

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2016/11 DU 2 AVRIL 2016

	<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	(*)

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 11.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/11

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Automobiles (services) : accord du 20 janvier 2016 portant modification des statuts de l'ANFA.....	4
Automobiles (services) : avenant n° 76 du 20 janvier 2016 relatif aux garanties du régime professionnel complémentaire de santé (RPCS)	15
Avocats (Conseil d'Etat et Cour de cassation) : avenant n° 15 du 19 janvier 2016 relatif à la valeur du point au 1^{er} janvier 2016.....	18
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : accord du 15 janvier 2016 relatif au travail dominical.....	20
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) : avenant n° 113 du 7 janvier 2016 relatif au salaire horaire minimum au 1^{er} janvier 2016	26
Charcuterie de détail : avenant n° 27 du 13 janvier 2016 relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2016	29
Crédit maritime mutuel : accord du 14 janvier 2016 relatif aux salaires pour l'année 2016	31
Cuirs et peaux (industrie) : avenant n° 65 S du 14 janvier 2016 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1^{er} janvier 2016	33
Fruits et légumes, épicerie (commerce de détail) : avenant n° 122 du 11 janvier 2016 relatif à l'évolution de la grille des salaires.....	35
Hôtellerie de plein air : avenant n° 1 du 29 janvier 2016 à l'accord relatif au régime frais de santé.....	37
Hôtellerie de plein air : avenant n° 33 du 29 janvier 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016.....	43
Mannequins (agences) : accord du 12 janvier 2016 relatif aux rémunérations pour l'année 2016.....	47
Métallurgie (Maine-et-Loire) : avenant du 20 janvier 2016 relatif aux salaires (RMH et TEGA) et indemnités de panier pour l'année 2016.....	50
Métallurgie (Yonne) : avenant du 18 janvier 2016 relatif aux salaires (RMH, TEG et prime) pour l'année 2016	56
Meunerie : avenant n° 44 du 7 janvier 2016 relatif à la prévoyance.....	60
Meunerie : avenant n° 45 du 7 janvier 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016..	67
Notariat : avenant n° 1 du 21 janvier 2016 relatif à la couverture du risque dépendance totale	70

Notariat : avenant n° 1 du 21 janvier 2016 relatif à la couverture des risques décès, incapacité temporaire et invalidité permanente	72
Papeterie, fournitures de bureau (commerces de détail) : avenant du 21 janvier 2014 à l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance.....	75
Papeterie, fournitures de bureau (commerces de détail) : avenant du 3 décembre 2014 à l'accord du 20 octobre 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords.....	77
Pâtisserie : avenant n° 83 du 12 janvier 2016 relatif à l'article 23 « Barème et grille de salaires »	80
Ports et manutention (Saint-Nazaire) : accord du 28 janvier 2016 relatif à la revalorisation des grilles de l'accord de place des ouvriers dockers.....	82
Ports et manutention (Saint-Nazaire) : accord du 28 janvier 2016 relatif à la revalorisation des grilles de l'accord de place des ouvriers dockers occasionnels.....	84
Travaux publics (Lorraine [ouvriers]) : accord du 15 janvier 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016.....	86
Travaux publics (Lorraine [ETAM]) : accord du 15 janvier 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016.....	88

Brochure n° 3034

Convention collective nationale

**IDCC : 1090. – SERVICES DE L'AUTOMOBILE
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motorcycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)**

ACCORD DU 20 JANVIER 2016

PORTANT MODIFICATION DES STATUTS DE L'ANFA

NOR : ASET1650301M

IDCC : 1090

Vu les statuts de l'association nationale pour la formation automobile (ANFA), notamment l'article 22 « Modifications ultérieures » relatif aux modalités d'entrée en vigueur des modifications postérieures à l'accord du 19 avril 2012 ;

Vu la décision prise par le conseil de gestion de l'ANFA le 15 décembre 2015 de supprimer le poste d'administrateur délégué qui existait auparavant au sein du bureau de l'association, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les modifications des statuts de l'ANFA qui apparaissent en rouge sur le document joint au présent accord sont validées.

Article 2

Une copie du récépissé de dépôt du présent accord auprès des services ministériels sera adressée à l'ANFA dès sa réception, de façon à permettre dans les meilleurs délais le dépôt de la déclaration modificative desdits statuts auprès de l'autorité préfectorale.

Fait à Suresnes, le 20 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNPA ;
FNAA ;
FNCRM ;
UNIDEC ;
SPP ;
GNESA.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;
FGMM CFDT ;
FCM FO ;
CFTC métallurgie ;
FTM CGT.

ANNEXE

STATUTS DE L'ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION AUTOMOBILE (ANFA)

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Institution

Il est fondé, entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales représentatives de salariés de la branche des services de l'automobile une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, déclarée et dotée à ce titre de la personnalité morale.

Cette association prend le nom de : Association nationale pour la formation automobile, ci-après désignée par ses initiales : ANFA.

Cette association exerce notamment, au sens du code du travail, et dans le cadre des agréments ou habilitations d'Etat, les activités d'un fonds d'assurance formation (FAF), les activités d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), ainsi que les missions d'un organisme collecteur agréé de la taxe d'apprentissage (OCTA).

Article 2

Siège social

Celui-ci est fixé au 41-49, rue de la Garenne, 92310 Sèvres.

Il peut être transféré sur décision du conseil de gestion.

Article 3

Objet et missions

L'ANFA est l'organisme chargé de la mise en œuvre de la politique nationale de formation de la branche des services de l'automobile ci-après dénommée « la branche », dans le champ professionnel et géographique de la convention collective nationale des services de l'automobile (CCNSA), par le développement et l'harmonisation de l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, initiale et continue, tant au niveau national qu'au niveau régional, conformément aux orientations et priorités définies par la commission paritaire nationale des services de l'automobile.

En qualité d'OCTA, et au titre de la taxe fiscale visée à l'article 18, l'ANFA intervient sur le périmètre fixé par les pouvoirs publics, c'est-à-dire, par dérogation au champ professionnel et géographique visé à l'alinéa précédent, l'ensemble du territoire national.

L'ANFA décline ses missions dans les domaines institutionnels, financiers, pédagogiques, et territoriaux : elle met en œuvre la démarche de développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), diligentée par les partenaires sociaux de la branche.

Dans le cadre des mandats paritaires que les partenaires sociaux lui accordent, et dont elle rend compte annuellement à la commission paritaire nationale visée à l'article 1.22.a de la CCNSA, l'ANFA représente la branche pour la négociation et la signature de tout engagement dans les domaines de la formation professionnelle et de la GPEC.

Les engagements pris par l'ANFA au nom de la branche précisent le mandat qui l'y habilite.

Article 4

Durée

L'ANFA est créée pour une durée indéterminée.

En cas de dissolution, le conseil de gestion désigne un ou plusieurs liquidateurs chargés de réaliser l'actif et d'acquitter le passif.

Les organisations soussignées s'engagent à prendre toutes dispositions propres à garantir l'utilisation, au bénéfice du développement de la formation professionnelle dans la branche, de la dévolution de l'éventuel actif net subsistant, après inventaire, dans le respect de la réglementation applicable.

TITRE II

ADMINISTRATION DE L'ANFA

Article 5

Conseil de gestion paritaire

L'ANFA est administrée par un conseil de gestion (ci-après dénommé « le conseil ») composé de 40 membres dûment mandatés à cet effet par les organisations d'employeurs et de salariés visées à l'article 1^{er}, alinéa 1, des présents statuts.

