deux shows sera au minimum de 35 minutes et au maximum de 60 minutes.

Pour les artistes polyvalents, la rémunération ci-dessus ne correspond qu'à la prestation en présence du public.

Salles avoisinant 300 places au maximum :

- niveau 1 : une représentation : 15,45 € ; deux représentations : 21,63 € ;
- niveau 2 : une représentation : 7,73 € ; deux représentations : 10,82 €.

Salles dépassant 300 places :

- niveau 1 : une représentation : 16,23 € ; deux représentations : 22,72 € ;
- niveau 2 : une représentation : 8,11 € ; deux représentations : 11,35 €.

Répétition d'entretien :

- pour un service de 3 h 30, échauffement compris : 38,44 €.



*Hors troupe constituée*

(En euros.)

	NOMBRE DE REPRÉSENTATIONS PAR MOIS		
	De 1 à 7	De 8 à 15	De 16 à 24
<b>Salles avoisinant 300 places au maximum</b>			
Danseurs, danseuses solistes et autres artistes de cabaret solistes	80,11	77,58	76,02
Danseurs, danseuses et autres artistes de cabaret	74,91	73,31	71,83
Artiste de variété, attraction :			
– pour 40 minutes <sup>(1)</sup>	83,23	76,15	74,62
– pour 60 minutes <sup>(1)</sup>	104,04	95,20	93,28
– pour 80 minutes <sup>(1)</sup>	123,62	113,12	110,84
Chanteur soliste ou groupe de chanteurs solistes	93,64	85,68	83,95
Musicien	93,64	85,68	83,95
<b>Salles supérieures à 300 places</b>			
Danseurs, danseuses solistes	102,58	93,86	91,97
Danseurs, danseuses et autres artistes de cabaret	92,93	85,03	83,31
Artiste de variété, attraction :			
– pour 40 minutes <sup>(1)</sup>	129,66	118,64	116,26
– pour 60 minutes <sup>(1)</sup>	175,67	160,74	157,51
– pour 80 minutes <sup>(1)</sup>	203,15	185,88	182,15
Chanteur soliste ou groupe de chanteurs solistes	112,33	102,79	100,73
Musicien	112,33	102,79	100,73
(1) Temps de travail effectué sur scène.			

# Grille de salaires minimaux des techniciens

(En euros.)

RÉGIE. – PLATEAU												
Fonction	Niveau de qualification	Jauge										
		– 300				300 à 700				700		
		Heures de 0 à 2 heures	Mois	Mois de travail de 0 à 2 heures	Heures de 0 à 2 heures	Heures	Heures de 0 à 2 heures	Mois	Mois de travail de 0 à 2 heures	Heures	Heures de 0 à 2 heures	Mois de travail de 0 à 2 heures
Directeur technique	Cadre groupe 2				20,30	22,33	3 078,90	3 166,96	21,11	23,22	3 202,06	3 293,64
Régisseur général	Cadre groupe 2	15,30	2 320,55	2 386,92	19,29	21,21	2 924,93	3 008,61	20,06	22,06	3 041,96	3 218,95
Régisseur de scène : connaît les 3 domaines avec une spécialisation particulière son, lumière ou plateau	Agent de maîtrise	14,69	2 227,73	2 291,44	16,32	17,95	2 475,23	2 546,03	16,97	18,67	2 574,27	2 647,89
Chef machiniste	Agent de maîtrise	14,79			16,27	17,85	2 467,52	2 538,09	16,92	18,56	2 566,22	2 639,61
Régisseur son, lumière, plateau	Agent de maîtrise	13,26	2 011,14	2 068,66	14,59	16,04	2 212,26	2 275,53	15,17	16,69	2 300,75	2 366,55
Régisseur (cabaret jusqu'à 300 places)	Agent de maîtrise	11,73	1 810,50	1 862,28								
Régisseur adjoint, sous-chef machiniste, électricien spectacle, électricien site, accessoiriste, machiniste	Employés qualifiés groupe 1	10,91	1 655,33	1 702,67	12,01	13,21	1 820,86	1 872,94	12,49	13,74	1 893,69	1 947,85
Brigadier	Employés qualifiés groupe 2	10,71	1 624,39	1 670,85	11,93	13,13	1 810,03	1 861,80	12,41	13,65	1 882,43	1 936,27

RÉGIE. – PLATEAU												
Fonction	Niveau de qualification	Jauge										
		– 300					300 à 700					700
		Heures de 0 à 2 heures	Mois	Mois de travail de 0 à 2 heures	Heures	Heures de 0 à 2 heures	Mois	Mois de travail de 0 à 2 heures	Heures	Heures de 0 à 2 heures	Mois	Mois de travail de 0 à 2 heures
Manutentionnaire, personnel entretien	Employés	10,51	11,56	1 593,44	1 639,02	11,73	12,90	1 779,09	1 829,97	12,20	13,42	1 850,25
Nota 1 : cette liste est donnée à titre pratique ; pour toute fonction non comprise dans celle-ci, se reporter à la grille de fonction des clauses générales.												
Nota 2 : le taux horaire de toute heure commencée sur la plage horaire 0 heure-2 heures est majoré de 10 %.												
Nota 3 : pour qu'un salarié ait la qualification de sous-chef, il doit avoir obligatoirement un chef.												

