

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2015/40 DU 24 OCTOBRE 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	55

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/40

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Ateliers et chantiers d'insertion : avenant n° 18 du 2 avril 2015 modifiant l'article 1 ^{er} « Définition du champ d'application » du titre I ^{er} « Règles générales » de la convention	4
Bâtiment (Basse-Normandie [ouvriers]) : dénonciation par lettre du 8 septembre 2015 de la FFB et de la CAPEB Basse-Normandie de l'accord du 26 juin 2001 relatif à la couverture complémentaire des dépenses de santé	6
Bâtiment (Limousin [ouvriers, ETAM, cadres]) : dénonciation par lettre du 9 septembre 2015 de la CAPEB, des SCOP BTP et de la FFB Limousin de l'accord du 27 mars 1995 relatif à la couverture complémentaire des dépenses de santé	7
Bâtiment et travaux publics (Martinique [ouvriers]) : accord du 9 juin 2015 relatif aux salaires à compter du 1 ^{er} juin 2015	9
Bâtiment et travaux publics (Martinique [ETAM]) : accord du 9 juin 2015 relatif aux salaires à compter du 1 ^{er} juin 2015	11
Cafétérias (chaînes) : accord du 7 juillet 2015 relatif à la grille de salaires et au travail à temps partiel	13
Canne à sucre (culture [Martinique]) : avenant du 30 avril 2015 relatif aux salaires pour l'année 2015	16
Chaussure (détaillants) : avenant n° 80 du 18 mai 2015 modifiant le chapitre XXVIII « Régime de prévoyance » de la convention	17
Coiffure (professions connexes) : avenant n° 2 du 29 juillet 2015 à l'accord du 3 juillet 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	20
Fleuristes et animaux familiers : accord du 1 ^{er} juillet 2015 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2015	23
Manutention portuaire (Guadeloupe) : avenant du 31 mars 2015 relatif aux conditions d'emploi des ouvriers dockers occasionnels embauchés en CDD d'usage constant	25
Manutention portuaire (Guadeloupe) : avenant du 31 mars 2015 relatif à la mise en place d'une « commission des sages »	28
Manutention portuaire (Guadeloupe) : avenant du 31 mars 2015 relatif à l'organisation du travail	31
Manutention portuaire (Guadeloupe) : avenant du 9 juillet 2015 relatif aux indemnités de fin de carrière	35

Manutention portuaire (Guadeloupe) : avenant du 9 juillet 2015 relatif à l'organisation du travail et aux grilles de rémunération	38
Métallurgie (Bas-Rhin) : accord du 24 juillet 2015 relatif aux salaires (RMH, RAEG) et aux primes au 1 ^{er} janvier 2015.....	43
Sécurité sociale (organismes) : accord du 30 juin 2015 relatif à la participation des organismes de sécurité sociale aux titres-restaurant	46
Sucrière et rhumière (industrie [Martinique]) : accord du 26 février 2015 relatif aux salaires pour l'année 2015.....	48
Vente à distance (entreprises) : accord du 6 juillet 2015 relatif au télétravail	50

Brochure n° 3379

Convention collective nationale

IDCC : 3016. – ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION

AVENANT N° 18 DU 2 AVRIL 2015

MODIFIANT L'ARTICLE 1^{ER} « DÉFINITION DU CHAMP D'APPLICATION »
DU TITRE I^{ER} « RÈGLES GÉNÉRALES » DE LA CONVENTION

NOR : ASET1550877M

IDCC : 3016

Entre :

Le SYNESI,

D'une part, et

La PSTE CFDT ;

La FPSE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. – Objet de la discussion

Il est décidé de modifier le champ d'application comme suit.

L'ensemble des accords collectifs conclus par le SYNESI et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit :

« Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'Etat au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Sont exclues du champ d'application les entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, modifié par la loi n° 2008-130 du 17 décembre 2008 (art. 63).

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national y compris les DOM. »

II. – Dépôt. – Durée. – Date d'application et extension

1. Dépôt

Le présent avenant est déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès de la direction générale du travail.

2. Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

3. Date d'entrée en application

Le présent avenant entre en application à la date de signature par les partenaires sociaux pour les adhérents de l'organisation patronale et au premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

4. Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 2 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : 1785. – BÂTIMENT

Ouvriers

(Basse-Normandie)

(9 février 1994)

(Bulletin officiel n° 1994-5 bis)

(Etendue par arrêté du 8 juillet 1994,

Journal officiel du 21 juillet 1994)

**DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 8 SEPTEMBRE 2015
DE LA FFB ET DE LA CAPEB BASSE-NORMANDIE DE L'ACCORD DU 26 JUIN 2001
RELATIF À LA COUVERTURE COMPLÉMENTAIRE DES DÉPENSES DE SANTÉ**

NOR : ASET1550896M

IDCC : 1785

*FFB Basse-Normandie
8, rue Saint-Nicolas, CS 65446
14054 Caen Cedex 4*

Caen, le 8 septembre 2015.

*CAPEB Basse-Normandie
1, impasse Initialis
14209 Hérouville-Saint-Clair*

Monsieur le secrétaire,

Nous vous informons que conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les organisations d'employeurs signataires de l'accord du 26 juin 2001 relatif à la couverture complémentaire des dépenses de santé dans la région Basse-Normandie dénoncent ledit accord à la date de notification du présent courrier.

Cette dénonciation fait l'objet d'un dépôt en application de l'article D. 2231-8 du code du travail.

La négociation de substitution prévue à l'article L. 2261-10 du code du travail interviendra au niveau national dans le cadre de la généralisation de la complémentaire santé prescrite par la loi.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le secrétaire, l'expression de nos sentiments distingués.

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 9 SEPTEMBRE 2015
DE LA CAPEB, DES SCOP BTP ET DE LA FFB LIMOUSIN
DE L'ACCORD DU 27 MARS 1995
RELATIF À LA COUVERTURE COMPLÉMENTAIRE DES DÉPENSES DE SANTÉ
(LIMOUSIN)

NOR : ASET1550895M

La CAPEB
Les SCOP BTP
La FFB Limousin

Limoges, le 9 septembre 2015.

Madame, Monsieur,

Nous vous informons que conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les organisations d'employeurs signataires de l'accord du 27 mars 1995 relatif à la couverture complémentaire des dépenses de santé dans la région Limousin dénoncent ledit accord à la date de notification du présent courrier.

En application de l'article 10 de l'accord professionnel du 27 mars 1995 relatif à la couverture complémentaire des dépenses de santé dans la région Limousin prévoyant la dénonciation, le préavis fixé étant de 6 mois, cette dénonciation prendra effet le 10 mars 2016.

Cette dénonciation fait l'objet d'un dépôt en application de l'article D. 2231-8 du code du travail.

La négociation de substitution prévue à l'article L. 2261-10 du code du travail interviendra au niveau national dans le cadre de la généralisation de la complémentaire santé prescrite par la loi.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Convention collective départementale
IDCC : 749. – BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS
(Martinique)
(28 décembre 1973)
(Etendue par arrêté du 16 mars 1976,
Journal officiel du 5 mai 1976)

ACCORD DU 9 JUIN 2015
RELATIF AUX SALAIRES À COMPTER DU 1^{ER} JUIN 2015
NOR : ASET1550882M
IDCC : 749

Entre :

Le SEBTPAM ;

La CNATP 972 ;

La CAPEB 972,

D'une part, et

La CSTM ;

L'UGTM ;

La FTC CGTM FSM,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique sur le territoire de la Martinique aux entreprises visées par la convention collective des ouvriers du bâtiment des travaux publics et annexes de Martinique.

Article 2

Salaires

Les salaires de la grille en vigueur sont revalorisés de 0,5 % à compter du 1^{er} juin 2015.

La nouvelle grille de salaires s'établit comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	SALAIRE horaire
OM	9,65
OS2	9,93
OS3	10,25

CATÉGORIE professionnelle	SALAIRE horaire
OQ1	10,87
OQ2	11,61
OQ3	12,61
OHQ	13,62
MOP	13,95
CE1	14,30
CE2	15,30

Article 3

Tout accord plus avantageux demeure acquis.

Article 4

Les parties conviennent de se revoir au mois de novembre 2015, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 5

L'extension de cet accord sera demandée au ministre du travail.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS
ET ACTIVITÉS ANNEXES

IDCC : 3107. – **ETAM**
(Martinique)

(31 mai 2012)

(Etendue par arrêté du 30 mai 2013,
Journal officiel du 19 juin 2013)

ACCORD DU 9 JUIN 2015
RELATIF AUX SALAIRES À COMPTER DU 1^{ER} JUIN 2015

NOR : ASET1550884M

IDCC : 3107

Entre :

Le SEBTPAM ;

La CNATP 972 ;

La CAPEB 972,

D'une part, et

La CSTM ;

L'UGTM ;

La FTC CGTM FSM,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique sur le territoire de la Martinique aux entreprises visées par la convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment, des travaux publics et annexes de Martinique.

Article 2

Salaires

Les salaires de la grille en vigueur sont revalorisés de 0,5 % à compter du 1^{er} juin 2015.