Le conseil de gestion est réparti en deux collèges, de la façon suivante :

COLLÈGE PATRONAL		COLLÈGE SALARIAL	
CNPA	11 sièges	CFDT	4 sièges
FFC	1 siège	CFE-CGC	4 sièges
FNA	3 sièges	CFTC	4 sièges
FNCRM	1 siège	CGT	4 sièges
GNESA	1 siège	FO	4 sièges
Professionnels du pneu	1 siège		
SNCTA	1 siège		
UNIDEC	1 siège		

Article 6

Statut des membres du conseil de gestion

Le mandat des membres du conseil est de 4 ans ; avant chaque échéance, les organisations représentées sont invitées par courrier à faire connaître, dans un délai de 15 jours, le nom de leur(s) représentant(s) pour la période suivante ; chaque organisation représentée peut pourvoir au remplacement de son ou ses représentants en cours de mandat, en cas de défaillance de l'intéressé ou pour toute autre raison ; les pouvoirs des représentants ainsi désignés prennent fin au moment où devrait expirer le mandat du représentant initialement désigné ; en cas de fonction exercée au bureau, le nouveau représentant peut occuper la fonction de son prédécesseur.

Les représentants des organisations siégeant au conseil doivent, en sus des conditions légales et réglementaires, et notamment des articles L. 6332-2-1 et L. 6242-7 du code du travail, répondre aux conditions suivantes :

- jouir du plein exercice de leurs droits civils et, pour le collège patronal, exercer ou avoir exercé une activité de chef d'entreprise ;

- ne pas exercer ou avoir exercé une quelconque activité salariée dans un établissement de formation professionnelle initiale formant totalement ou partiellement aux métiers des services de l'automobile, à l'exception des établissements d'enseignement de la conduite.

Les représentants des organisations adressent au président de l'ANFA, lors de leur entrée en fonction, une déclaration mentionnant leurs mandats, fonctions, liens directs ou indirects, matériels ou moraux, en relation avec les organismes de toute nature pouvant bénéficier du concours de l'ANFA. Ils mettent à jour cette déclaration dès qu'une modification de leur situation intervient.

Les représentants des organisations s'engagent, sous leur responsabilité personnelle, à s'abstenir de toute intervention, de toute participation à un débat ou à un vote sur un point en lien avec les relations mentionnées à l'alinéa précédent. Ils ne peuvent donner pouvoir à un autre représentant sur ces points. Mention de leur retrait est portée au procès-verbal de la réunion.

Article 7

Réunions

Le conseil de gestion se réunit au moins 3 fois par an pour délibérer sur un ordre du jour fixé par le président et le premier vice-président, sur convocation adressée au moins 15 jours à l'avance.

Le conseil se réunit également en séance extraordinaire sur demande formulée, par lettre recommandée avec avis de réception, par la majorité des membres d'un collège. Le sujet souhaité est alors porté à l'ordre du jour.

Le conseil délibère valablement lorsque 8 membres du conseil au moins sont présents ou représentés dans chaque collège ; si cette condition n'est pas remplie, le conseil est convoqué à nouveau dans les 15 jours, et délibère, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

La représentation n'est admise que par pouvoir remis à un autre membre du conseil faisant partie du même collège ; un membre du conseil ne peut être porteur que d'un pouvoir.

Le vote a lieu par collège ; les décisions ne sont adoptées que si elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés, respectivement dans chacun des deux collèges. En cas de désaccord entre les deux collèges, il est procédé à un deuxième tour où la décision est prise à la majorité simple de l'ensemble des membres présents ou représentés du conseil.

Les délibérations du conseil font l'objet d'un procès-verbal collationné dans un registre particulier ; celui-ci est soumis, à la réunion suivante, au conseil, pour approbation ; à l'issue de celle-ci, il est certifié par un membre de chaque collège.

Article 8

Pouvoirs du conseil de gestion

Le conseil de gestion est investi des pouvoirs les plus étendus, et notamment :

- il prend les décisions nécessaires à la mise en œuvre de la politique nationale de la formation de la branche, conformément aux accords nationaux professionnels qui la définissent et dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- il fixe les règles de prises en charge ;
- il vote le budget de l'ANFA et approuve les comptes ;
- il nomme un commissaire aux comptes inscrit au tableau de la compagnie, pour la durée prévue par les textes en vigueur ;
- il constate la constitution du bureau issu du scrutin visé à l'article 9, sous la forme d'un extrait de délibération contresigné par le président et le premier vice-président ;
- il confère l'honorariat à tout membre ou ancien membre du bureau qu'il souhaite distinguer ;
- il nomme le délégué général et met fin, le cas échéant, à ses fonctions ;

- il décide des acquisitions, des échanges, des aliénations d'immeubles, des constitutions d'hypothèques sur ces derniers, des baux excédant 9 ans ;
- il décide des délégations de signature ;
- il fixe annuellement les plafonds de prise en charge des dépenses de transport, restauration et hébergement pour les représentants désignés par les organisations représentatives et participant aux instances définies par le titre II des présents statuts ;
- il délibère, chaque année, sur les états et documents visés à l'article R. 6332-30 du code du travail ;
- il crée, le cas échéant, des sections paritaires financières autres que celles énumérées à l'article 15 et fixe l'étendue de leur mission.

Dans le respect des textes gouvernant chaque ressource, le conseil peut déléguer au président, au premier vice-président, à un vice-président ou au délégué général, conjointement ou séparément, de façon ponctuelle, une partie de ses attributions.

Article 9

Bureau

Un bureau issu du conseil de gestion est institué. Il se compose de douze membres dont les fonctions sont ainsi réparties :

- un président ;
- un premier vice-président ;
- six vice-présidents ;
- un trésorier ;
- un trésorier adjoint ;
- un secrétaire du bureau ;
- un secrétaire adjoint du bureau.

Les fonctions sont réparties entre deux groupes, de façon tournante, comme indiqué ci-dessous :

A. – PREMIER GROUPE	B. – DEUXIÈME GROUPE
Président	Premier vice-président
3 vice-présidents	3 vice-présidents
Trésorier adjoint	Trésorier
Secrétaire adjoint du bureau	Secrétaire du bureau

Il est procédé au renouvellement du bureau tous les 2 ans, avec une alternance, entre collèges, des fonctions de président, premier vice-président, trésorier, trésorier adjoint, secrétaire et secrétaire adjoint.

Les organisations syndicales répartissent entre elles, par un vote poste par poste au sein de leur collège, les fonctions leur revenant ; le candidat élu est celui qui obtient la majorité des voix des membres présents ou représentés du collège dont il est issu.

Il en va de même pour les organisations patronales, étant précisé que les fonctions de président ou de premier vice-président, et une fonction de vice-président sont assurées par des représentants du CNPA, les autres fonctions à pourvoir étant assurées par les représentants des autres organisations professionnelles.

Article 10

Président

Le président assure, en liaison avec le premier vice-président, la mise en œuvre des décisions du conseil de gestion ; il est responsable du fonctionnement régulier de l'ANFA et décide des engagements juridiques et financiers proposés par la direction ; il peut déléguer ses attributions au premier vice-président ou à un vice-président.

Il représente activement et passivement l'ANFA en justice et dans les actes de la vie civile, sous réserve des attributions du délégué général fixées par l'article 14 ; il fait exécuter toutes délibérations du conseil de gestion relatives aux actions juridictionnelles engagées par l'ANFA.

En cas d'empêchement, les attributions du président sont assumées par le vice-président de la même organisation lorsque le président appartient à ce dernier au collège patronal, ou par le vice-président le plus ancien du collège salarial lorsqu'il appartient à ce dernier.

Article 11

Trésorier et trésorier adjoint

Le trésorier s'assure des rentrées financières et de l'établissement des comptes ; il signe les titres de paiement visés à l'article 20. Il est suppléé par le trésorier adjoint en cas d'empêchement.