(En euros.)

COSTUMES												
Fonction	Niveau de qualification	Jauge										
		– 300					300 à 700					700
		Heures de 0 à 2 heures	Mois	Mois de travail de 0 à 2 heures	Heures	Heures de 0 à 2 heures	Mois	Mois de travail de 0 à 2 heures	Heures	Heures de 0 à 2 heures	Mois	Mois de travail de 0 à 2 heures
Costumière <sup>(1)</sup>	Cadre groupe 2	15	16,50	2 275,69	2 340,78	16,67	18,33	2 527,86	2 600,15	17,33	19,06	2 628,41
Chef habilleuse, chef couturier	Agent de maîtrise	11,93	13,13	1 810,03	1 861,80	13,26	14,59	2 011,14	2 068,66	13,79	15,17	2 091,59
Couturière senior (gr. 1)	Employé groupe 1	10,67	11,73	1 618,20	1 664,48	11,85	13,04	1 797,66	1 849,07	12,32	13,56	1 868,81
Couturière/couturier	Employé groupe 2	9,96	10,96	1 511,09	1 554,30	11,06	12,18	1 678,11	1 726,10	11,50	12,66	1 744,91
Habilleuse	Employé	9,61	10,57	1 457,52	1 499,23	10,67	11,75	1 619,49	1 665,82	11,10	12,22	1 684,28
Nota : cette liste est donnée à titre pratique ; pour toute fonction non comprise dans celle-ci, se reporter à la grille de fonction des clauses générales.												
(1) Costumière : responsable création des costumes.												

## Grille de salaires : salle, cuisine, plonge

*(En euros.)*

NIVEAU DE QUALIFICATION	ÉCHELON	SALAIRE	
		Taux horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
Cadres groupe 1		17,76	2 694,04
Cadres groupe 2		14,64	2 220,00
Cadres groupe 3		12,55	1 902,86
Agents de maîtrise	1	10,67	1 618,20
	2	10,85	1 646,05
Employés qualifiés groupe 1	1	10,13	1 535,96
	2	10,22	1 549,95
Employés qualifiés groupe 2	1	9,87	1 497,09
	2	10,00	1 517,31
Employés	1	9,71	1 473,35
	2	9,79	1 484,42

## ANNEXE IV

PRODUCTEURS OU DIFFUSEURS DE SPECTACLES EN TOURNÉE (SPECTACLES DRAMATIQUES, LYRIQUES, CHORÉGRAPHIQUES, DE MUSIQUE CLASSIQUE, CHANSON, VARIÉTÉS, JAZZ, MUSIQUES ACTUELLES, SPECTACLES DE CABARET AVEC OU SANS REVUE, À L'EXCEPTION DES CIRQUES ET DES BALS)

### Grille de salaires minimaux des artistes-interprètes

*Spectacles d'art dramatique, lyrique, chorégraphique, de marionnettes, de music-hall*

*(En euros.)*

	NOMBRE DE REPRÉSENTATIONS par mois				SALAIRE mensuel <sup>(1)</sup>
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
<b>Artiste dramatique</b>					
Rôle principal <sup>(4)</sup>	169,65	153,89	137,94	119,51	2 545,69
Rôle de plus de 100 lignes <sup>(2)</sup>	151,22	134,22	120,83	94,03	2 055,83
Rôle de 1 à 100 lignes <sup>(2)</sup>	113,56	101,06	92,10	82,37	1 759,22
Figurant	93,64	88,43	83,23	76,88	1 608,15
Diseur, conteur	151,22	134,22	120,83	94,03	2 055,83
<b>Artiste lyrique</b>					
Premier rôle	188,59	173,38	157,16	132,17	2 817,59
Second rôle	151,22	134,22	120,83	94,03	2 055,83
Artiste des chœurs	103,80	93,82	84,66	75,29	1 608,15
<b>Artiste chorégraphique</b>					
Danseur soliste	169,65	153,89	137,94	119,51	2 545,69
Danseur du ballet	124,91	111,12	101,25	90,64	1 931,38
<b>Artiste marionnettiste</b>					
Marionnettiste	115,96	103,23	94,04	84,03	1 791,66
<b>Artiste de music-hall</b>					
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel	188,59	173,38	157,16	132,17	2 817,59
Premier assistant des attractions	103,80	93,82	84,66	81,88	1 608,15
Autre assistant	92,38	81,15	78,50	76,88	1 497,52
<b>Artiste du cirque <sup>(3)</sup></b>					
Artiste de cirque	111,33	101,06	92,10	82,37	1 724,73

(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe IV).