La nouvelle grille de salaires s'établit comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE
A	1 457,25
B	1 534,64
C	1 606,25
D	1 739,25
E	1 923,41
F	2 189,41
G	2 429,84
H	2 680,50

Article 3

Tout accord plus avantageux demeure acquis.

Article 4

Les parties conviennent de se revoir au mois de novembre 2015, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 5

L'extension de cet accord sera demandée au ministre du travail.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3297

Convention collective nationale
IDCC : 2060. – CAFÉTÉRIAS ET ASSIMILÉS
(Chaînes)

ACCORD DU 7 JUILLET 2015
RELATIF À LA GRILLE DE SALAIRES ET AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1550893M

IDCC : 2060

PRÉAMBULE

Pour faire suite aux réunions des 20 janvier, 18 mars, 19 mai 2015 et 7 juillet 2015, le syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) et les organisations syndicales signataires ont convenu, au titre des négociations salariales de branche 2015, des dispositions suivantes au titre de la revalorisation de la grille de salaires de branche et du travail à temps partiel.

Article 1^{er}

*Minima conventionnels de branche revalorisés
à compter du 1^{er} septembre 2015*

Les rémunérations horaires brutes applicables à compter du 1^{er} septembre 2015 sont déterminées dans le respect des salaires minima suivants :

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE
Employés	I	1	9,62
		2	9,71
		3	9,80
	II	1	9,90
		2	10,00
		3	10,43
	III	1	10,50
		2	10,61
		3	10,90
Agents de maîtrise	IV	1	10,90
		2	11,50
		3	12,30

Il est convenu que la rémunération annuelle brute ne pourra être inférieure à la somme de :

- 28 100 € concernant l'échelon 1 du niveau V de la catégorie des cadres ;
- 38 040 € concernant l'échelon 2 du niveau V de la catégorie des cadres ;
- 38 760 € concernant l'échelon 3 du niveau V de la catégorie des cadres.

La présente grille de salaires de branche entrera en application à la suite de l'extension du présent accord telle que définie dans son article 4. Toutefois, il a été convenu que cette grille de salaires de branche s'appliquera à sa date d'effet, soit au 1^{er} septembre 2015 pour les entreprises adhérentes du SNRPO qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998.

Article 2

Travail à temps partiel : mise en place des avenants « compléments d'heures »

Afin de prendre en compte les aspirations de certains salariés à temps partiel qui souhaitent, quand les circonstances et l'organisation de l'entreprise s'y prêtent, compléter leurs horaires ainsi que leur rémunération au moyen d'avenants temporaires venant revaloriser la base horaire contractuelle, le présent accord prévoit la possibilité de conclure des avenants « compléments d'heures » plutôt que de recourir à des contrats à durée déterminée.

Les avenants « compléments d'heures » seront uniquement proposés aux salariés à temps partiel qui se seront déclarés volontaires.

Une procédure permettant d'acter ce volontariat sera mise en œuvre dans chaque entreprise.

Les salariés à temps partiel qui effectuent régulièrement des compléments d'heures bénéficieront d'un accès prioritaire au temps complet ou à une augmentation de leur base horaire contractuelle si des heures sont disponibles dans l'établissement.

Les avenants « compléments d'heures » pourront être proposés à raison de 10 par année civile et par salarié tous motifs confondus pour une durée totale maximale de 28 semaines.

Ils pourront permettre d'atteindre temporairement la durée légale du travail.

Les heures réalisées dans le cadre des avenants « complément d'heures » sont des heures rémunérées au taux normal dans la limite d'un contingent annuel de 100 heures calculé par année civile et par salarié. Au-delà de ce contingent, les heures d'un avenant « complément d'heures » sont majorées à 5 %.

Les heures effectuées au-delà de la durée fixée par l'avenant « complément d'heures » sont des heures complémentaires qui donnent lieu à une majoration de 25 %.

Article 3

Durée et date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, sous réserve du droit d'opposition par les syndicats non signataires dans les conditions définies par la loi.

Article 4

Extension

En application de l'article L. 2261-15 du code du travail, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère du travail afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés.

Article 5

Publicité. – Dépôt

Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par les soins de la partie diligente auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Article 6

Dénonciation et révision

Le présent accord pourra être révisé sur demande de l'un ou l'autre des signataires en joignant à sa demande une proposition de rédaction du (ou des) article(s) dont la révision est demandée. La demande de révision sera examinée dans les 3 mois qui suivront sa présentation adressée à chaque syndicat représentatif. Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti dans un délai de 6 mois à compter de la première réunion consacrée à cette demande de révision sera réputée caduque.

Le présent accord pourra être dénoncé moyennant un préavis de 3 mois. Si la dénonciation émane soit de la délégation patronale, soit de la délégation salariale dans leur totalité, l'accord cesse d'exister à l'expiration du délai de 3 mois. Il continue de produire effet pendant encore 12 mois, sauf si l'accord de substitution est conclu avant le terme de ces 12 mois.

Fait à Paris, le 7 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNRPO.

Syndicats de salariés :

INOVA CFE-CGC ;

FGTA FO.

Convention collective départementale
IDCC : 2535. – CULTURE DE LA CANNE À SUCRE
(Martinique)
(1^{er} septembre 1956)

AVENANT DU 30 AVRIL 2015
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1550881M
IDCC : 2535

Entre :

La BBS ;

NEISSON ;

Le SMCS ;

Canne Union ;

Le SICA,

D'une part, et

La CSTM ;

La CGTM FSM ;

L'UGTM,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Grille des salaires applicable à compter du 1^{er} février 2015

(En euros.)

Coupe de la canne :	
Coupe à la toise	0,36
Coupe tonne laissée à terre	27,31
Chauffeurs :	
Chauffeur tracteur à roues débutant	9,74
Chauffeur tracteur à roues confirmé	9,79
Chauffeur cane loader, transloader, bull, pelles débutant	9,82
Chauffeur cane loader, transloader, bull, pelles confirmé	9,89
Chauffeur de machine débutant	10,14
Chauffeur de machine confirmé	11,40

La durée exigée pour devenir chauffeur confirmé dans chaque catégorie de chauffeur est de deux campagnes complètes.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3008

Convention collective nationale

IDCC : 733. – DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES

AVENANT N° 80 DU 18 MAI 2015

MODIFIANT LE CHAPITRE XXVIII « RÉGIME DE PRÉVOYANCE »

DE LA CONVENTION

NOR : ASET1550883M

IDCC : 733

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la mise en conformité du chapitre XXVIII « Régime de prévoyance » de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973 avec la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les organisations professionnelles et syndicales de salariés ont décidé de modifier le dispositif de maintien de couverture dit de portabilité au profit des anciens salariés relevant du champ d'application de la convention précitée.

En conséquence, le chapitre XXVIII de la convention collective nationale du 27 juin 1973 est modifié comme suit.

Article 1^{er}

*Maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8
du code de la sécurité sociale*

Les dispositions de l'article 43 « Bénéficiaires » de la convention sont modifiées comme suit :

« Article 43

Bénéficiaires

Bénéficie des garanties l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou déterminée), et de leur ancienneté, inscrit à l'effectif de l'entreprise adhérente, présent au travail ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail donne lieu à un maintien de la rémunération et/ou au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale. »

Les autres dispositions de l'article 43 sont supprimées.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, il est inséré après l'article 43 « Bénéficiaires » de la convention un article 44 intitulé et rédigé comme suit.

*Maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8
du code de la sécurité sociale*

Les dispositions ci-après prennent effet pour les cessations de contrat de travail intervenant à compter du 1^{er} juin 2015.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, 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 selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation 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 mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits aient été ouverts chez le dernier employeur ;
3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
4. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
5. L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
6. L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

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

Pour bénéficier du maintien, l'ancien 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 lesquelles les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur 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.

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 de couverture, qui ne sera donc pas prolongé d'autant.

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 du maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès).

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale). »

La numérotation des articles postérieurs de la convention collective nationale est modifiée en conséquence.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur au 1^{er} juin 2015.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 18 mai 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FDCE.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Brochure n° 3159

Convention collective nationale

IDCC : 2596. – **COIFFURE ET PROFESSIONS CONNEXES**

AVENANT N° 2 DU 29 JUILLET 2015
À L'ACCORD DU 3 JUILLET 2013
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1550897M
IDCC : 2596

Entre :

L'UNEC ;

Le CNEC,

D'une part, et

La FGTA FO ;

L'UNSA FCS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Financement de la formation professionnelle

Le présent avenant annule et remplace de la manière suivante l'article 15 de l'accord du 3 juillet 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, modifié par l'avenant n° 1 du 25 novembre 2013.

« Article 15

Financement de la formation professionnelle

Article 15.1

Participation légale des employeurs à la formation professionnelle continue

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale équivalente à :

- 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises de moins de 10 salariés sans être inférieure à 150 € pour le plan de formation ;
- 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises d'au moins 10 salariés.

Cette contribution doit être versée en totalité à AGEFOS-PME.

Article 15.2

Contribution conventionnelle au développement de la formation continue

Au regard des besoins très significatifs de professionnalisation des salariés de la branche, les partenaires sociaux décident de maintenir, en plus de l'obligation légale, une contribution conventionnelle. Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche.