Article 12

Secrétaire du bureau

Le secrétaire du bureau ou, en cas d'empêchement, le secrétaire adjoint, présente au conseil de gestion, chaque année, un rapport moral d'activité ; il s'assure de la conformité aux débats des procès-verbaux des réunions du conseil.

Article 13

Délégué général

Le délégué général est nommé par le conseil de gestion qui, le cas échéant, met fin à ses fonctions.

Le délégué général applique les décisions du conseil de gestion sous l'autorité du président et du premier vice-président ; il peut nommer un adjoint qui le supplée en cas d'empêchement, et auquel il peut déléguer certaines de ses responsabilités, avec l'accord du président et du premier vice-président.

Dans ce cadre, le délégué général assure notamment, par délégation statutaire, les responsabilités suivantes :

- il assure le bon fonctionnement général de l'ANFA ;
- il prépare le budget et établit les comptes en liaison avec le trésorier et le trésorier adjoint ;
- il recrute, dirige le personnel, signe les contrats de travail, le cas échéant procède à des licenciements ; il transige ou défend et peut subdéléguer ses missions à des personnes de son choix ;
- il établit et anime les relations avec les pouvoirs publics, nationaux ou régionaux ;
- il assure le secrétariat des sections paritaires financières (SPF), de la section patronale spécialisée (SPS) et des groupes techniques paritaires (GTP) visées, respectivement, aux articles 15, 16 et 17 des présents statuts ;
- il représente l'ANFA au conseil d'administration de l'association de services pour la formation automobile (ASFA) ;
- il procède au recouvrement de toutes créances au profit de l'ANFA, le cas échéant par voie judiciaire, dans la limite fixée par le conseil de gestion ;
- il peut engager l'ANFA vis-à-vis des fournisseurs dans la limite de 200 000 € ;
- il peut décider, sur délégation du conseil de gestion, des prises en charge ;

- il peut assumer, ponctuellement et sur délégation expresse, certaines attributions du conseil de gestion ou du président y compris pour représenter l'ANFA en justice ;
- il participe à la signature des titres de paiement visés à l'article 19 ;
- il peut déléguer toute compétence à un adjoint ou à un chef de département, dans les conditions et pour une durée fixées avec l'accord du président et du premier vice-président.

Article 14

Sections paritaires financières

Des sections paritaires particulières spécialisées, ci-après dénommées « SPF » sont instituées auprès du conseil de gestion. Elles sont composées de personnes désignées par les organisations visées à l'article 1^{er}, et répondant aux conditions suivantes :

- jouir du plein exercice de leurs droits civils ;
- ne pas exercer ou avoir exercé une quelconque activité salariée dans un établissement de formation professionnelle initiale formant totalement ou partiellement aux métiers des services de l'automobile, à l'exception des établissements d'enseignement de la conduite.

Les SPF sont chargées, par délégation statutaire, de l'application et de la mise en œuvre des décisions du conseil de gestion. Elles proposent au conseil de gestion les règles de prises en charge. Le secrétariat des SPF est assuré par le délégué général. Les SPF se réunissent au moins 2 fois par an, sur convocation du délégué général ; les procès-verbaux de leurs réunions sont collationnés sur un registre spécial et contresignés, après approbation, par un membre de chaque collège.

Les décisions et les résolutions des SPF ne sont adoptées que si elles recueillent la majorité des voix des membres présents ou représentés, dans chacun des deux collèges ; en cas de désaccord, il est procédé à un deuxième tour où la décision est prise à la majorité simple de l'ensemble des membres présents ou représentés de la SPF.

Les SPF sont composées de la façon suivante :

COLLÈGE PATRONAL		COLLÈGE SALARIAL	
CNPA	3 sièges	CFDT	2 sièges
FFC	1 siège	CFE-CGC	2 sièges
FNA	1 siège	CFTC	2 sièges
FNCRM	1 siège	CGT	2 sièges
GNESA	1 siège	FO	2 sièges
Professionnels du pneu	1 siège		
SNCTA	1 siège		
UNIDEC	1 siège		

Les SPF sont les suivantes :

SPF1 : fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;

SPF2 : congé individuel de formation ;

SPF3 : compte personnel de formation ;

SPF4 : actions de professionnalisation ;

SPF5 : plan de formation :

SPF5A : moins de 10 ;

SPF5B : 10 à moins de 50 ;

SPF5C : 50 à moins de 300 ;
SPF6 : transferts des fonds de l'alternance vers l'apprentissage ;
SPF7 : contributions supplémentaires :
 SPF7A : contribution conventionnelle ;
 SPF7B : versements volontaires ;
SPFA : taxe d'apprentissage.

Article 15

Section patronale spécialisée

Le conseil de gestion habilite une section patronale spécialisée, dite « SPS », pour proposer l'emploi de la taxe fiscale visée à l'article 1609-sextricies du code général des impôts, qui est voté, dans le cadre du budget, par le conseil de gestion.

Cette section est composée du collège patronal du conseil de gestion ; elle est présidée par le représentant dudit collège assurant la présidence ou la première vice-présidence du conseil de gestion ; en cas d'empêchement, celui-ci est remplacé par le vice-président de la même organisation patronale ; le secrétariat de la section est assuré par le délégué général ; elle se réunit au moins deux fois par an ; ses délibérations sont consignées sur des procès-verbaux spécifiques signés par un de ses membres.

La collecte, la gestion et l'utilisation des fonds visés sont individualisées dans le budget de l'ANFA, conformément aux textes légaux et réglementaires qui régissent cette ressource.

A titre consultatif, les commissions régionales de formation (COREFOR), composées de représentants des organisations professionnelles siégeant au conseil de gestion, formulent des avis sur l'utilisation régionale de la taxe fiscale.

Article 16

Groupes techniques paritaires

Des groupes techniques paritaires, ci-après dénommés GTP, sont institués auprès du conseil de gestion.

Les GTP ont pour mission d'étudier l'ensemble des dossiers liés au suivi technique du RNQSA et du RNCSA, et plus particulièrement à la validation des référentiels de certificats de qualification professionnelle (CQP) ainsi qu'aux développements du dispositif CQP. Chaque groupe est ainsi amené à formuler des avis sur :

- l'actualisation du RNCSA ;
- la création et le renouvellement des CQP ;
- la mise en œuvre des CQP ;
- la mise en œuvre du dispositif de VAE et ses évolutions.

Il existe un GTP pour chaque domaine ou filière du RNQSA.

Deux référents qualification sont désignés par chaque organisation représentative pour chaque GTP.

Le secrétariat des GTP est assuré par l'ANFA qui en assure l'animation.

Le programme de travail annuel des GTP est défini annuellement conformément aux dispositions de l'accord paritaire national du 15 mai 2007 définissant les processus de modification du RNQSA et du RNCSA.

Les GTP s'assurent du déploiement de la GPEC de branche telle que définie par l'annexe VI à l'avenant n° 71 du 3 juillet 2014 étendu.

Le délégué général de l'ANFA rend compte annuellement au conseil de gestion des travaux des GTP.

TITRE III

RESSOURCES ET RÈGLES DE GESTION

Article 17

Ressources contributives

Il s'agit des ressources suivantes :

- les contributions légales, conventionnelles et volontaires des entreprises de la branche définies par les textes en vigueur dans le champ de la formation professionnelle continue ;
- la taxe fiscale visée à l'article 1609-sextricies du code général des impôts ;
- la taxe d'apprentissage et les ressources annexes à celle-ci ;
- toute autre ressource ou collecte dont le versement pourrait lui être attribué par voie légale, réglementaire, ou conventionnelle.

Par ailleurs, l'ANFA peut disposer :

- de produits financiers ;
- de subventions ou de dotations publiques ou privées ;
- de produits d'emprunts ;
- de dons et legs ;
- et, de façon générale, de toutes ressources conformes aux textes légaux, réglementaires et contractuels en vigueur, utiles à son objet social.