(2) La ligne s'entend de 32 lettres.

(3) Engagé dans un spectacle d'art dramatique, lyrique, chorégraphique ou de variétés.

(4) Le rôle principal est décidé de gré à gré. Le ou les rôles principaux doivent être mentionnés comme tels au contrat.

Orchestres symphonique et lyriques de droit privé à partir de 10 musiciens et plus :

Le cachet minimum de représentation ne peut être inférieur à 93,84 €, incluant un raccord de 1 heure avant le concert, la journée de répétition de 2 services est fixée à 76,88 €.

Le salaire minimum mensuel est fixé à 2 244 € à partir de 22 services jusqu'à 30, au-delà il sera versé une rémunération supplémentaire *pro rata temporis*.

*Comédie musicale. – Théâtre musical*

(En euros.)

	NOMBRE DE REPRÉSENTATIONS par mois			SALAIRE mensuel
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Premier chanteur soliste, 1 <sup>er</sup> rôle	184,11	164,73	148,41	2 964,12
Chanteur soliste, 2 <sup>d</sup> rôle	147,90	130,56	116,79	2 336,82
Choriste	103,02	90,78	81,09	1 619,76
Premier danseur soliste, 1 <sup>er</sup> rôle	184,12	164,73	148,41	2 964,12
Danseur soliste, 2 <sup>d</sup> rôle	171,87	150,45	132,09	2 644,86
Artiste chorégraphique d'ensemble	147,90	130,56	116,79	2 336,82
Artiste de music-hall, illusionniste	184,12	164,73	148,41	2 964,12
Premier assistant des attractions	99,96	89,76	80,58	1 611,60
Autre assistant	89,25	79,56	71,91	1 457,52

*Spectacles de variétés. – Concerts*

**Artistes de variétés**

*(En euros.)*

	NOMBRE DE REPRÉSENTATIONS par mois				SALAIRE mensuel <sup>(1)</sup>
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
<b>Salles de moins de 300 places (ou premières parties de spectacles ou plateaux découvertes ou spectacles promotionnels) <sup>(*)</sup></b>					
Chanteur soliste	103,04	93,82	84,66	77,54	1 683,37
Groupe constitué d'artistes solistes	103,04	93,82	84,66	77,54	1 683,37
Choriste	103,04	93,82	84,66	77,54	1 683,37
Danseur	103,04	93,82	84,66	77,54	1 683,37
<b>Autres salles</b>					
Chanteur soliste	151,22	134,22	120,83	107,73	2 534,29
Groupe constitué d'artistes solistes	134,22	119,54	108,07	99,26	2 109,85
Choriste dont la partie est intégrée au score	130,84	116,41	106,11	103,54	2 070,70
Choriste	105,63	93,97	85,79	79,13	1 635,96
Danseur	105,63	93,97	85,79	79,13	1 635,96

(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe IV).  
Les petites salles sont réputées être des salles avoisinant 300 places. Elles sont agréées par la commission paritaire mise en place par les signataires de la convention.

(\*) Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacles ne dépassant pas 45 minutes.  
En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.  
En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini à l'article 4.3 du II.3 de l'annexe « Musique » : 104,03 €.

**Artistes musiciens**

*(En euros.)*

	NOMBRE DE REPRÉSENTATIONS par mois			SALAIRE mensuel <sup>(1)</sup>
	Moins de 8	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Petites salles <sup>(*)</sup> ou premières parties de spectacles <sup>(**)</sup>	105,06	91,80	–	1 734,00
Autres salles	152,47	134,02	117,97	2 595,86
Comédies musicales et orchestres de plus de 10 musiciens :				
– engagement < 1 mois	113,58	113,58	113,58	–
– engagement > 1mois		–	–	2 255,12

(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe IV).

(\*) Les petites salles sont réputées être des salles avoisinant 300 places. Elles sont agréées par la commission paritaire mise en place par les signataires de la convention.

(\*\*) Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacles ne dépassant pas 45 minutes.

En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.

En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini à l'article 4.3 du II.3 de l'annexe « Musique » : 104,03 €.

*Spectacles de cabaret et de revue*

Troupe constituée

(En euros.)

	CACHET MINIMUM ISOLÉ jusqu'à 7 cachets dans le mois		PLUS DE 7 CACHETS DANS LE MOIS hors mensualisation		SALAIRE mensuel	
	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	pour 26 à 30 représentations par mois non consécutives	pour 52 à 56 représentations par mois consécutives mini 2 à 2
Capitaine niveau 1	111,08	172,18	108,19	151,47	2 740,71	3 837,02
Capitaine niveau 2	102,10	158,26	99,44	139,23	2 519,23	3 527,01
Danseurs, danseuses solistes et autres artistes solistes	92,57	143,47	90,17	126,23	2 283,94	3 197,56
Danseurs, danseuses de revue	84,15	130,88	81,97	114,75	2 076,26	2 906,77
Autres artistes de revue	81,91	126,96	79,77	111,68	2 020,95	2 829,35
Chanteur	113,32	175,65	110,37	154,52	2 796,02	3 914,43
Musicien avant spectacle sur scène	115,57	–	112,56	157,59	2 851,45	–
Musicien accompagnant tout le show	115,57	–	112,56	157,59	2 851,45	3 992,08
Attraction/artiste de variété	115,57	179,13	112,56	157,59	2 851,45	3 992,08

Shows consécutifs : sont considérés comme shows consécutifs deux shows dont le temps de pause entre les deux shows sera au minimum de 35 minutes et au maximum de 60 minutes.