Pour les entreprises occupant moins de 10 salariés

La contribution conventionnelle est de 0,4 % des rémunérations de l'année de référence, versée à l'OPCA dont relève la branche, dont :

- 0,10 % pour des actions de professionnalisation ;
- 0,30 % pour des actions plan de formation.

Pour les entreprises occupant de 10 à 19 salariés

La contribution conventionnelle est de 0,30 % des rémunérations de l'année de référence, versée à l'OPCA dont relève la branche.

Pour les entreprises occupant 20 salariés et plus

La contribution conventionnelle est de 0,60 % des rémunérations de l'année de référence, versée à l'OPCA dont relève la branche.

Article 15.3

Tableau récapitulatif

(En pourcentage.)

	– 10 salariés	10 À – 20 salariés	20 À – 50 salariés	50 À – 300 salariés	300 salariés et plus
FPSP		0,15	0,15	0,20	0,20
CIF		0,15	0,15	0,20	0,20
CPF		0,20	0,20	0,20	0,20
Professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,30	0,40
Plan de formation	0,40	0,20	0,20	0,10	
Total contribution légale	0,55	1,00	1,00	1,00	1,00
Contribution conventionnelle plan	0,30	0,30	0,60	0,60	0,60
Contribution conventionnelle professionnalisation	0,10				
Total taux de contribution	0,95	1,30	1,60	1,60	1,60

Article 2

Champ d'application et entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales en vigueur, date à laquelle il annulera et remplacera l'article 15 de l'accord du 3 juillet 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, modifié par l'avenant n° 1 du 25 novembre 2013.

Son champ d'application est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Article 3

Dépôt

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail en vue de son extension et auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 29 juillet 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010

Convention collective nationale
IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

ACCORD DU 1^{ER} JUILLET 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1550891M
IDCC : 1978

Vu la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue ;

Vu l'accord national relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000 étendu ;

Vu l'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers du 9 décembre 2009 étendu ;

Vu l'article L. 2241-2-1 du code du travail,
les partenaires sociaux réunis en commission nationale paritaire le 1^{er} juillet 2015 sont convenus des dispositions suivantes.

Article 1^{er}

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151,67 heures) sont revalorisés :

Ces montants sont applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

Grille de salaires minima conventionnels

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL
I	1	110	1 470,36
	2	120	1 475,93
	3	130	1 485,09
II	1	210	1 495,34
	2	220	1 500,46
	3	230	1 510,71
III	1	310	1 520,95
	2	320	1 531,19
	3	330	1 577,27

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL
IV	1	410	1 613,09
	2	420	1 638,73
	3	430	1 669,45
V	1	510	1 802,60
	2	520	1 905,01
	3	530	2 007,44
VI	1	610	2 130,34
	2	620	2 284,18
	3	630	2 509,29
VII	1	710	3 154,54
	2	720	3 318,42
	3	730	3 482,29

Article 2

Les salaires minimaux fixés par le présent accord sont applicables sous réserve du respect du Smic en vigueur, lorsque celui-ci leur est supérieur.

Article 3

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3, alinéa 1, du code du travail, des accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe du champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, vente et services des animaux familiers ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 4

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

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFAF ;
PRODAF ;
UNSSAC.

Syndicats de salariés :

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

Convention collective

**IDCC : 1923. – MANUTENTION PORTUAIRE
DE GUADELOUPE
(31 juillet 1995)**

(Bulletin officiel n° 1999-1 bis)
(Etendue par arrêté du 16 avril 1999,
Journal officiel du 28 avril 1999)

**AVENANT DU 31 MARS 2015
RELATIF AUX CONDITIONS D'EMPLOI
DES OUVRIERS DOCKERS OCCASIONNELS EMBAUCHÉS
EN CDD D'USAGE CONSTANT**

NOR : ASET1550885M
IDCC : 1923

PRÉAMBULE

Dans un contexte d'évolution des trafics et des organisations du travail, d'une part, et dans un souci de fiabilisation et de formation des ouvriers dockers occasionnels tels que défini par la CCNU (convention collective nationale unifiée ports et docks), d'autre part, il a été convenu entre les parties les conditions d'emploi des ouvriers dockers occasionnels actuels et les futurs dont la candidature aura été validée par la commission paritaire *ad hoc*.

Le présent accord ne se substitue pas à l'accord n° 11 portant sur la gestion des dockers occasionnels, notamment son article 1^{er}.

Les dockers listés par l'accord n° 11 seront gérés dans le même tour de rôle que les dockers occasionnels prioritaires.

Article 1^{er}

Contrat de travail

Conformément aux dispositions de la convention collective nationale unifiée ports et manutention et constatant les variations quotidiennes d'activité des entreprises de manutention dues aux variations de rythmes des escales des navires, les ouvriers dockers occasionnels seront embauchés pour des contrats à durée déterminée d'usage constant.

Les ouvriers dockers occasionnels devront être médicalement aptes à tous les emplois portuaires.

Article 2

Obligations réciproques

L'inscription sur la liste des dockers occasionnels prioritaires permet aux bénéficiaires de disposer d'une embauche prioritaire et selon un tour de rôle, en fonction de l'activité portuaire, par rapport à un autre docker occasionnel qui ne serait pas sur cette liste. En conséquence de cette priorité, les parties conviennent des dispositions suivantes.

2.1. Affectation

Les dockers occasionnels prioritaires s'engagent à répondre, chaque jour, aux éventuelles sollicitations d'AREMA, soit sur appel téléphonique d'AREMA, soit par consultation des éventuels moyens d'information que mettra en place AREMA (liste, réponders vocaux, autres...) afin de connaître leurs embauches éventuelles.

2.2. Ponctualités et sécurité

Tous les dockers occasionnels devront respecter les horaires de travail et porter les équipements de sécurité mis à leur disposition.

Le refus du port d'EPI :

- empêche l'accès au chantier ;
- entraîne, après rappel, des sanctions pouvant aller jusqu'à la radiation de la liste de dockers occasionnels.

2.3. Indisponibilités justifiées

Il est admis que les dockers occasionnels prioritaires soient indisponibles, notamment pour :

- assurer une période de congés (étant en CDD, la valeur des CP est payée à chaque versement de salaire). Ils devront alors prévenir AREMA 5 jours ouvrables à l'avance de la durée de leur indisponibilité ;
- incapacité temporaire médicalement constatée ;
- conclure un contrat de travail en CDD avec un autre employeur ;
- conclure un contrat de travail en CDI avec un autre employeur qu'AREMA, dans ce cas le bénéficiaire sera radié de la liste au terme de la période d'essai chez son nouvel employeur.

En dehors des cas d'indisponibilité ci-dessus, le refus de plus de trois embauches consécutives ou de non-disponibilité entraînera la radiation de la liste.

2.4. Non-présentation sur le chantier

Bien que les dockers occasionnels listés s'engagent à répondre à toute embauche, il est convenu que, après trois non-présentations sur les chantiers, le docker occasionnel sera radié de la liste.

Dans le cas où cette non-présentation serait due à une incapacité médicale soudaine et effectivement constatée par un praticien, la non-présentation restera sans conséquence dans la mesure où il en aura informé un responsable d'AREMA.

Article 3

Durée du travail

Les dockers occasionnels ne doivent pas, en principe, travailler plus de jours sur une période de 4 semaines glissantes que les CDII de l'entreprise. Dans cette limite, les dockers occasionnels prioritaires seront affectés avant ceux de la liste complémentaire.

Article 4

Formalités

Dès signature du présent avenant par l'une des organisations syndicales, il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Ces dernières disposent, selon l'article L. 2232-12 du code du travail, d'un délai de 8 jours pour exercer leur droit d'opposition. Cette opposition notifiée aux signataires devra être exprimée par écrit, motivée et préciser les points de désaccord.

Après la fin du présent délai, l'accord sera adressé :

- en deux exemplaires à la DIECCTE, dont une version sur support papier signée des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique ;
- en un exemplaire destiné au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Ces deux dépôts seront effectués par l'UEM.

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il entrera en application le lendemain de son dépôt.

Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée avec avis de réception et adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes.

Afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation, un nouveau projet devra être proposé par la partie qui a dénoncé dans un délai de 3 mois.

Si l'accord est dénoncé, il continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord destiné à le remplacer ou pendant une durée de 1 an maximum à compter de l'expiration du préavis à défaut de la conclusion d'un nouvel accord de place.

Chaque accord paritaire s'ajoutant au présent accord pourra être dénoncé selon les modalités prévues par le présent article.

Toute demande de révision présentée par l'une des organisations signataires est adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des organisations signataires ou adhérentes. Elles doivent comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée.

Au cas où l'une des organisations signataires formulerait une demande de révision partielle du présent accord, les autres organisations signataires pourront se prévaloir du même droit. Un accord devra intervenir dans un délai de 3 mois à propos des dispositions dont la révision a été demandée. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera de s'appliquer.

Fait à Jarry, le 31 mars 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UEM.

Syndicats de salariés :

UGTG ;

UNSA ;

CNTPA CFDT.