Article 18

Gestion comptable

La gestion de l'ANFA s'effectue dans le cadre des dispositions légales et réglementaires applicables à des associations de la loi 1901, des OPCA, et le cas échéant, des OCTA.

L'exercice financier et comptable commence le 1^{er} janvier et finit le 31 décembre de chaque année. Chaque catégorie de ressources fait l'objet d'une comptabilisation spécifique et individualisée.

Les comptes annuels sont certifiés par un commissaire aux comptes inscrit au tableau de la compagnie.

Les ressources sont placées en numéraire, dépôts à vue ou placement à court terme.

De façon plus générale, la gestion des ressources s'effectue conformément aux lois, règlements et dispositions conventionnelles concernés.

Les pièces justificatives sont conservées, après la clôture de l'exercice, pendant les délais réglementaires.

Article 19

Titres de paiement

Les titres et états de paiement sont émis et signés dans des conditions décidées par le conseil de gestion.

Les règlements peuvent être effectués par des modes de paiement dématérialisés.

TITRE IV

APPLICATION DES STATUTS

Article 20

Entrée en vigueur

Les formalités légales consécutives à l'adoption des statuts, et toutes déclarations modificatives ultérieures, sont accomplies auprès de l'autorité préfectorale dont relève le siège social visé à l'article 2.

Les statuts modifiés par accord paritaire national du 19 avril 2012 entrent en vigueur le lendemain du dépôt de ce dernier, effectué auprès des services du ministère du travail dans les conditions prévues par la loi.

Le président, le premier vice-président et le délégué général veillent à l'application et au respect des présents statuts, ainsi qu'à l'accomplissement des formalités administratives qui s'y attachent.

Article 21

Modifications ultérieures

Toute décision par le conseil de gestion de modification des présents statuts doit faire l'objet d'une validation par accord collectif conclu au sein de la commission paritaire nationale des services de l'automobile.

Les modifications des statuts de l'ANFA postérieures à l'accord du 19 avril 2012 n'entreront en vigueur qu'après le dépôt de la déclaration modificative auprès de l'autorité préfectorale dont relève le siège social visé à l'article 2, ce dépôt étant lui-même consécutif à celui de l'accord collectif visé à l'alinéa précédent.

Article 22

Mesures transitoires

Pour les collectes réalisées par l'ANFA avant le 1^{er} mars 2015 au titre des salaires dus pour l'année 2014 dans le cadre des agréments en qualité d'OPCA et d'OCTA les ressources contributives sont celles définies par le statut en vigueur avant la présente modification.

Par ailleurs, par dérogation aux dispositions de l'article 14 créant la SPFA celle-ci n'entrera en vigueur qu'à compter de la collecte 2016 de la taxe d'apprentissage et des ressources annexes à celle-ci assise sur la masse salariale 2015.

La collecte et la répartition de la taxe d'apprentissage et des ressources annexes à celle-ci pour l'année 2015 assises sur la masse salariale 2014 seront réalisées dans le cadre de l'agrément actuel de l'ANFA.

Brochure n° 3034

Convention collective nationale

**IDCC : 1090. – SERVICES DE L'AUTOMOBILE
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motorcycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)**

**AVENANT N° 76 DU 20 JANVIER 2016
RELATIF AUX GARANTIES DU RÉGIME PROFESSIONNEL
COMPLÉMENTAIRE DE SANTÉ (RPCS)**

NOR : ASET1650302M

IDCC : 1090

Vu l'accord du 19 septembre 2013 créant le RPCS, étendu par arrêté ministériel du 26 juin 2014 ;

Vu l'article 1.27 de la convention collective ;

Vu l'annexe RPCS de la convention collective, modifiée par l'avenant n° 73 du 27 avril 2015 puis l'avenant n° 74 du 7 juillet 2015 ;

Vu l'article 34 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 et le décret du 30 décembre 2015 pris pour son application ;

Considérant l'intérêt qui s'attache à garantir aux entreprises et aux salariés couverts par le régime professionnel complémentaire de santé le bénéfice des avantages sociaux et fiscaux qui s'attache aux « contrats responsables »,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Au 1^{er} alinéa du paragraphe « Modalités de la couverture collective obligatoire » du point II.1 de l'annexe RPCS de la convention collective, les mots : « à partir du 3^e mois » sont remplacés par : « à partir du 1^{er} jour ».

Article 2

Le texte du paragraphe « Dispenses d'affiliation » du même point II.1 est rédigé comme suit :

« Sont dispensés d'affiliation au contrat collectif de l'entreprise, sur leur demande :

a) Les salariés qui peuvent bénéficier d'une dispense de plein droit, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur ;

b) Les salariés qui sont dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- salariés ou 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 par ailleurs pour le même type de garanties ;
- salariés ou 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 ou 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. »

Article 3

Au 2^e alinéa du paragraphe « Modalités de la dispense d'affiliation » du même point II.1, les mots : « Dès la mise en place de la couverture obligatoire dans l'entreprise, et ultérieurement » sont supprimés, considérant que cette indication n'était applicable qu'au moment de l'entrée en vigueur du dispositif, au plus tard le 1^{er} mars 2015.

Article 4

Pour la même raison, le 2^e alinéa du paragraphe « Modalités de la dispense d'affiliation » du même point II.1, relatif aux modalités des dispenses d'affiliation applicables lors de l'entrée en vigueur du dispositif, est supprimé.

Article 5

Le texte du 2^e alinéa nouveau de ce même paragraphe est scindé en deux alinéas rédigés comme suit :

« Le salarié qui souhaite être dispensé d'affiliation au titre du paragraphe *a* ci-dessus est tenu d'en informer l'employeur dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Celui qui souhaite être dispensé d'affiliation au titre du paragraphe *b* est tenu d'en informer l'employeur dans le délai de 15 jours suivant son embauchage, en produisant les justificatifs nécessaires dans le premier des trois cas visés par ce paragraphe *b*. La dispense prend alors effet au 1^{er} jour de l'embauchage. »

Article 6

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} mars 2016.

Article 7

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui sera déposé conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Suresnes, le 20 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNPA ;
FNAA ;
FNCRM ;
UNIDEC ;
SPP ;
GNESA.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

CFTC métallurgie.

Accord professionnel national

**IDCC : 2329. – AVOCATS AU CONSEIL D'ÉTAT
ET À LA COUR DE CASSATION
ET LEUR PERSONNEL SALARIÉ NON AVOCAT
(13 décembre 2002)**

(Bulletin officiel n° 2003-24)

**AVENANT N° 15 DU 19 JANVIER 2016
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2016**

NOR : ASET1650294M

IDCC : 2329

Entre :

L'OACECC,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

Le SPAAC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 4.1, alinéa 4, est modifié comme suit :

La valeur du point est fixée à 15,62 € à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 2

Le présent accord est déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi et au conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 19 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Valeur du point pour l'année 2016 : 15,62 €.

Base : 35 heures par semaine.

(En euros.)

INDICE	RÉMUNÉRATION MINIMALE
100	1 562,00
110	1 718,20
120	1 874,40
130	2 030,60
140	2 186,80
150	2 343,00
160	2 499,20
170	2 655,40
180	2 811,60
190	2 967,80
200	3 124,00
210	3 280,20
220	3 436,40
230	3 592,60
240	3 748,80
250	3 905,00
260	4 061,20
270	4 217,40
280	4 373,60
290	4 529,80
300	4 686,00
310	4 842,20
320	4 998,40
330	5 154,60
340	5 310,80
350	5 467,00
360	5 623,20

Brochure n° 3051

Convention collective nationale

**IDCC : 567. – BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE
ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT**

ACCORD DU 15 JANVIER 2016

RELATIF AU TRAVAIL DOMINICAL

NOR : ASET1650292M

IDCC : 567

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en application de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 sur la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, autorisant l'emploi dominical de salariés des établissements de commerce de détail situés dans les zones touristiques internationales, les zones touristiques, les zones commerciales et les gares, à condition que les contreparties et les garanties pour les salariés en soient fixées par un accord collectif.