Prime de capitaine remplaçante :

- niveau 1 : une représentation : 16,07 € ; deux représentations : 22,49 € ;
- niveau 2 : une représentation : 8,03 € ; deux représentations : 11,24 €.

Répétition d'entretien :

- pour un service de 3 h 30, échauffement compris : 35,70 €.



## Hors troupe constituée

(En euros.)

	NOMBRE DE CACHETS		
	De 1 à 7	De 8 à 15	De 16 à 24
Danseurs, danseuses solistes	110,66	101,22	99,18
Danseurs, danseuses et autres artistes de cabaret	100,22	91,70	89,85
Artiste de variété/attraction :			
– pour 40 minutes <sup>(1)</sup>	141,22	129,21	126,62
– pour 60 minutes <sup>(1)</sup>	191,32	175,06	171,54
– pour 80 minutes <sup>(1)</sup>	221,26	202,45	198,38
Chanteur soliste ou groupe de chanteurs solistes	122,34	111,95	109,70
Musicien	122,34	111,95	109,70
(1) Temps de travail effectué sur scène.			

Cachet de répétition applicable au 1<sup>er</sup> avril 2015 :

Le cachet de répétition est fixé à 76,88 € (pour un ou deux services de répétition de 4 heures dans la même journée).

Pour les musiciens, les jours de répétition seront rémunérés comme salaire sur la base définie en annexe.

Défraiements et indemnités :

Le montant des défraiements est de 90 € par jour :

- soit la chambre et le petit déjeuner : 58 € ;
- chaque repas principal : 16 €.

Ces défraiements s'appliquent aux artistes, techniciens et personnels administratifs en tournée.

Indemnité vestimentaire pour les artistes dramatiques :

Costume de ville : 7,75 €.

Tenue de soirée : 10,79 €.

Plafond de rémunération journalière jusque auquel cette indemnité est due : 229,59 €

## Techniciens en tournée

(En euros.)

CLASSIFICATION COMMUNE nouvelle convention		SALAIRE horaire (*)	SALAIRE mensuel (35 heures hebdo.)
Cadres (gr. 2)	Directeur technique, régisseur général, concepteur du son, ingénieur du son, concepteur lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, décorateur, architecte-décorateur, scénographe, costumier-ensemblier, chef costumier, concepteur costumes, concepteur coiffure, perruques, concepteur maquillage, masques, réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur du son-vidéo, chef opérateur, directeur technique site, régisseur général site	17,34	2 629,96

CLASSIFICATION COMMUNE nouvelle convention		SALAIRE horaire (*)	SALAIRE mensuel (35 heures hebdo.)
Agent de maîtrise	Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, conseiller technique effets spéciaux, concepteur artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de chœur, opérateur son, preneur de son, technicien console, sonorisateur, réalisateur son, monteur son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreux, technicien CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef monteur de structures, assembleur de spectacle, réalisateur coiffure/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleuse, chef couturière, chef atelier de costumes, cadreur, monteur, opérateur image/pupitreux, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur de site	14,79	2 243,20
Employés qualifiés (gr. 1)	Régisseur adjoint, technicien de maintenance en tournée et festival, technicien de pyrotechnie, techniciens effets spéciaux, artificier, technicien groupe électrogène, technicien son, technicien instruments, accordeur, électricien, technicien lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, constructeur décors structures, menuisier de spectacles, peintre décorateur, sculpteur de spectacle, serrurier de spectacle, staffeur, constructeur machiniste, machiniste, tapissier de spectacle, sous-chef machinerie, technicien de structures, monteur de structures, monteur (scaffolder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien hydraulique, coiffeur/posticheur, couturière gr. 1, maquilleur, modiste de spectacle, perruquier, plumassier de spectacle, tailleur, costumier (spectacle en tournée), technicien vidéo, projectionniste, technicien prompteur, technicien visuel site, électricien site, monteur de structures site, serrurier site, tapissier site	12,75	1 933,80
Employés qualifiés (gr. 2)	Technicien de plateau ou brigadier, prompteur, souffleur, poursuiveur, peintre, cariste de spectacles, habilleuse-couturière, habilleuse-perruquière, couturière, agent de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur, électricien d'entretien	11,73	1 779,09
(*) En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourrait être amené à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.			