Convention collective

**IDCC : 1923. – MANUTENTION PORTUAIRE
DE GUADELOUPE
(31 juillet 1995)**

(Bulletin officiel n° 1999-1 bis)
(Etendue par arrêté du 16 avril 1999,
Journal officiel du 28 avril 1999)

AVENANT DU 31 MARS 2015

RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE « COMMISSION DES SAGES »

NOR : ASET1550886M

IDCC : 1923

Entre :

L'UEM,

D'une part, et

L'UGTG ;

L'UNSA ;

La CNTPA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Commission des sages

Les parties ont convenu de mettre en place une « commission des sages ».

C'est à l'occasion de discussions entre les partenaires sociaux sur la manière :

- de traiter des comportements de certains dockers ;
- d'intégrer une population nouvelle au travers du renouvellement des effectifs,

que les parties ont décidé de structurer la démarche informelle de concertation qui s'était mise en place.

C'est ainsi qu'après échanges, il a été décidé de mettre en place une « commission des sages » avec pour objectifs :

- de traiter des problèmes comportementaux, collectifs et individuels ;
- d'ouvrir un lieu de réflexion paritaire sur des sujets sociétaux pouvant avoir des conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise.

Cette commission paritaire sera composée :

- d'un représentant par organisation syndicale représentative ;
- d'un membre du comité d'entreprise ;

- du président de l’UEM (ou en cas d’impossibilité d’un représentant d’une entreprise de manutention), du DRH d’une des entreprises de manutention, de deux représentants des entreprises de manutention et de la direction d’AREMA.

Elle sera présidée par le président de l’UEM, ou par toute personne désignée par lui, qui pourra la convoquer à son initiative ou à la demande conjointe d’au moins deux de ses membres.

Cette commission devra émettre un avis sur l’objet de sa consultation. Cet avis sera consultatif.

En cas de consultation pour un problème d’ordre disciplinaire, la commission sera réunie à l’initiative du président pour émettre un avis avant que la décision de sanction ne soit notifiée. Cette sollicitation ne se substitue pas à l’obligation de réaliser un entretien préalable dans le cadre de la procédure légale.

Article 2

Formalités

Dès signature du présent avenant par l’une des organisations syndicales, il sera notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives conformément à l’article L. 2231-5 du code du travail.

Ces dernières disposent, selon l’article L. 2232-12 du code du travail, d’un délai de 8 jours pour exercer leur droit d’opposition. Cette opposition notifiée aux signataires devra être exprimée par écrit, motivée et préciser les points de désaccord.

Après la fin du présent délai, l’accord sera adressé :

- en deux exemplaires à la DIECCTE, dont une version sur support papier signée des parties par lettre recommandée avec demande d’avis de réception et une version sur support électronique ;
- en un exemplaire destiné au secrétariat-greffe du conseil des prud’hommes.

Ces deux dépôts seront effectués par l’UEM.

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il entrera en application le lendemain de son dépôt.

Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l’article L. 2261-9 du code du travail.

Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée avec avis de réception et adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes.

Afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation, un nouveau projet devra être proposé par la partie qui a dénoncé dans un délai de 3 mois.

Si l’accord est dénoncé, il continuera à produire effet jusqu’à l’entrée en vigueur de l’accord destiné à le remplacer ou pendant une durée de 1 an maximum à compter de l’expiration du préavis à défaut de la conclusion d’un nouvel accord de place.

Chaque accord paritaire s’ajoutant au présent accord pourra être dénoncé selon les modalités prévues par le présent article.

Toute demande de révision présentée par l’une des organisations signataires est adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des organisations signataires ou adhérentes. Elles doivent comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée.

Au cas où l’une des organisations signataires formulerait une demande de révision partielle du présent accord, les autres organisations signataires pourront se prévaloir du même droit. Un accord devra intervenir dans un délai de 3 mois à propos des dispositions dont la révision a été demandée.

Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera de s'appliquer.

Fait à Jarry, le 31 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

CONVENTIONS COLLECTIVES

Convention collective

**IDCC : 1923. – MANUTENTION PORTUAIRE
DE GUADELOUPE
(31 juillet 1995)**

(Bulletin officiel n° 1999-1 bis)

*(Etendue par arrêté du 16 avril 1999,
Journal officiel du 28 avril 1999)*

**AVENANT DU 31 MARS 2015
RELATIF À L'ORGANISATION DU TRAVAIL**

NOR : ASET1550887M

IDCC : 1923

PRÉAMBULE

L'annexe II de l'avenant du 19 décembre 2014 à la convention collective de la Guadeloupe prévoyait que les parties signataires engageraient des négociations sur différents thèmes.

C'est dans ce cadre que les parties se sont rencontrées et ont engagé des négociations sur l'organisation du travail.

Article 1^{er}

Evolution des organisations du travail

Porte-conteneurs intégraux

Pas de changement pour l'équipe normale et l'équipe renforcée et création d'une équipe pour les shifts sans saisissage (pas de manutention de barres de lasching) :

	PORTE-CONTENEURS INTÉGRAUX		
	Equipe renforcée	Equipe normale	Equipe sans saisissage
Contremaître	2	2	2
Hommes bord	6	4	2
Chef panneau	1	1	1
Hommes terre	2	2	2
Conducteurs attelage	4	4	4
Conducteurs stackers	2	2	2
Pointeurs	2	2	2
Total	19	17	15

Navire Roro (type Midas)

	SI PLUS DE 90 TCS	SI MOINS DE 90 TCS	CHARGEMENT uniquement avec tous les TCS sur châssis
Caristes frontaux	2	2	
Caristes attelages (2 + 3)	5	5	2
Dockers terre	2	2	1
Docker chef de cale	1	1	1
Dockers saississeurs/dessaisisseurs	6	6	6
Pointeurs (bord, parc, châssis)	3	3	1
Total	19	19	11
Dockers complémentaires	4		
Contremaître	2	2	2
Total	25	21	13

Il est précisé en complément à l'avenant du 14 décembre 2014 que les heures de prolongation du shift d'après-midi sur les navires Roro de type Midas ne seront pas réalisées compte tenu des conditions de travail en nocturne. Les heures de prolongation du shift du matin seront possibles dans les conditions de l'accord du 14 décembre 2014.

Navire type péniche/barge (navire Roro de longueur inférieure ou égale à 80 mètres)

Cariste	1
Pointeur	1
Dockers	2
Contremaître	1
Total	5

Navire type Marin

Caristes 3, dont 1 qui peut faire camions/colis...	2
Caristes attelage	2
Pointeur	1
Contremaître	1
Dockers bord	2
Docker terre	1
Total	9
Dockers en plus si voiture	XX

Navire Car Carriers

Effectif conducteur en fonction du nombre de voitures (voir accord d'intéressement)	Variable
Contremaître	1
1 pointeur jusqu'à 500 véhicules et 2 au-delà	1 ou 2
Nombre de caristes variable en fonction du nombre d'engins à manutentionner (minimum 1 pour 20 engins)	Variable

Les autres types de navire ou de manutention non évoqués dans le présent accord feront l'objet de négociations ultérieures en vue de conclure des avenants au présent accord.

Article 2

Vacation

Il est créé un nouvel horaire, dont l'objectif est de permettre une affectation d'équipe correspondant à une durée d'activité justifiée par les manutentions à traiter.

Ce nouvel horaire sera appelé : vacation. Il sera d'une durée de 4 heures sans heures à suivre et sans prolongation. L'heure de fin de la vacation sera au maximum l'heure de fin du shift du matin ou d'après-midi, son heure de début sera adaptée au besoin de la manutention à réaliser.

Pour les CDDUC, le contrat de travail sera adapté à la durée de cette vacation.

Un ouvrier docker (CDI ou CDDUC) sera limité à une vacation par jour.

Article 3

Activités parcs

Les parties conviennent d'examiner ensemble les possibilités d'évolution de l'activité parcs. Une négociation spécifique à cette activité sera engagée avant le 30 mai 2015.

Article 4

Formalités

Dès signature du présent avenant par l'une des organisations syndicales, il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Ces dernières disposent, selon l'article L. 2232-12 du code du travail, d'un délai de 8 jours pour exercer leur droit d'opposition. Cette opposition notifiée aux signataires devra être exprimée par écrit, motivée et préciser les points de désaccord.

Après la fin du présent délai, l'accord sera adressé :

- en deux exemplaires à la DIECCTE, dont une version sur support papier signée des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique ;
- en un exemplaire destiné au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Ces deux dépôts seront effectués par l'UEM.

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il entrera en application le lendemain de son dépôt.

Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée avec avis de réception et adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes.

Afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation, un nouveau projet devra être proposé par la partie qui a dénoncé dans un délai de 3 mois.

Si l'accord est dénoncé, il continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord destiné à le remplacer ou pendant une durée de 1 an maximum à compter de l'expiration du préavis à défaut de la conclusion d'un nouvel accord de place.

Chaque accord paritaire s'ajoutant au présent accord pourra être dénoncé selon les modalités prévues par le présent article.

Toute demande de révision présentée par l'une des organisations signataires est adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des organisations signataires ou adhérentes. Elles doivent comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée.

Au cas où l'une des organisations signataires formulerait une demande de révision partielle du présent accord, les autres organisations signataires pourront se prévaloir du même droit. Un accord devra intervenir dans un délai de 3 mois à propos des dispositions dont la révision a été demandée. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera de s'appliquer.

Fait à Jarry, le 31 mars 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UEM.

Syndicats de salariés :

UGTG ;

UNSA ;

CNTPA CFDT.