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils ne sont pas favorables à la généralisation du travail dominical. Le repos hebdomadaire est en effet donné le dimanche sous réserve des dispositions légales qui permettent d'y déroger.

Les partenaires sociaux constatent toutefois que l'ouverture dominicale des commerces situés dans les zones touristiques internationales, les zones touristiques et les zones commerciales et les gares représente une opportunité de développement économique et commercial dont les retombées sociales, en matière d'emploi et de rémunération, peuvent être réelles.

Ils souhaitent donc fixer, à leur niveau, des garanties et contreparties applicables à l'ensemble des travailleurs de la branche, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises concernés et dans le cadre spécifique prévu.

Enfin, les partenaires sociaux réitèrent leur attachement au principe du volontariat du travail dominical et leur souhait de préserver la vie sociale et familiale des salariés, en particulier s'agissant des salariés de l'entreprise travaillant déjà en semaine.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable pour les salariés affectés à des activités de commerce de détail dans les établissements entrant dans le champ de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie.

Il s'applique, pour les salariés des établissements concernés, dans les seules situations de dérogations au repos dominical dans le cadre des dispositions des articles L. 3132-24, L. 3132-25, L. 3132-25-1 et L. 3132-25-6 du code du travail.

Article 2

Caractère impératif et mise en œuvre

Les dispositions du présent accord ont un caractère impératif au sens des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, un accord collectif de niveau inférieur ne pouvant y déroger.

Les établissements concernés pourront dans les cas prévus par la loi mettre en œuvre directement les prescriptions de cet accord, après information et consultation des représentants élus du personnel, s'il en existe, ou, à défaut, information préalable des salariés.

Article 3

Engagement en matière d'emploi

Les ouvertures dominicales rendues possibles par la législation et par le présent accord collectif doivent générer une création de 100 emplois, directs ou indirects, ce qui représente au moins 16 % des effectifs affectés à la vente.

Une note en annexe présente de manière indicative le contexte permettant d'estimer ces créations d'emplois.

Article 4

Volontariat

L'accord des salariés pour travailler le dimanche ne se présume pas. Il doit être écrit soit dans le contrat de travail, soit dans un document spécifique.

Le salarié qui refuse de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Le refus de travailler le dimanche pour un salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Chaque année est arrêté pour chacun des salariés un nombre de dimanches pour lesquels les salariés peuvent faire valoir par écrit un droit d'indisponibilité exceptionnelle de travail le dimanche, moyennant un délai de prévenance de 15 jours, sauf événement exceptionnel imprévisible. A défaut d'accord entre l'employeur et le salarié, ce dernier pourra faire valoir son indisponibilité jusqu'à trois dimanches par an, avec un délai de prévenance de 1 mois.

Les entreprises veilleront à répartir les dimanches travaillés entre les différents salariés volontaires sur la base de critères objectifs.

Article 4.1

Le contrat de travail des salariés dont le contrat initial prévoit le travail habituel le dimanche intègre précisément cette sujétion particulière, à la différence des salariés travaillant habituellement en semaine pour lesquels le travail le dimanche n'était pas envisagé lors de la conclusion de leur contrat de travail.

Pour les salariés dont le contrat prévoit le travail habituel le dimanche, le fait de travailler le dimanche constitue une modalité normale de l'exercice de leur fonction contrairement aux salariés travaillant habituellement la semaine pour lesquels le repos dominical est de droit.

Sont considérés comme des salariés dont le contrat de travail prévoit le travail habituel du dimanche tous les salariés embauchés spécifiquement par l'entreprise pour travailler de façon habituelle sur une période incluant le dimanche.

Ces salariés bénéficient d'une priorité d'affectation à un emploi correspondant à leur catégorie d'emploi, à leur qualification ou un emploi équivalent et ne comportant pas de travail habituel le dimanche. Pour bénéficier de cette priorité, ils en font la demande écrite préalable à l'employeur.

Article 4.2

Sont considérés comme des salariés travaillant habituellement la semaine, les salariés dont la répartition contractuelle ou effective de l'horaire de travail sur la semaine, le mois ou l'année ne prévoit pas le travail habituel du dimanche, quels que soient la nature de leur contrat de travail, leur durée du travail et leurs horaires de travail.

Chaque année, un plafond du nombre de dimanches travaillés est arrêté individuellement avec chacun de ces salariés. Ce nombre, qui ne pourra excéder 26 dimanches la première année, pourra être renouvelé par tacite reconduction, d'année en année.

Un droit de rétractation global est par ailleurs ouvert durant l'année aux salariés qui ne souhaitent plus travailler le dimanche moyennant un délai de prévenance de 3 mois.

Article 5

Contreparties

Les salariés bénéficient pour les dimanches travaillés d'une majoration de rémunération égale à 150 % de la rémunération perçue au titre des heures de travail effectuées ce jour ou, s'ils sont signataires d'une convention de forfait en jour, d'une majoration égale à 150 % de la rémunération perçue pour un jour de travail.

Cette majoration s'applique au salaire de base, prime d'ancienneté incluse. Elle ne se cumule pas avec les majorations dues au titre de l'accomplissement d'heures supplémentaires ou d'heures de travail un jour férié. Elle se cumule donc en revanche avec celle due en cas de travail de nuit.

Elle ne se cumule pas avec celle prévue à l'article 12 de la convention collective, ayant même cause et même objet.

Le salarié et l'employeur peuvent convenir d'un commun accord que tout ou partie de la majoration de rémunération prend la forme d'un repos compensateur rémunéré d'une valeur équivalente. Un document écrit matérialise cet accord en visant les montants et durées concernés.

Article 6

Conciliation vie professionnelle et vie personnelle

Chaque salarié bénéficie sur sa demande de 20 semaines par an au moins comportant 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs.

L'employeur prend toute mesure nécessaire pour permettre aux salariés d'exercer personnellement leur droit de vote au titre des scrutins nationaux et locaux lorsque ceux-ci ont lieu le dimanche.

Une autorisation d'absence rémunérée sera accordée pour aller voter dans la limite du temps nécessaire sur présentation d'un justificatif de vote.

Par ailleurs, les signataires rappellent que les dérogations au repos dominical visées par le présent accord n'ont pas pour effet de déroger aux obligations issues du code du travail relatives aux durées maximales de travail quotidiennes de 10 heures et hebdomadaires de 48 heures.

Article 7

Garde d'enfants

Les frais de garde d'un enfant de moins de 12 ans seront pris en charge par l'employeur pour les heures de garde du dimanche induites par le travail dominical.

Cette prise en charge sera effective, sur justificatif, dans la limite de 80 % des frais et de 1 830 € par an et par salarié.

Article 8

Transport

Lorsque le travail dominical est organisé dans le cadre d'un horaire de travail s'achevant après 22 heures, l'employeur organise ou prend en charge le transport de retour du salarié à son domicile.

Article 9

Suivi

Un bilan de l'application du présent accord, notamment en termes d'emplois, sera présenté deux fois par an devant les partenaires sociaux représentatifs de branche, réunis en commission de suivi. Ce bilan fera un état des lieux des emplois créés, de leur nature et de leur nombre, au regard du nombre de dimanches effectivement travaillés, ainsi que du nombre réel de dimanches travaillés.

Au vu de ce bilan, les signataires pourront décider de réviser le présent accord pour en tenir compte.