## ANNEXE V

### PRODUCTEURS OU DIFFUSEURS DE SPECTACLES DE CIRQUE

#### Grille de salaires minimaux des artistes-interprètes

##### *Artistes-interprètes du cirque et musiciens*

##### Exploitation des spectacles

La grille des salaires concernent l'ensemble des contrats de travail : CDI, CDD, CDDU.

(En euros.)

NOMBRE DE CACHETS PAR MOIS	DE 1 À 7	DE 8 À 11	SALAIRE mensuel
En situation d'itinérance (spectacles sous chapiteau)			
Rémunération	101,02	91,98	1 650,36
En tournée (hors chapiteau)			
Rémunération	111,33	99,08	1 724,73

##### Répétitions. – Création

(En euros.)

Cachet de base par jour	91,98
Cachet de répétition en cas de service isolé pour les artistes de cirque	52,15
Salaire mensuel	1 457,52

La rémunération mensuelle étant entendue pour 151,66 heures, pour un contrat d'une durée minimale de 1 mois de date à date, sur une durée de 5 jours par semaine.

#### Grille de salaires des personnels techniques

(En euros.)

NIVEAU DE QUALIFICATION	SALAIRE BRUT MINIMUM pour un horaire mensuel de 151,40 h	SALAIRE horaire
Cadres groupe 1	3 077,69	20,30
Cadres groupe 2	2 536,03	16,72
Cadres groupe 3	1 980,40	13,02
Agents de maîtrise	1 854,69	12,23
Employés qualifiés groupe 1	1 638,95	10,80
Employés qualifiés groupe 2	1 497,72	9,87
Employés	1 457,32	9,61

## ANNEXE VI

### PRODUCTEURS, DIFFUSEURS, ORGANISATEURS OCCASIONNELS (Y COMPRIS LES PARTICULIERS) DE SPECTACLES DE BAL AVEC OU SANS ORCHESTRE

---

Artistes-interprètes de la musique :

Cachet de base (pour un service de 4 heures indivisible) : 137,70 €.

Figuration chorégraphique :

Ce sont les figurant(e)s sans formation initiale qui interprètent quelques chorégraphies basiques.

Le cachet de base est de 81,60 € (pour un service de 4 heures indivisible).

Création du spectacle :

Au-delà de la rémunération du travail de création et des rémunérations liées aux droits d'auteur qui leurs sont dus, lorsque des artistes-interprètes sont associés à la création du spectacle : chorégraphie ou scénographie ou mise en scène, ils perçoivent un salaire de 204 € minimum versé à l'occasion de la première représentation qui suit la création et qu'ils seront amenés à diriger ou superviser.

Cachet minimum de répétitions :

Le cachet minimum de répétitions pour tout artiste-interprète de la musique et de la danse est de 91,80 € (service de 3 heures).

Pour les figurations chorégraphiques, le cachet est de 51 € (service de 3 heures).

**Convention collective régionale**  
**IDCC : 1384. – VINS DE CHAMPAGNE**  
**(9 juillet 1985)**  
(Etendue par arrêté du 6 juin 1986,  
*Journal officiel* du 28 juin 1986)

---

**ACCORD DU 2 JUIN 2015**  
**RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2015**  
NOR : ASET1550678M  
IDCC : 1384

---

Entre :  
L'UMC,  
D'une part, et  
L'ISC CGT,  
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. A compter du 1<sup>er</sup> juin 2015, le barème de salaires tripartite est revalorisé de + 0,5 % par rapport au barème applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Le barème revalorisé figure en annexe au présent accord.

2. Les partenaires sociaux conviennent de l'attribution d'une prime exceptionnelle et uniforme de 80 € par salarié au titre de l'année 2015. Cette prime sera versée, avec le salaire de juin 2015, aux salariés rémunérés sur la base du barème tripartite, présents dans l'entreprise au 1<sup>er</sup> juin 2015 et ayant au moins 3 mois d'ancienneté à cette date.

En application de l'article A.25 de la convention collective, ce sont les droits les plus avantageux pour l'ensemble du personnel qui sont applicables sans qu'il soit possible, pour quelque cause que ce soit, d'en revendiquer le cumul. Ainsi, la rémunération versée au titre de l'année 2015 ne pourra pas être inférieure à celle résultant de l'application des dispositions conventionnelles, augmentée de 80 €. Si la rémunération contractuelle d'un salarié est supérieure, elle lui est maintenue sans cumul avec la prime.

3. Le 3 « Congé de formation économique et sociale » ou congé de formation syndicale de l'article C.173 « Modalités spécifiques » de la convention collective est modifié et remplacé par le texte figurant en annexe au présent accord.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Article C. 173

#### *Congé de formation économique, syndicale et sociale. – Modalités spécifiques*

(...)

3. Congé de formation économique et sociale ou congé de formation syndicale (art. L. 3142-13 et suivants du code du travail).

Conformément à l'article L. 3142-13 du code du travail, ce congé est de droit, sauf si l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise, ou, s'il n'existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Les parties considèrent que tel est notamment le cas pendant les périodes de vendanges.