Convention collective

**IDCC : 1923. – MANUTENTION PORTUAIRE
DE GUADELOUPE
(31 juillet 1995)**

(Bulletin officiel n° 1999-1 bis)
(Etendue par arrêté du 16 avril 1999,
Journal officiel du 28 avril 1999)

**AVENANT DU 9 JUILLET 2015
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE FIN DE CARRIÈRE**
NOR : ASET1550888M
IDCC : 1923

PRÉAMBULE

Constatant que la très grande majorité des ouvriers dockers de plus de 55 ans ne bénéficie pas du nombre d'annuités qui leur permettra de liquider leur retraite à taux plein ou avec une carrière complète, les parties signataires ont décidé des dispositions du présent accord.

Le présent accord majore l'indemnité de départ à la retraite des bénéficiaires qui ne disposent pas du nombre de trimestres pour liquider leur retraite à taux plein ou d'une carrière complète. En signant cet accord, les parties souhaitent pouvoir favoriser le départ à la retraite des dockers en compensant, sous forme de capital, une partie du manque à gagner constaté sur leurs pensions.

Article 1^{er}

Indemnités de fin de carrière (rappel des règles applicables)

L'avenant n° 1 à l'avenant du 19 décembre 2014 à la convention collective de la manutention portuaire Guadeloupe, portant sur les conditions d'application de la convention collective nationale unifiée ports et manutention, précise les conditions d'application des indemnités de fin de carrière (départ à la retraite) entre le départ volontaire à l'initiative du salarié et la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

Article 2

Majoration de l'indemnité de fin de carrière

2.1. Départ volontaire à la retraite

En cas de départ volontaire à la retraite à un âge ne permettant pas la liquidation à taux plein, l'indemnité de départ versée sera majorée comme suit :

TAUX DE LIQUIDATION compris entre	MAJORATION de l'IFC
49 % et 45 %	15 000 €
44,99 % et 40 %	20 000 €

TAUX DE LIQUIDATION compris entre	MAJORATION de l'IFC
Inférieur à 40 %	25 000 €

En cas de départ volontaire à la retraite à un âge permettant la liquidation à taux plein mais avec une carrière incomplète, l'indemnité de départ sera majorée de 7 500 €.

Article 3

Retraite supplémentaire

Les parties avaient convenu, dans plusieurs accords signés depuis le 1^{er} septembre 2014, d'étudier la possibilité de mettre en place une retraite supplémentaire.

Elles décident, par la signature du présent accord, que la mise en place d'une retraite supplémentaire n'est plus d'actualité et que la négociation sur sa mise en œuvre sera reprise lorsque le présent accord ou tout avenant le reconduisant cessera de produire ses effets.

Article 4

Formalités

Dès signature du présent avenant par l'une des organisations syndicales, il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Ces dernières disposent selon l'article L. 2232-12 du code du travail d'un délai de 8 jours pour exercer leur droit d'opposition. Cette opposition notifiée aux signataires devra être exprimée par écrit, motivée et préciser les points de désaccord.

Après la fin du présent délai, l'accord sera adressé :

- en deux exemplaires à la DIECCTE, dont une version sur support papier, signée des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique ;
- en un exemplaire destiné au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Ces deux dépôts seront effectués par l'UEM.

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans. Sauf en cas d'accord de reconduction, le présent accord cessera de produire ses effets le lendemain de son expiration.

Le présent accord entrera en application le lendemain de son dépôt.

Dénonciation. – Révision

Conformément aux dispositions légales, le présent accord ne pourra pas être dénoncé pendant sa période d'application.

Toute demande de révision présentée par l'une des organisations signataires est adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des organisations signataires ou adhérentes. Elles doivent comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée.

Au cas où l'une des organisations signataires formulerait une demande de révision partielle du présent accord, les autres organisations signataires pourront se prévaloir du même droit. Un accord devra intervenir dans un délai de 3 mois à propos des dispositions dont la révision a été demandée. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera de s'appliquer.

Fait à Jarry, le 9 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UEM.

Syndicats de salariés :

UGTG ;

UNSA ;

CNTPA CFDT.

Convention collective

**IDCC : 1923. – MANUTENTION PORTUAIRE
DE GUADELOUPE
(31 juillet 1995)**

(Bulletin officiel n° 1999-1 bis)
(Etendue par arrêté du 16 avril 1999,
Journal officiel du 28 avril 1999)

**AVENANT DU 9 JUILLET 2015
RELATIF À L'ORGANISATION DU TRAVAIL
ET AUX GRILLES DE RÉMUNÉRATION**

NOR : ASET1550889M

IDCC : 1923

Entre :

L'UEM,

D'une part, et

L'UGTG ;

L'UNSA ;

La CNTPA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Evolution des organisations du travail

1.1. Complément à l'article 1^{er} de l'accord du 31 mars 2015 (navire Roro type Midas)

En fonction des conditions de chargement du navire et de la connaissance par le manutentionnaire du dernier plan de chargement (24 heures avant l'escale), il sera possible de renforcer la composition d'équipe initiale selon la problématique opérationnelle à l'intérieur des effectifs définis dans l'accord. Le CHSCT sera prévenu par mail.

1.2. Mixité des équipes

Lorsque le niveau d'activité justifie l'emploi de CDDUC, l'employeur répartira de manière équilibrée les CDD et les CDI sur l'ensemble des plages horaires existantes.

Article 2

Organisation des activités parcs et utilisation des outils de gestion informatisés

2.1. Horaires du parc

En application de l'accord n° 10 du 4 décembre 2009, l'activité parc est organisée comme suit :

	MATIN 6 h 30 - 13 heures			SOIR 13 heures - 20 heures		
	Cariste	Pointeur	Docker	Cariste	Pointeur	Docker
Livraison dry pleins	3	1	–	3	1	–
Réception TCS vides et pleins	2	2	2	2	2	2
Parc Reefer	1	–	–	1	–	–
Total activité parcs	6	3	2	6	3	2

A compter du 1^{er} août 2015, l'organisation suivante annule et remplace les dispositions de l'accord n° 10 du 4 décembre 2009 :

	MATIN 6 h 30 - 13 heures			SOIR 13 heures - 20 heures			JOURNÉE 7 h 30 à 12 heures et 14 heures à 16 h 30		
	Cariste	Pointeur	Docker	Cariste	Pointeur	Docker	Cariste	Pointeur	Docker
Livraison dry pleins	1	1	–	1	1	–	2	–	–
Réception livraison TCS vides	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Parc Reefer	1	–	–	1	–	–	–	–	–
Total activité parcs	3	2	1	3	2	1	3	1	1
Activité pré-trip	–	–	–	–	–	–	1	–	–

En cas de volume d'activité conduisant à un engorgement de l'organisation ci-dessus, il sera possible de prolonger les horaires de journée (entre 12 et 14 heures ou au-delà de 16 h 30), dans la limite de la durée légale maximale du travail, par des heures supplémentaires majorées à 25 % ou 50 % selon leur rang ; cette majoration ne s'ajoute pas aux éventuelles majorations légales.

2.2. Utilisation des outils informatique de gestion

L'utilisation des outils informatique de gestion, qui fait intégralement partie des missions des caristes 3 et des pointeurs, est rémunérée à compter du 1^{er} janvier 2015 par une prime mensuelle forfaitaire de 50 € brut. Un rappel de salaire (50 € × 7) sera versé avec la paie du mois de juillet pour la période du 1^{er} janvier 2015 au 31 juillet 2015. Ensuite, ce montant de 50 € sera versé du 1^{er} août au 31 décembre sous la forme d'une ligne distincte sur le bulletin de salaire.

A compter du 1^{er} janvier 2016, cette prime de 50 € sera incorporée au salaire de base défini par la grille de salaires des pointeurs et caristes 3.

Article 3

Grilles de salaires

3.1. Nouvelles grilles

Les parties conviennent de substituer la grille en annexe I à la grille en vigueur qui a été instaurée par l'accord du 30 décembre 1997 et les avenants qui s'y rapportent.

La nouvelle grille s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2016.

Chaque salarié sera repositionné dans le niveau dont le salaire de base sera immédiatement supérieur au salaire de base qui est le sien, dans la grille qui cesse d'être applicable. Pour les caristes 3 et les pointeurs, ce repositionnement aura lieu avant l'incorporation dans la grille de la prime de 50 € définie.

Avancement : il est convenu que la durée minimale de passage d'un niveau au niveau suivant est de 3 ans. Le changement de niveau résultant de l'application de la nouvelle grille au 1^{er} janvier 2016 est neutralisé (exemple, un salarié ayant changé de niveau en 2015 au titre de la NAO sera éligible à un changement de niveau en 2018).

3.2. Négociations annuelles obligatoires

Du fait de l'application du présent article au 1^{er} janvier 2016, les parties conviennent qu'aucune augmentation collective de salaire ne sera appliquée en 2016. La NAO 2016 portera donc sur les autres points de négociation prévus par la loi.

L'entreprise fournira aux délégations syndicales, à chaque NAO, un état de l'effectif comprenant notamment le niveau et l'ancienneté de chaque salarié.

Article 4

Commission formation

Une commission paritaire formation est instaurée, elle a la même composition que la commission d'embauche et est complétée par le responsable formation de l'entreprise.