Les partenaires sociaux pourront examiner un premier bilan avant ces échéances si des raisons objectives le nécessitent.

Article 10

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de son dépôt.

Fait à Paris, le 15 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFBJOC.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO.

ANNEXE

ENGAGEMENT EN MATIÈRE D'EMPLOI

Un recensement des points de vente concernés par un travail dominical potentiel dans le cadre des zones touristiques et touristiques internationales les plus connues permet d'estimer le potentiel en termes de création d'emplois directs et indirects induits par une ouverture le dimanche.

Le tableau ci-joint fait apparaître cet inventaire non exhaustif par entreprise ou groupe d'entreprises.

Le recensement s'est fait à partir des groupes ou des entreprises adhérentes à l'union française de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, pierres et perles et relevant du champ d'application de l'accord soit par le code NAF, soit en application de l'article 2 de la convention collective.

N'ont pas été recensées les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective BJOC, n'adhérant pas à l'organisation professionnelle, et susceptibles de faire des ouvertures le dimanche.

Le chiffre de 100 emplois est la résultante de deux critères :

- emplois directs :
 - une remontée de la part des magasins concernés indique que l'effectif affecté à la vente devrait s'accroître d'au moins 10 % pour permettre d'ouvrir un jour supplémentaire, le dimanche : nouvelles embauches pour assurer la nouvelle amplitude, extension des horaires de travail du personnel à temps partiel, etc. ;
- emplois indirects (par ailleurs, 10 % de cet accroissement induirait aussi des créations d'emplois) :
 - en ce qui concerne les boutiques ouvrant le dimanche : augmentation des besoins au niveau des services logistiques et de sécurité : augmentation du poste d'agents de sécurité, et de surveillance, augmentation de l'amplitude d'ouverture des centres logistiques internes pour la fourniture des produits ;
 - chez les fabricants, ateliers français fournissant les produits, étant souligné que la majorité des groupes concernés par l'ouverture du dimanche font appel aux ateliers français et parisiens pour produire les bijoux vendus ; ainsi, l'augmentation de l'activité liée à la distribution va interférer directement sur les capacités de production des ateliers fournisseurs.

Ce potentiel d'accroissement, ainsi estimé à 100 créations de postes, est fondé sur une hypothèse d'ouverture de plusieurs dimanches par an en moyenne, bien au-delà des 12 dimanches du maire rendus possibles aujourd'hui.

Un bilan au bout de 1 an d'application de l'accord permettra de constater l'engagement en matière d'emploi, ainsi que les caractéristiques des emplois créés (CDI, CDD, temps plein, temps partiel...) en fonction de plusieurs critères :

- le nombre de dimanches effectivement travaillés ;
- les zones concernées ;
- la dynamique économique touristique induite par les nouvelles dispositions.

**Périmètre estimatif des entreprises entrant dans le champ d'application BJOC,
non exhaustif 104 points de vente, 620 vendeurs, 100 créations d'emploi.**

ENTREPRISES	LIEU	NOMBRE de points de vente	NOMBRE de salariés
LVMH : Fred, Chaumet, Bulgari...	Paris/Grands magasins/Cannes/Saint-Tropez	21	119
Richemont : Cartier, VCA, Piaget, Montblanc...	Paris/Grands magasins/Cannes/Saint-Tropez	40	374
PPR Kering : Boucheron	Paris/Grands magasins/Cannes	5	38
Korloff	Paris/Lyon/Strasbourg	3	8
Monnaie de Paris	Paris	1	6
Poiray	Paris	3	8
OJ Perrin	Paris	2	2
Mellerio	Paris	1	5
Harry Winston	Paris/Cannes	3	8
Mauboussin	Paris/Antibes	4	10
Christofle	Paris	4	10
Capet	Paris	1	2
Messika Group	Paris	2	2
Christian Bernard Group	Paris	1	2
Vangelder	Paris	1	2
SARL Philippe Tournaire	Paris	2	2
Mikimoto	Paris	1	4
Compagnie des arts de la table/Hermès maison	Paris	1	4
Arthus Bertrand	Paris	4	10
Murat	Paris	2	2
Goossens Paris	Paris	2	2
Total		104	620

Brochure n° 3117

Convention collective nationale

**IDCC : 843. – BOULANGERIE-PÂTISSERIE
(Entreprises artisanales)**

AVENANT N° 113 DU 7 JANVIER 2016
RELATIF AU SALAIRE HORAIRE MINIMUM
AU 1^{ER} JANVIER 2016

NOR : ASET1650293M

IDCC : 843

Entre :

La CNBPF,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 113 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

Article 1^{er}

Le salaire horaire minimum professionnel, défini par l'article 10 de la convention collective nationale, est fixé ainsi qu'il suit à partir du 1^{er} janvier 2016 :

1. Pour les coefficients 155 à 180 :

– la valeur monétaire du point Pn1 est fixée à 0,0188 € ;

– la valeur monétaire de la constante K1 est fixée à 6,896 €.

2. Pour les coefficients 185 à 240 :

– la valeur monétaire du point Pn2 est fixée à 0,018909 € ;

– la valeur monétaire de la constante K2 est fixée à 6,991840 €.

(Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point × coefficient hiérarchique + constante monétaire.)

Article 2

Il résulte des dispositions de l'article 1^{er} du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est, à partir du 1^{er} janvier 2016, de :

a) Personnel de fabrication

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE
155	9,81
160	9,90
170	10,09
175	10,19
185	10,49
190	10,58
195	10,68
240	11,53

b) Personnel de vente

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE
155	9,81
160	9,60
165	10,00
170	10,09
175	10,19
180	10,28
185	10,49
190	10,58

c) Personnel de service

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE
155	9,81
160	9,90
170	10,09

Article 3

Les dispositions de l'article 3 « Rémunération » de l'avenant n° 97 relatives au statut du personnel d'encadrement sont partiellement modifiées.

Ainsi, les salariés cadres 1 bénéficient, à compter du 1^{er} janvier 2016, d'une rémunération annuelle brute de 32 322 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés cadres 2 bénéficient, à compter du 1^{er} janvier 2016, d'une rémunération annuelle brute de 46 375 €, étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

Article 4

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

Fait à Paris, le 7 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3133

Convention collective nationale
IDCC : 953. – CHARCUTERIE DE DÉTAIL

AVENANT N° 27 DU 13 JANVIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2016

NOR : ASET1650314M

IDCC : 953

Entre :

La CNCT,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

L'UNSA FCS ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Nouvelle grille des salaires

A compter du 1^{er} janvier 2016, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie sont fixés comme suit.

Ouvriers

(En euros.)

SALAIRE BRUT HORAIRE	
Coefficient	Heure normale
150	9,73
160	9,86
170	9,97
180	10,28
190	10,69
200	11,07

Agents de maîtrise

(En euros.)

SALAIRE BRUT HORAIRE	
Coefficient	Heure normale
210	11,33
220	11,69
230	12,07
240	12,47
260	13,27

Cadres

(En euros.)

SALAIRE BRUT HORAIRE	
Coefficient	Heure normale
300	15,17
330	16,36

Article 2

Dépôt et demande d'extension

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

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

Fait à Paris, le 13 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3342

Convention collective

IDCC : 2622. – CRÉDIT MARITIME MUTUEL

ACCORD DU 14 JANVIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2016

NOR : ASET1650298M

IDCC : 2622

La négociation annuelle obligatoire prévue au niveau des branches professionnelles par les articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'est déroulée les 24 novembre, 18 décembre 2015 et 14 janvier 2016.

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

- d'une part, celui-ci consiste à revoir les minima de chacune des classifications (cf. annexe NAO, remise en séance aux participants). La revalorisation proposée est importante notamment pour les techniciens des métiers de la banque ;
- d'autre part, celui-ci prévoit d'accorder une prime brute de 200 € aux collaborateurs des catégories A à E.