(...)

#### **Calculs des mensualités (pour 35 heures) par coefficient d'emploi suite à l'accord tripartite du 2 juin 2015**

*Rémunérations mensuelles garanties pour 35 heures par semaine  
à effet au 1<sup>er</sup> juin 2015 (primes annuelles à ajouter (cf. art. C. 26))*

Valeur du point coefficient 100 : 8,90 €.

Employés et ouvriers

(En euros.)

COEFFICIENT hiérarchique de la fonction	SALAIRE GARANTI (taux horaire)	MENSUALITÉ : 35 HEURES + MTP + ADAPTATION		
		1 <sup>er</sup> mois (35 h + MTP) (152,25)	De 2 à 6 mois (158,34)	De 7 à 12 mois (162,40)
100	8,90			
120	9,93	1 511,54	1 572,00	1 612,31
130	10,44	1 589,45	1 653,03	1 695,42
140	10,95	1 667,37	1 734,06	1 778,53
150	11,46	1 745,28	1 815,09	1 861,63
160	11,98	1 823,20	1 896,12	1 944,74
170	12,49	1 901,11	1 977,16	2 027,85
175	12,74	1 940,07	2 017,67	2 069,41
180	13,00	1 979,03	2 058,19	2 110,96
190	13,51	2 056,94	2 139,22	2 194,07
195	13,77	2 095,90	2 179,73	2 235,62

*Rémunération mensuelle incluant les primes MTP + adaptation + évolution de carrière à l'ancienneté*

**Employés et ouvriers**

*(En euros.)*

Coef.	1 an à < 3 ans	3 ans à < 6 ans	6 ans à < 11 ans	11 ans à < 16 ans	16 ans à < 21 ans	21 ans à < 26 ans	26 ans à < 30 ans	30 ans à < 35 ans	35 ans à < 40 ans	40 ans et plus
120	1 632,30	1 651,65	1 661,48	1 671,16	1 680,83	1 692,60	1 705,66	1 724,85	1 733,07	1 741,29
130	1 716,44	1 736,78	1 747,13	1 757,30	1 767,47	1 779,85	1 793,58	1 813,76	1 822,40	1 831,05
140	1 800,58	1 821,92	1 832,77	1 843,44	1 854,11	1 867,10	1 881,50	1 902,67	1 911,74	1 920,81
150	1 884,72	1 907,06	1 918,41	1 929,58	1 940,75	1 954,34	1 969,42	1 991,58	2 001,07	2 010,56
160	1 968,86	1 992,19	2 004,06	2 015,73	2 027,39	2 041,59	2 057,34	2 080,49	2 090,40	2 100,32
170	2 053,00	2 077,33	2 089,70	2 101,87	2 114,04	2 128,84	2 145,26	2 169,40	2 179,74	2 190,08
175	2 095,07	2 119,90	2 132,52	2 144,94	2 157,36	2 172,46	2 189,22	2 213,85	2 224,40	2 234,96
180	2 137,14	2 162,47	2 175,34	2 188,01	2 200,68	2 216,09	2 233,18	2 258,31	2 269,07	2 279,84
190	2 221,28	2 247,60	2 260,99	2 274,15	2 287,32	2 303,33	2 321,11	2 347,21	2 358,40	2 369,59
195	2 263,34	2 290,17	2 303,81	2 317,22	2 330,64	2 346,96	2 365,07	2 391,67	2 403,07	2 414,47

## Agents d'encadrement

(En euros.)

COEFFICIENT hiérarchique de la fonction	SALAIRE GARANTI (taux horaire)	MENSUALITÉ : 35 HEURES + MTP + ADAPTATION		
		< 2 mois	De 3 à 6 mois	> 6 mois
200	14,02	2 134,85	2 220,25	2 277,18
210	14,53	2 212,77	2 301,28	2 360,29
220	15,05	2 290,68	2 382,31	2 443,39
225	15,30	2 329,64	2 422,83	2 484,95
230	15,56	2 368,60	2 463,34	2 526,50
240	16,07	2 446,51	2 544,37	2 609,61
245	16,32	2 485,47	2 584,89	2 651,17
250	16,58	2 524,43	2 625,40	2 692,72
270	17,60	2 680,25	2 787,46	2 858,94
295	18,88	2 875,04	2 990,04	3 066,71
300	19,14	2 914,00	3 030,56	3 108,26
325	20,42	3 108,78	3 233,13	3 316,04