Article 5

Formalités

Dès signature du présent avenant par l'une des organisations syndicales, il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Ces dernières disposent, selon l'article L. 2232-12 du code du travail, d'un délai de 8 jours pour exercer leur droit d'opposition. Cette opposition notifiée aux signataires devra être exprimée par écrit, motivée et préciser les points de désaccord.

Après la fin du présent délai, l'accord sera adressé :

- en deux exemplaires à la DIECCTE, dont une version sur support papier, signée des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique ;
- en un exemplaire destiné au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Ces deux dépôts seront effectués par l'UEM.

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il entrera en application le lendemain de son dépôt.

Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée avec avis de réception et adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes.

Afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation, un nouveau projet devra être proposé par la partie qui a dénoncé dans un délai de 3 mois.

Si l'accord est dénoncé, il continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord destiné à le remplacer ou pendant une durée de 1 an maximum à compter de l'expiration du préavis à défaut de la conclusion d'un nouvel accord de place.

Chaque accord paritaire s'ajoutant au présent accord pourra être dénoncé selon les modalités prévues par le présent article.

Toute demande de révision présentée par l'une des organisations signataires est adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des organisations signataires ou adhérentes. Elles doivent comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée.

Au cas où l'une des organisations signataires formulerait une demande de révision partielle du présent accord, les autres organisations signataires pourront se prévaloir du même droit. Un accord devra intervenir dans un délai de 3 mois à propos des dispositions dont la révision a été demandée. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera de s'appliquer.

Fait à Jarry, le 9 juillet 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Grille de salaires

(En euros.)

NIVEAU	DOCKER	POINTEUR	+ OUTIL terminaux informatiques (50 €)	CHEF DE CALE/ panneaux	TREUILLISTE	CARISTE 1	CARISTE 3	+ OUTIL terminaux informatiques (50 €)	CONTREMAÎTRE 2	CADRE
A	1 742,42	2 102,72	2 152,72	2 009,15	2 167,84	2 008,51	2 560,51	2 610,51	2 493,47	2 400,00
B	1 834,06	2 189,08	2 239,08	2 078,69	2 253,80	2 091,38	2 661,56	2 711,56	2 629,89	2 985,06
C	1 908,27	2 275,45	2 325,45	2 148,23	2 339,75	2 174,25	2 762,60	2 812,60	2 766,32	3 125,06
D	1 982,48	2 361,82	2 411,82	2 217,77	2 425,71	2 257,12	2 863,65	2 913,65	2 902,75	3 265,06
E	2 056,69	2 448,19	2 498,19	2 287,31	2 511,66	2 339,99	2 964,69	3 014,69	3 039,17	3 405,06
F	2 130,90	2 534,56	2 584,56	2 356,85	2 597,62	2 422,86	3 065,74	3 115,74	3 175,60	3 545,06
G	2 205,11	2 620,93	2 670,93	2 426,39	2 683,57	2 505,73	3 166,78	3 216,78	3 312,03	3 685,06
H	2 279,33	2 707,29	2 757,29	2 495,93	2 769,53	2 588,59	3 267,83	3 317,83	3 448,45	3 825,06
I	2 353,54	2 793,66	2 843,66	2 565,47	2 855,48	2 671,46	3 368,88	3 418,88	3 584,88	3 965,06
J	2 427,75	2 880,03	2 930,03	2 635,01	2 941,44	2 754,33	3 469,92	3 519,92	3 721,31	4 105,06
K	2 501,96	2 966,40	3 016,40	2 704,55	3 027,40	2 837,20	3 570,97	3 620,97	3 857,73	4 245,06
L	2 576,17	3 052,77	3 102,77	2 774,09	3 113,35	2 920,07	3 672,01	3 722,01	3 994,16	4 385,06
M	2 650,38	3 139,14	3 189,14	2 843,62	3 199,31	3 002,94	3 773,06	3 823,06	4 130,59	4 525,06

Convention collective départementale

**IDCC : 1967. – INDUSTRIES DES MÉTAUX
(Bas-Rhin)
(4 avril 1996)**

(Bulletin officiel n° 1997-4 bis)
(Etendue par arrêté du 25 juin 1997,
Journal officiel du 5 juillet 1997)

**ACCORD DU 24 JUILLET 2015
RELATIF AUX SALAIRES (RMH, RAEG) ET AUX PRIMES
AU 1^{ER} JANVIER 2015**

NOR : ASET1550878M

IDCC : 1967

PRÉAMBULE

Suite à l'échec des négociations en 2014, l'UIMM Alsace a proposé aux partenaires sociaux d'avancer les négociations plus tôt dans l'année et de les reprendre dès le mois de mai 2015.

La chambre patronale ainsi que les partenaires sociaux ont manifesté leur souhait d'une négociation menée sur des bases communes et partagées. Dans ce contexte particulièrement difficile de négociations, il a donc été proposé de travailler avec des données reconnues par tous.

Les réunions, dans un climat de contraintes dues aux modifications de la réglementation, au recours à l'activité partielle ont amené les entreprises et les partenaires sociaux à réaliser des efforts importants de concessions dans le but principal de préserver les emplois.

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2015

Article 1.1

Valeur du point

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 4,99 € à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 1.2

Prime de panier de nuit

La prime de panier de nuit prévue à l'article 48 des clauses communes de la convention collective de l'industrie des métaux du Bas-Rhin est fixée à 6,02 € sur la base de la RMH, base 151,67 heures, à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 2

Rémunération annuelle effective garantie (RAEG) 2015

Le barème des RAEG, base 151,67 heures pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixé comme suit à compter du 1^{er} janvier 2015.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RAEG
I	1	140	17 673
	2	145	17 802
	3	155	18 157
II	1	170	18 550
	2	180	18 981
	3	190	19 588
III	1	215	20 344
	2	225	21 091
	3	240	21 830
IV	1	255	22 351
	2	270	22 929
	3	285	24 404
V	1	305	26 563
	2	335	28 818
	3	365	31 132
		395	33 562

Le présent barème inclut les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 3

Prime de congé annuel 2015

A compter du 1^{er} janvier 2015, la valeur de la prime de congé annuel dont les modalités d'attribution sont prévues à l'article 34 des clauses communes de la convention collective de l'industrie des métaux du Bas-Rhin est fixée à 330 €.

Article 4

Egalité entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux considèrent que la métallurgie nécessite une véritable mobilisation pour que, tout comme les hommes, les femmes puissent y exercer leurs compétences, y développer leurs talents dans leur intérêt propre et dans l'intérêt général.

Dans le cadre de l'accord national du 30 juin 2009 portant avenant à l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il est recommandé aux entreprises d'optimiser les études et outils réalisés par l'observatoire paritaire, prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie (www.observatoire-metallurgie.fr).

Les partenaires sociaux considèrent toujours qu'une attention particulière doit être portée à l'harmonisation nécessaire de la rémunération des femmes et des hommes.

Article 5

Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail, ministère du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Strasbourg.

Article 6

Extension

Les parties signataires s'accordent pour faire procéder à l'extension du présent accord et chargent l'UIMM Alsace des démarches appropriées.

Article 7

Application des dispositions

L'UIMM Alsace s'engage à informer ses adhérents des présentes dispositions et, dès publication de l'arrêté d'extension du présent accord, l'ensemble des entreprises de la métallurgie entrant dans le champ d'application de la convention collective.

L'UIMM Alsace s'engage à accompagner les entreprises qui rencontreraient des difficultés d'application du présent accord afin d'assurer que tous les salariés de la métallurgie du Bas-Rhin bénéficient des dispositions conventionnelles.

Fait à Eckbolsheim, le 24 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Alsace.

Syndicats de salariés :

UD FO Bas-Rhin ;

CFE-CGC métallurgie Bas-Rhin ;

CFTC métallurgie Bas-Rhin ;

CFDT métallurgie Bas-Rhin.

CONVENTIONS COLLECTIVES

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

Convention collective nationale

**IDCC : 2793. – ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE
ET D'ALLOCATIONS FAMILIALES
(25 juin 1968)**

Brochure n° 3339

Convention collective nationale

**IDCC : 2603. – PRATICIENS-CONSEILS
DU RÉGIME GÉNÉRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

ACCORD DU 30 JUIN 2015

**RELATIF À LA PARTICIPATION DES ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE AUX TITRES-RESTAURANT**

NOR : ASET1550890M
IDCC : 218, 2603, 2793

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

Le SGPC CFE-CGC ;

La FEC CGT-FO ;

La PSTE CFDT ;

Le SNFOCOS CGT-FO ;

La FNPOS CGT ;

La PSE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord fixe le montant de la part patronale à l'acquisition des titres-restaurant alloués aux salariés relevant des conventions collectives nationales de travail du 8 février 1957 du personnel

des organismes de sécurité sociale, du 25 juin 1967 des agents de direction et des agents comptables des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales, et du 4 avril 2006 des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale.

Article 2

Le montant de la participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant est fixé à 5,36 €.

Article 3

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Il se substitue à toute disposition conventionnelle contraire qui pourrait exister par ailleurs.

Ses dispositions entrent en vigueur au premier jour du mois suivant son agrément.