La délégation patronale précise que ces mesures collectives actées avec les directeurs généraux des caisses de crédit maritime, ont pour finalité d'apporter comme ces deux dernières années, une attention particulière aux techniciens des métiers de la banque, majoritairement féminins.

Les termes de cet accord seront communiqués à chaque caisse régionale de crédit maritime mutuel adhérentes pour mise en œuvre au 1^{er} février 2016.

Les collaborateurs bénéficiaires de ses accords sont les collaborateurs titulaires d'un contrat à durée indéterminée présents à l'effectif au 1^{er} février 2016.

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

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

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

Article 1^{er}

Mesures portant sur les minima : évolution et instauration de nouveaux minima

L'augmentation des salaires minima, tous niveaux et toutes anciennetés confondus, se traduit par l'élaboration d'une nouvelle grille, présentée ci-après.

Grille des minimas hors et à l'ancienneté au 1^{er} février 2016

(En euros.)

NIVEAU	HORS ancienneté	5 ANS	10 ANS	15 ANS	20 ANS
Technicien					
A	18 614	18 924	19 400	19 980	20 579
B	18 852	19 266	19 762	20 372	20 972
C	19 183	19 586	20 175	20 786	21 406
D	20 569	21 086	21 717	22 358	23 030
E	21 541	22 079	22 741	23 423	24 126
F	23 496	24 074	24 798	25 543	26 308
G	26 039	26 690	27 487	28 314	29 162

NIVEAU	HORS ancienneté	5 ANS	10 ANS	15 ANS	20 ANS
Cadre					
H	28 722	29 432	30 323	31 228	
I	35 093	35 967	37 048	38 159	
J	42 399	43 449	44 755	46 104	
K	50 447	51 712	53 256	54 859	

Article 2

Dépôt

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail de Paris et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 14 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNCMM.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC.

Brochure n° 3058

Convention collective nationale

IDCC : 207. – INDUSTRIE DES CUIRS ET PEAUX

AVENANT N° 65 S DU 14 JANVIER 2016

RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2016

NOR : ASET1650308M

IDCC : 207

Entre :

La FFTM,

D'une part, et

La FC FO ;

La THC CGT ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FCMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaires

Concernant le personnel ouvrier, rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels au 1^{er} janvier 2016 sont fixés ainsi :

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE BRUT MENSUALISÉ
OS1	135	9,72	1 474,20
OS2	143	9,86	1 495,43
OQ	155	10,23	1 551,55
OHQ	170	10,96	1 662,27

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Article 2

Appointements

Concernant les personnels employés, techniciens et agents de maîtrise et cadres, le point mensuel est fixé à 8,80 € à compter du 1^{er} janvier 2016.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 heures par semaine, de ces trois catégories de salariés sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

Article 3

Article 13, alinéa F, de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux :

« La présente convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accord par entreprise ou par localité. »

Article 4

Egalité salariale : salaires des femmes (art. 27 *bis* de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux) :

« Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement. »

A cet effet, les entreprises s'assurent que ces hausses des salaires minima sont comparables entre les hommes et les femmes.

A cette occasion la branche rappelle l'accord sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 6 octobre 2009.

Fait à Paris, le 14 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3244

Convention collective nationale

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

**AVENANT N° 122 DU 11 JANVIER 2016
RELATIF À L'ÉVOLUTION DE LA GRILLE DES SALAIRES**

NOR : ASET1650291M

IDCC : 1505

PRÉAMBULE

Au 1^{er} janvier 2016, le Smic horaire est passé à 9,67 € brut.

Les signataires de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers se sont réunis pour établir une nouvelle grille de salaires.

Article 1^{er}

Grille de salaires

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
1A	9,83	1 490,88
1B	10,00	1 516,66
2	10,12	1 534,86
3A	10,27	1 557,61
3B	10,42	1 580,36
4A	10,55	1 600,08
4B	10,85	1 645,58
5	13,41	2 033,84
6	13,98	2 120,29
7	16,81	2 549,51
8	19,10	2 896,82

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient notamment leurs origines, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

Article 2

Effet

Le présent avenant remplace et annule dans toutes ses dispositions l'avenant n° 120 du 6 janvier 2015.

Il est applicable à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 3

Formalités administratives

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au greffe du conseil de prud'hommes.

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

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

Fait à Paris, le 11 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNFD ;
FNDECB ;
FFF.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
FS CFDT.

Brochure n° 3271

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

AVENANT N° 1 DU 29 JANVIER 2016
À L'ACCORD RELATIF AU RÉGIME FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1650310M
IDCC : 1631

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de l'hôtellerie de plein air ont signé l'accord collectif du 3 juillet 2015 portant sur la mise en place d'un régime frais de santé, avec pour objectifs, d'une part, d'assurer un socle impératif de garanties minimales et, d'autre part, de permettre des aménagements plus favorables concernant le régime conventionnel ainsi institué.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche, réunis en commission mixte paritaire, sont convenus de compléter et de modifier l'article 6.2 de l'accord collectif du 3 juillet 2015 relatif au régime frais de santé.

Il a été également décidé de remplacer le tableau de l'annexe I « Garanties santé », dans lequel figurent les prestations minimales de couverture, dont bénéficient obligatoirement les salariés.

Article 1^{er}

Modification de l'article 6.2 « Modalités concernant les cotisations »

L'article 6.2 de l'accord collectif du 3 juillet 2015 est modifié est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les salariés acquittent obligatoirement leur quote-part de la cotisation "salarié" dont le montant ne peut excéder 50 % de la cotisation globale (hors options facultatives).

1. Cotisations en cas d'adhésion à l'organisme recommandé

L'organisme recommandé, tel qu'indiqué à l'article 11 du présent accord s'engage, le concernant, à pratiquer pour toutes les entreprises de la branche les tarifs suivants :

Régime général d'assurance maladie

(En pourcentage.)

STRUCTURE DE COTISATION régime général	COTISATION ACTIFS
Salarié	0,86 du PMSS
Conjoint	0,99 du PMSS
Enfant	0,65 du PMSS

Régime local d'assurance maladie Alsace-Moselle

(En pourcentage.)

STRUCTURE DE COTISATION régime local Alsace-Moselle	COTISATION ACTIFS
Salarié	0,35 du PMSS
Conjoint	0,40 du PMSS
Enfant	0,27 du PMSS

L'organisme recommandé s'engage également sur les points suivants :

- un maintien des taux de cotisations sur 2 ans est prévu, hors modifications réglementaires ou législatives, hors désengagement de la sécurité sociale ;
- les cotisations ci-dessus prennent en compte la gratuité à partir du 3^e enfant affilié.

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leurs ayants droit (enfants et/ou conjoint) tels que définis par le présent accord, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime.

Les salariés ont également la possibilité d'améliorer leur niveau de couverture en adhérant à des options supplémentaires facultatives.

Les cotisations supplémentaires servant au financement des couvertures facultatives, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

2. Cotisations en cas d'adhésion à d'autres organismes que l'organisme recommandé

Les entreprises de la branche, qui ne souhaitent pas adhérer à l'organisme recommandé par la branche, peuvent contracter auprès de tout assureur de leur choix, en respectant l'intégralité des dispositions du présent accord, y compris celles relatives au haut degré de solidarité.

Toute entreprise, qui ne serait pas assurée par l'organisme assureur recommandé devra veiller à ce que son contrat d'assurance prévoie des garanties au moins égales à celles du régime de branche pour une cotisation égale ou inférieure à celle pratiquée par l'organisme recommandé, en respectant la répartition d'au moins 50 % à la charge de l'employeur. »

Article 2

Actualisation de l'annexe I

L'annexe I à l'accord collectif du 3 juillet 2015 est remplacée par l'annexe I ci-jointe.