## Cadres

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	< 18 MOIS	DE 18 À 36 MOIS	> 36 MOIS
I <i>a</i>		2 524,43	2 625,40	2 692,72
I <i>b</i>	300 à 349	2 914,00	3 030,56	3 108,26
		93,75 %	97,50 %	100 %
		3 295,78	3 427,61	3 515,50
II	350 à 449	3 303,57	3 435,71	3 523,81
		93,75 %	97,50 %	100 %
		4 074,92	4 237,92	4 346,58
III <i>a</i>	450 à 599	4 082,71	4 246,02	4 354,89
		93,75 %	97,50 %	100 %
		5 243,64	5 453,38	5 593,21
III <i>b</i>	600 à 719	5 251,43	5 461,49	5 601,52
		93,75 %	97,50 %	100 %
		6 178,61	6 425,75	6 590,52
1. Durant les 18 premiers mois d'adaptation à la fonction attribuée : 93,75 % du montant prévu au 37 <sup>e</sup> mois.				
2. Du 19 <sup>e</sup> au 36 <sup>e</sup> mois : 97,50 % du montant prévu au 37 <sup>e</sup> mois.				
Le statut cadre inclut les sujétions et les dépassements d'horaires inhérents à la fonction.				



## Règles générales d'application

1. Le coefficient hiérarchique est donné par la grille unique de classification des emplois d'employés, ouvriers (caves et vignes), encadrement et cadres.
2. Grille non applicable aux saisonniers occupés aux travaux de vendanges (cf. art. B.391).
3. Tout salaire mensuel supérieur à celui prévu au barème ne justifie pas de majorer le coefficient hiérarchique exclusivement déterminé par l'emploi.
4. Aucun élément de salaire du code du travail (Smic) ou particulier à la maison ne peut se cumuler avec les montants de ce barème (cf. art. A.25).

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/31

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Entreprises du paysage : avenant n° 1 du 25 juin 2015 .....</b>	<b>121</b>
<b>Entreprises du paysage : avenant n° 14 du 25 juin 2015 .....</b>	<b>124</b>

Brochure n° 3617

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7018. – ENTREPRISES DU PAYSAGE**

AVENANT N° 1 DU 25 JUIN 2015

NOR : AGRS1597244M  
IDCC : 7018

Entre :

L'UNEP,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'accord national du 15 juin 2012 relatif au régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC est modifié comme suit :

1. L'article 4.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 4.3

*Cessation des garanties*

Les garanties du présent régime cessent à la rupture du contrat de travail, à l'exception :

- du maintien des prestations d'incapacité temporaire ou d'incapacité permanente en cours de service ;
- du maintien de la garantie décès (capital décès, rente éducation et rente de conjoint) aux bénéficiaires de prestations d'incapacité temporaire ou d'incapacité permanente durant toute la période de versement de celles-ci. »

2. Le troisième alinéa de l'article 9 est remplacé par le suivant :

« A titre indicatif, il est précisé que la valeur du point rente éducation au 1<sup>er</sup> janvier 2015 est de 0,2935 €. »

3. La dernière phrase du neuvième alinéa de l'article 17 est remplacée par la suivante :

« Au 1<sup>er</sup> janvier 2015, le salaire de référence est de 6,7735 €. »

4. Le troisième alinéa de l'article 18 est complété comme suit :

« Au 1<sup>er</sup> janvier, la valeur du point est de 0,3319 €. »

5. Le dernier alinéa de l'article 20.2 est remplacé par le suivant :

« Les allocations liquidées sont versées mensuellement à terme échu et dues le premier jour du mois civil. »

6. Le premier alinéa de l'article 22 est remplacé par le suivant :

« Dans le cas où le nombre de points de retraite d'un retraité, d'un conjoint survivant, d'un conjoint divorcé non remarié, est inférieur à 1 000 points, il n'est pas procédé à la liquidation des droits sous forme de rente mais à un versement unique sous forme de capital. »

7. L'article 26 est remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 26

##### *Garanties de prévoyance*

En contrepartie des garanties fixées par le présent accord, le taux global de la cotisation prévoyance est fixé à :

- 1,92 % sur la tranche A (salaire limité au plafond des assurances sociales agricoles) ;
- 2,93 % sur les tranches B et C (salaire compris entre 1 fois et 8 fois le plafond des assurances sociales agricoles).

Concernant le risque incapacité temporaire :

- la garantie correspondant à l'obligation de mensualisation de l'employeur est à la charge exclusive de celui-ci et correspond à une cotisation de 0,30 % sur la tranche A et de 0,49 % sur les tranches B et C.

La garantie correspondant au relais mensualisation est, quant à elle, à la charge exclusive du salarié et correspond à une cotisation de 0,26 % sur la tranche A et de 0,73 % sur les tranches B et C ;

- un taux d'appel peut être fixé chaque année par la commission paritaire de suivi en fonction des résultats du régime.

Depuis 2013, le taux d'appel de la garantie incapacité temporaire est fixé à 96 %, soit une cotisation globale de 0,55 % sur la tranche A et de 1,19 % sur les tranches B et C, portant ainsi la cotisation relais mensualisation à la charge du salarié à 0,25 % tranche A et 0,70 % tranches B et C.