Fait à Paris, le 30 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 2534. – INDUSTRIE SUCRIÈRE ET RHUMIÈRE
(Martinique)
(15 février 1962)

ACCORD DU 26 FÉVRIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1550879M
IDCC : 2534

Entre :

La RMSJ ;
Le CODERUM ;
Le DEPAZ ;
La FAVORITE ;
Le DILLON ;
Le SAEM ;
Le HCDM,

D'une part, et

La CSTM ;
La CGTM ;
L'UGTM ;
La FSM CGTM,

D'autre part,

il a été convenu d'appliquer aux salaires de l'accord du 11 mars 2014 une augmentation de 1,08 % à compter du 1^{er} février 2015 suivant la grille de salaire ci-après.

Barème des salaires horaires

(En euros.)

QUALIFICATION	SALAIRE HORAIRE
MO	9,69
MF	9,74
OS1	9,76
OS2	9,87
OP1	10,02
OP2	10,48

QUALIFICATION	SALAIRE HORAIRE
OP3	11,71
OHQ1	13,20
OHQ2	13,69
OHQ3	14,46

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3333

Convention collective nationale

IDCC : 2198. – ENTREPRISES DE VENTE À DISTANCE

ACCORD DU 6 JUILLET 2015

RELATIF AU TÉLÉTRAVAIL

NOR : ASET1550894M

IDCC : 2198

PRÉAMBULE

Les parties au présent accord veulent promouvoir et faciliter l'accès à des organisations de travail qui permettront aux salariés qui le souhaitent, notamment pour des raisons de vie personnelle, de réaliser, par accord individuel avec leur employeur, tout ou partie de leur temps de travail à leur domicile ou en dehors des locaux de l'entreprise, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

L'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 puis l'article L. 1222-9 du code du travail ont défini le télétravail :

« Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail, dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci. »

Le télétravail est une organisation de travail décidée d'un commun accord et qui peut être convenue pour une période déterminée ou indéterminée.

Par ailleurs, l'accès au télétravail peut être subordonné à des situations personnelles, par exemple :

- accompagnement d'un proche en fin de vie ;
- distance domicile-travail ;
- fin de carrière ;
- handicap ;
- problèmes de mobilité.

En cas de circonstances particulières (épidémie, intempéries, problème personnel temporaire...), un accord entre salarié et employeur peut aussi organiser une « période de télétravail » qui, du fait de son caractère ponctuel et/ou irrégulier, ne sera pas concernée par les dispositions relatives au télétravail.

Les salariés exerçant des activités itinérantes par leur nature et pour lesquels les technologies de l'information et de la communication ne sont qu'un moyen de contact avec l'entreprise ne sont pas non plus concernés par les dispositions relatives au télétravail.

1. Principes généraux

La mise en place du télétravail dans l'entreprise est liée à sa compatibilité avec le ou les emplois concernés.

Ce mode d'organisation du travail doit être fondé sur un principe de double volontariat de l'employeur et du salarié et ne peut être mis en place que si les locaux utilisés par le salarié respectent les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

2. Mise en place du télétravail

La mise en place du télétravail, les conditions de son exercice dans l'entreprise sont arrêtées après information et consultation, quand ils existent, du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel) et du CHSCT.

Le salarié en période de télétravail doit être informé des éventuels moyens de surveillance de l'activité professionnelle mis en place. La mise en place de ces moyens doit faire l'objet d'une information et d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et du CHSCT si l'entreprise en est dotée.

Le système de surveillance mis en place doit être justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché.

En fonction des spécificités des postes concernés par le télétravail et de l'organisation du travail des salariés concernés, l'entreprise détermine avec les représentants du personnel les modalités selon lesquelles est établie la communication des salariés en période de télétravail.

3. Durée du travail

Le salarié en période de télétravail est astreint à la même organisation de travail et au même encadrement de la durée du travail que s'il était en entreprise.

L'employeur met en place tout moyen permettant de respecter les dispositions légales et conventionnelles en matière de durée du travail.

Au moins une fois par an, le salarié aura un entretien avec son supérieur hiérarchique, afin d'évoquer la charge de travail et plus généralement l'organisation du télétravail. Ces thèmes sont abordés lors d'un entretien spécifique ou lors de l'entretien annuel.

4. Droits du salarié en période de télétravail

Le salarié en période de télétravail bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise, notamment en termes de protection sociale, de congés, d'accès aux activités sociales du comité d'entreprise ou de tout avantage particulier inhérent à l'entreprise.

En cas de coupure d'énergie et d'impossibilité totale de travailler, l'absence d'activité du salarié ne peut être qualifiée de comportement fautif.

Les salariés en période de télétravail, au sens de l'article L. 1222-9, sont inscrits comme tels sur le registre unique du personnel.

5. Aménagement du poste de travail du salarié en période de télétravail

Obligations de l'entreprise

Installation du poste de travail :

L'employeur prend en charge l'intégralité des dépenses d'équipement, en matériel de travail, du domicile du salarié ainsi que la mise en place et les frais issus de l'installation téléphonique et internet nécessaires au salarié en période de télétravail.

Dépenses de fonctionnement :

Les dépenses d'énergie nécessaires au fonctionnement du matériel, l'entretien et les éventuelles réparations du matériel, ainsi que l'assurance liée à l'activité sont assurés par l'employeur.

L'occupation du domicile à la demande de l'employeur à des fins professionnelles peut donner lieu au versement d'une indemnité forfaitaire.

Obligations du salarié en période de télétravail

Le salarié en période de télétravail doit informer son employeur dans les plus brefs délais des dysfonctionnements et des pannes matériels.

Protection des données

L'entreprise prend, dans le respect des prescriptions de la commission nationale informatique et libertés, les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le salarié en période de télétravail à des fins professionnelles.

Il incombe au salarié en période de télétravail de se conformer aux dispositions légales et aux règles propres à l'entreprise relatives à la protection des données et à leur confidentialité.

6. Formation

Le salarié en période de télétravail bénéficie du même accès à la formation et au déroulement de carrière que les salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise ainsi que d'une formation appropriée à cette forme d'organisation du travail, notamment en ce qui concerne les équipements mis à sa disposition.

Le responsable hiérarchique et éventuellement les collègues directs du salarié en période de télétravail doivent également pouvoir bénéficier d'une formation à cette forme de travail et à sa gestion.

7. Santé et sécurité

L'employeur informe le salarié en période de télétravail de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation. Le salarié est tenu de respecter et d'appliquer correctement ces politiques de sécurité.

L'employeur s'assure des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

L'entreprise devra pouvoir s'assurer que les locaux utilisés respectent les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Lorsque l'entreprise demande des travaux de mise en conformité, ces derniers sont à sa charge.

Afin de vérifier la bonne application des dispositions relatives en matière de santé et de sécurité au travail, l'employeur, les représentants du personnel compétents en matière d'hygiène et de sécurité et les autorités administratives compétentes ont accès au lieu du télétravail suivant les modalités prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Si le salarié en période de télétravail exerce son activité à son domicile, cet accès est subordonné à une notification à l'intéressé. L'accès au domicile du salarié en période de télétravail est subordonné à son accord.

Le règlement intérieur peut, si besoin, être adapté à des situations de télétravail.

8. Contrat de travail ou avenant au contrat

Lorsqu'un salarié exprime le désir d'opter pour le télétravail l'employeur examine cette demande, qu'il peut accepter ou refuser.

Si l'employeur refuse, il doit motiver sa décision auprès du salarié et ce refus ne peut être un motif de rupture du contrat de travail.

Si l'employeur accepte, le contrat de travail ou l'avenant instaurant le télétravail est établi en double exemplaire ; il devra préciser :

- le rattachement hiérarchique du salarié ;
- la durée de la période d'adaptation pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin à cette forme d'organisation du travail et le délai de prévenance :
 - en cas de passage au télétravail en cours de contrat, la durée de la période d'adaptation ne peut être inférieure à 1 mois ni supérieure à 3 mois ;
- les éléments et les modalités de la rémunération et de l'évaluation de la charge de travail : les missions, la charge de travail, les méthodes d'évaluation et la rémunération seront identiques à celles du salarié en situation comparable, travaillant en entreprise ;
- le lieu de travail du salarié ;
- le rythme et la répartition du travail réalisé en situation de télétravail et dans les locaux de l'employeur ;
- le rappel des horaires de travail de l'entreprise et des temps de repos à respecter ;
- la ou les plages horaires pendant lesquelles le salarié pourra être joint et/ou les plages d'indisponibilité pendant lesquelles le salarié peut exercer son droit à déconnexion ;
- les conditions d'indemnisation des frais professionnels inhérents à l'utilisation du domicile du salarié comme lieu de travail ;
- les conditions dans lesquelles la maintenance sera effectuée ainsi que les conditions d'assurance des éléments matériels et immatériels (logiciels et fichiers) utilisés par le salarié à son domicile ;
- les conditions d'organisation et la fréquence des entretiens périodiques avec la hiérarchie ;
- les conditions d'organisation et la fréquence des regroupements avec les autres salariés de l'entreprise. Un retour régulier en entreprise est considéré par les parties signataires comme impératif, pour éviter l'isolement des salariés concernés ;
- les conditions de déplacement entre le lieu d'exécution du travail et l'entreprise ;
- lorsque le travail doit être exécuté en dehors des heures normales d'ouverture de l'entreprise, les conditions dans lesquelles le salarié peut avoir accès à un manager.