La ventilation des taux de cotisation contractuels par risque est fixée dans le tableau annexé au présent accord. »

#### **Article 2**

Les modifications apportées à l'accord par le présent avenant prennent effet le 1<sup>er</sup> juillet 2015, excepté celles de l'article 4.3 « Cessation des garanties » qui prennent effet à la date fixée par la loi pour l'entrée en vigueur du dispositif portabilité prévoyance.

#### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 25 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

L'annexe I de l'accord est remplacée par la suivante :

### « ANNEXE I

#### TAUX CONTRACTUELS ET VENTILATION DES COTISATIONS (EN VIGUEUR AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2015)

*(En pourcentage.)*

GARANTIE	TA			TB – TC		
	Tranche de salaire inférieure ou égale au plafond ASA			Tranche de salaire comprise entre 1 et 8 fois le plafond ASA		
	Part employeur	Part salarié	Total	Part employeur	Part salarié	Total
<b>Décès</b>	<b>1,01</b>		<b>1,01</b>	<b>0,445</b>	<b>0,445</b>	<b>0,89</b>
Capital décès	0,31		0,31	0,115	0,115	0,23
Indemnité frais d'obsèques	0,02		0,02			
Rente éducation	0,07		0,07	0,025	0,025	0,05
Rente de conjoint	0,61		0,61	0,305	0,305	0,61
<b>Incapacité temporaire</b>	<b>0,30</b>	<b>0,26</b>	<b>0,56</b>	<b>0,49</b>	<b>0,73</b>	<b>1,22</b>
Mensualisation	0,30		0,30	0,49		0,49
Relais mensualisation		0,26	0,26		0,73	0,73
<b>Incapacité permanente</b>	<b>0,35</b>		<b>0,35</b>	<b>0,528</b>	<b>0,292</b>	<b>0,82</b>
Incapacité permanente privée	0,31		0,31	0,438	0,292	0,73
Incapacité permanente professionnelle	0,04		0,04	0,09		0,09
<b>Total prévoyance</b>	<b>1,66</b>	<b>0,26</b>	<b>1,92</b>	<b>1,463</b>	<b>1,467</b>	<b>2,93</b>
(Soit en répartition)	86,50	13,50	100	50,00	50,00	100
<b>Frais de santé</b>						
Assiette salaire (avec cotisation minimum 2,1 % PMSS)	1,45	1,45	2,90			
Assiette plafond sécurité sociale	0,378	0,882	1,26			
<b>Frais de santé régime local Alsace-Moselle</b>						
Assiette salaire (avec cotisation minimum 1,37 % PMSS)	0,945	0,945	1,89			
Assiette plafond sécurité sociale	0,342	0,798	1,14			

Brochure n° 3617

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7018. – ENTREPRISES DU PAYSAGE**

AVENANT N° 14 DU 25 JUIN 2015

NOR : AGRS1597245M  
IDCC : 7018

Entre :

L'UNEP,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;

La CFTC-Agri ;

La FGA CFDT ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour objet de prendre en compte l'impact tarifaire des dispositions légales relatives à la portabilité des droits au titre des garanties prévoyance.

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

*Modification des taux et répartitions des cotisations prévoyance  
pour les TAM et les cadres*

Les dispositions relatives aux taux et répartitions des cotisations prévoyance prévues respectivement au sein de l'article 13 du chapitre VI « Prévoyance et santé » des dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise, d'une part, et des dispositions particulières propres aux cadres, d'autre part, sont modifiées comme suit :

**« Taux de cotisations et répartitions**

**1. Garanties de prévoyance**

En contrepartie des garanties fixées par le présent accord, le taux global de la cotisation prévoyance est fixé à :

- 1,92 % sur la tranche A (salaire limité au plafond des assurances sociales agricoles) ;
- 2,93 % sur les tranches B et C (salaire compris entre 1 fois et 8 fois le plafond des assurances sociales agricoles).

Concernant le risque incapacité temporaire :

- la garantie correspondant à l'obligation de mensualisation de l'employeur est à la charge exclusive de celui-ci et correspond à une cotisation de 0,30 % sur la tranche A et de 0,49 % sur les tranches B et C.

La garantie correspondant au relais mensualisation est, quant à elle, à la charge exclusive du salarié et correspond à une cotisation de 0,26 % sur la tranche A et de 0,73 % sur les tranches B et C ;

- un taux d'appel peut être fixé chaque année par la commission paritaire de suivi en fonction des résultats du régime.

Depuis 2013, le taux d'appel de la garantie incapacité temporaire est fixé à 96 %, soit une cotisation globale de 0,55 % sur la tranche A et de 1,19 % sur les tranches B et C, portant ainsi la cotisation relais mensualisation à la charge du salarié à 0,25 % pour la tranche A et 0,70 % pour les tranches B et C. »

## **Article 2**

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur concomitamment à l'entrée en vigueur de l'avenant n° 1 du 25 juin 2015 à l'accord national du 15 juin 2012 relatif au régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC.

## **Article 3**

### *Dépôt et extension*

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 25 juin 2015.

(Suivent les signatures.)



---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150310-000715

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---