9. Réversibilité de la situation de salarié en période de télétravail

Le salarié en période de télétravail peut exprimer à tout moment le souhait de réintégrer les locaux de l'entreprise.

Sauf impossibilité liée au respect des conditions de sécurité dans l'entreprise, ce retour s'effectue dans les conditions suivantes :

- si le télétravail fait partie des conditions initiales d'embauche, le salarié en période de télétravail peut ultérieurement postuler à tout emploi vacant s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification. La demande du salarié sera considérée comme prioritaire ;
- si le télétravail ne fait pas partie des conditions initiales d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou l'autre, convenir par accord d'y mettre fin et organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise. Un délai de prévenance de 3 mois est à respecter entre l'accord des parties et la fin de l'organisation en télétravail.

10. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1^{er} « Champ d'application » de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (VAD).

L'ensemble des salariés en période de télétravail doit bénéficier d'un avenant au contrat de travail.

Pour les salariés en situation de télétravail antérieurement à la date de signature du présent accord, les entreprises s'assureront lors de l'entretien annuel que les principes généraux de l'accord et notamment les dispositions de l'article 8 leur sont appliquées.

11. Suivi

De façon à suivre l'évolution de cette forme d'organisation du travail au sein de la branche, les parties signataires du présent accord mettent en place les indicateurs suivants : nombre d'entreprises ayant mis en place le télétravail et le nombre de salariés en période de télétravail par secteur d'activité.

Ces indicateurs feront l'objet d'un suivi spécifique et seront étudiés, dans le cadre de l'examen annuel du panorama de branche.

12. Dénonciation

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

13. Date d'application

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

14. Dépôt. – Extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 6 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SEVCNE ;
SNEVAD.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
USN VAD CFE-CGC.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/40

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 60 du 13 janvier 2015	57
Entreprises et exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, d'aviculture et CUMA (Seine-et-Marne), entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (Ile-de-France) : avenant n° 6 du 29 juin 2015	59
Exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture (Ile-de-France) : avenant n° 7 du 24 juin 2015	61
Exploitations de polyculture et d'élevage (Ile-de-France, Seine-et-Marne exceptée) : avenant n° 142 du 12 janvier 2015.....	63

Brochure n° 3615

Convention collective nationale
IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP

AVENANT N° 60 DU 13 JANVIER 2015

NOR : *AGRS1597267M*
IDCC : 7014

Entre :

L'association des entraîneurs de galop,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les taux applicables dans les établissements situés sur le territoire métropolitain, sauf ceux situés dans les départements de l'Oise, du Val-d'Oise et des Yvelines, figurant à l'article 13 « Travail d'un jour férié ou du jour de repos hebdomadaire », annexe « Cavaliers d'entraînement », sont les suivants :

A. – Jour de repos hebdomadaire

Lorsque son horaire de travail l'appelle à prendre son repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche, les heures de travail qu'il effectue le dimanche sont majorées de 55 % en sus du salaire mensuel normal, si le cavalier d'entraînement fait son horaire normal de travail.

Lorsque, en raison de circonstances particulières, un cavalier d'entraînement est appelé à travailler exceptionnellement le jour de son repos hebdomadaire, il perçoit, indépendamment de son salaire mensuel normal, le salaire correspondant aux heures effectuées, sur la base des heures normales, majorées de 85 %.

B. – Jours fériés

Lorsque, en raison de circonstances particulières, un cavalier d'entraînement est appelé à travailler exceptionnellement pendant un jour férié qui aurait dû être son jour de repos hebdomadaire, il perçoit, indépendamment de son salaire mensuel normal, le salaire correspondant aux heures effectuées, sur la base des heures normales, majoré de 85 %.

Lorsque ce jour férié tombe un jour autre que celui du repos hebdomadaire, les heures de travail effectuées ce jour-là sont majorées de 65 % en sus du salaire mensuel normal.

Dans les deux cas prévus au paragraphe B, les heures travaillées peuvent, au lieu d'être rémunérées, être compensées par un repos de durée égale au nombre d'heures majorées prévues ci-dessus, à prendre au plus tard dans les 12 jours suivants.

Article 2

La date d'application des dispositions ci-dessus est fixée au 1^{er} janvier 2015.

Article 3

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à la DIRECCTE de Picardie.

Fait à Chantilly, le 13 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8112. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE
ET D'ÉLEVAGE**

(Ile-de-France, Seine-et-Marne exceptée)

(6 décembre 1963)

(Etendue par arrêté du 7 septembre 1964,

Journal officiel du 8 octobre 1964)

Convention collective

**IDCC : 8117. – ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE, D'AVICULTURE ET CUMA**

(Seine-et-Marne)

ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS

(Ile-de-France)

(12 février 1964)

(Etendue par arrêté du 22 mars 1965,

Journal officiel du 16 avril 1965)

AVENANT N° 6 DU 29 JUIN 2015

NOR : AGRS1597270M

IDCC : 8112, 8117

Entre :

La FRSEA d'Ile-de-France ;

La FRCUMA de Seine-et-Marne et d'Ile-de-France Ouest ;

Le groupement des entrepreneurs de travaux agricoles de l'Ile-de-France,

D'une part, et

L'URSAF CGT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

La FGTA FO ;

Le SFP AH CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires de l'accord collectif de prévoyance du 16 juin 2008 se sont accordés pour procéder à une évolution des cotisations prévoyance (portabilité incluse).

Article 1^{er}

Le deuxième alinéa du A de l'article 7 « Cotisations et organisme gestionnaire » de l'accord ainsi que le tableau de cotisations sont modifiés comme suit :

« Les cotisations avec portabilité incluse sont fondées sur les éléments de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale et réparties comme suit :

(En pourcentage.)

	TAUX	PART PATRONALE	PART SALARIALE
Incapacité de travail	0,72	0,31 (*)	0,41
Invalidité	0,31	0,27	0,04
Décès	0,41	0,41	–
Assurance des charges sociales patronales	0,11	0,11	–
Total	1,55	1,10	0,45

(*) Cette cotisation de 0,31 % correspond au financement des dispositions sur la mensualisation prévue par les articles L. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail, ainsi qu'au financement des prestations complémentaires en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle. »

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant celui de la publication de son arrêté d'extension.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé, en cinq exemplaires, à la DIRECCTE d'Ile-de-France, 19-21, rue Madeleine-Vionnet, 93300 Aubervilliers.

Fait à Paris, le 29 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

**IDCC : 8113. – EXPLOITATIONS DE MARAÎCHAGE, ARBORICULTURE,
HORTICULTURE, PÉPINIÈRES ET CRESSICULTURE**

(Ile-de-France)

(8 septembre 2006)

(Etendue par arrêté du 10 janvier 2007,
Journal officiel du 4 février 2007)

AVENANT N° 7 DU 24 JUIN 2015

NOR : AGRS1597269M

IDCC : 8113

Entre :

La FRSEA d'Ile-de-France,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

Le SFPAH CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires de l'accord collectif de prévoyance du 30 janvier 2008 se sont accordés pour procéder à une évolution de 0,05 % des cotisations prévoyance afin d'intégrer le coût de la portabilité des droits prévoyance.

Article 1^{er}

L'alinéa 3 et le tableau des cotisations prévoyance de l'article 7 « Cotisations et organisme gestionnaire » de l'accord ainsi que la note de bas de tableau sont modifiés comme suit :

« Les cotisations avec portabilité incluse sont réparties comme suit :

(En pourcentage.)

	TAUX	PART PATRONALE	PART SALARIALE
Incapacité de travail	0,69	0,31 (*)	0,38
Invalidité	0,31	0,25	0,06
Décès	0,40	0,40	–
Total	1,40	–	–

	TAUX	PART PATRONALE	PART SALARIALE
Assurance des charges sociales patronales	0,10	0,10	–
Total	1,50	1,06	0,44

(*) Cette cotisation de 0,31 % correspond au financement des dispositions sur la mensualisation prévue par les articles L. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail, ainsi qu'au financement des prestations complémentaires en cas d'accident de travail ou de maladie. »

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant celui de la publication de son arrêté d'extension.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé, en cinq exemplaires, à la DIRECCTE d'Ile-de-France, 19-21, rue Madeleine-Vionnet 93300 Aubervilliers.

Fait à Paris, le 24 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8112. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE
ET D'ÉLEVAGE
(Ile-de-France, Seine-et-Marne exceptée)
(6 décembre 1963)**

(Etendue par arrêté du 7 septembre 1964,
Journal officiel du 8 octobre 1964)

AVENANT N° 142 DU 12 JANVIER 2015

NOR : AGRS1597268M
IDCC : 8112

Entre :

La FDSEAIF ;

La FCUMA,

D'une part, et

L'URSAF CGT ;

La FGTA FO ;

Le SFP AH CFDT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La définition de la classification du niveau IV au sein de l'article 18 de la convention collective est abrogée et remplacée par les dispositions suivantes :

« Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés

Echelon 1

Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

Echelon 2

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration ou l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel). »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 12 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150400-001015

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