Article 3

Dispositions finales. – Dépôt. – Entrée en vigueur

Il n'est pas autrement dérogé aux dispositions de l'accord collectif du 3 juillet 2015 dont le présent avenant et son annexe I font partie intégrante.

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} janvier 2016.

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et d'en demander l'extension auprès du ministère compétent, selon les dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 29 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNHPA.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC ;

Fédération du commerce et des services CGT.

ANNEXE I

GARANTIES SANTÉ. – RÉGIME GÉNÉRAL À ADHÉSION OBLIGATOIRE

Les garanties ci-après s'appliquent dans le cadre du parcours de soins. Dans tous les cas, les remboursements sont limités aux frais réels.

GARANTIES Y COMPRIS LES REMBOURSEMENTS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (sauf pour les forfaits en euros ou PMSS, qui viennent en complément des remboursements de la sécurité sociale)	
Hospitalisation chirurgicale et médicale, y compris maternité (secteur conventionné et non conventionné [1])	
Honoraires, signataires CAS	125 % de la BR
Honoraires, non signataires CAS	100 % de la BR
Frais de séjour	100 % de la BR
Chambre particulière	–
Frais d'accompagnant (enfant de moins de 12 ans)	–
Forfait hospitalier	100 % des FR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 €
Soins de ville (secteur conventionné et non conventionné [1])	
Consultations et visites, généralistes et spécialistes, signataires CAS	125 % de la BR
Consultations et visites, généralistes et spécialistes, non signataires CAS	100 % de la BR
Petite chirurgie et actes de spécialité, signataires CAS	125 % de la BR
Petite chirurgie et actes de spécialité, non signataires CAS	100 % de la BR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie, signataires CAS	125 % de la BR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie, non signataires CAS	100 % de la BR
Frais d'analyses et de laboratoire	100 % de la BR
Auxiliaires médicaux	100 % de la BR
Prothèses auditives, piles et entretien de la prothèse remboursés par la sécurité sociale	100 % de la BR
Autre appareillage remboursé par la sécurité sociale	100 % de la BR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 €
Pharmacie	
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale (hors pharmacie remboursée à 15 %)	100 % de la BR
Transport	
Transport remboursé par la sécurité sociale	100 % de la BR

GARANTIES Y COMPRIS LES REMBOURSEMENTS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (sauf pour les forfaits en euros ou PMSS, qui viennent en complément des remboursements de la sécurité sociale)	
Frais dentaires	
Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale : soins dentaires, actes d'endodontie, actes de prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	100 % de la BR
Inlays-onlays remboursés par la sécurité sociale	100 % de la BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale : – couronnes, bridges et inter de bridges – couronnes sur implant – prothèses dentaires amovibles – réparations sur prothèses – Inlays-cores	140 % de la BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale : – couronnes et bridges – prothèses dentaires provisoires – réparations (sauf les réparations à caractère esthétique)	–
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	125 % de la BR
Orthodontie non remboursée par la sécurité sociale	–
Parodontologie non remboursée par la sécurité sociale	–
Implants (implant + pilier implantaire)	–
Frais d'optique	
Un équipement (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans, sauf en cas d'évolution de la vue ou pour les mineurs (un équipement tous les ans)	
Équipement composé de 2 verres « simples » (verres simple foyer avec sphère comprise entre – 6 et + 6 et cylindre ≤ 4)	100 €
Équipement mixte composé d'un verre « simple » et d'un verre « complexe » (verres pour adultes multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère hors zone – 8 ou > + 8 ; verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère hors zone – 4 ou > + 4)	150 €
Équipement composé de 2 verres « complexes » (verres simple foyer avec sphère > – 6 ou > + 6 ou cylindre > 4, verres multifocaux, verres progressifs)	200 €
Lentilles remboursées par la sécurité sociale	100 % de la BR
Lentilles non remboursées par la sécurité sociale (y compris jetables)	–
Chirurgie réfractive (toute chirurgie des yeux)	–
Maternité et adoption	
Allocation naissance ou adoption (doublée en cas de naissances ou d'adoptions multiples)	–
Prévention et autres soins	
Cure thermique remboursée par la sécurité sociale : honoraires et soins	–
Forfait pour cure thermique remboursée par la sécurité sociale	–

GARANTIES Y COMPRIS LES REMBOURSEMENTS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (sauf pour les forfaits en euros ou PMSS, qui viennent en complément des remboursements de la sécurité sociale)	
Médecine douce (acupuncture, chiropractie, diététique, ergothérapie, homéopathie, méthode Mézières, microkinésie, nutritionniste, ostéopathie, pédicure-podologue, psychologue, psychomotricité, psychothérapie, réflexologie, sophrologie)	–
Traitement antitabac remboursé par la sécurité sociale	–
Pharmacie prescrite par un médecin non remboursée par la sécurité sociale	–
Pilules contraceptives non remboursées par la sécurité sociale	–
Vaccins prescrits non remboursés par la sécurité sociale	–
Vaccin antigrippal	–
Actes de prévention prévus à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale ⁽²⁾	Pris en charge
<p>(1) En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.</p> <p>(2) Ces actes sont pris en charge dans la limite des prestations garanties par le contrat. Le détartrage est remboursé dans la limite prévue par le poste soins dentaires.</p> <p>BR : base de remboursement de la sécurité sociale.</p> <p>CAS : contrat d'accès aux soins.</p> <p>FR : frais réels.</p> <p>MR : montant remboursé par la sécurité sociale.</p> <p>PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au 1^{er} janvier de l'année (3 218 € au 1^{er} janvier 2016).</p>	

Brochure n° 3271

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

AVENANT N° 33 DU 29 JANVIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2016

NOR : ASET1650300M
IDCC : 1631

Vu la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 étendue ;
Vu l'accord national du 21 mai 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail étendu ;
Vu l'accord collectif du 30 juin 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'hôtellerie de plein air ;
Vu l'augmentation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) à compter du 1^{er} janvier 2016 et les dispositions de l'article L. 2241-2 du code du travail,
les partenaires sociaux de la branche de l'hôtellerie de plein air sont convenus de modifier et remplacer l'avenant n° 32 signé le 22 décembre 2015 par les dispositions suivantes du présent avenant rectificatif.

Article 1^{er}

Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base

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

1. A compter du 1^{er} avril 2016 :

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 467,00 € pour 151,67 heures par mois.

La valeur du point (VP) est augmentée et fixée à 4,848 €.

2. A compter du 1^{er} octobre 2016 :

Aucune revalorisation n'est prévue à cette date en 2016.

Article 2

Formule de calcul

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

Salaire indice 100 + $[(CH - 100) \times VP]$

CH : coefficient hiérarchique.

VP : valeur du point.

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

Les montants des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient, revalorisés au 1^{er} avril 2016, sont joints en annexe I du présent avenant rectificatif.

Article 3

Hierarchie des normes

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

Article 4

Engagement

Les parties signataires s'engagent à se revoir, en cas de besoin conjoncturel, et au plus tard dès le mois de septembre 2016, en vue de la prochaine négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels.

Article 5

Dépôt. – Extension. – Date d'effet

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

Les dispositions du présent avenant rectificatif prendront effet à compter du premier jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et remplaceront à cette date celles prévues par l'avenant n° 32 signé le 22 décembre 2015.

Fait à Paris, le 29 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNHPA.

Syndicats de salariés :

CGT ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

INOVA CFE-CGC.

ANNEXE I

Grille des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient au 1^{er} avril 2016

Base 151,67 heures

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM
100	1 467,00
105	1 491,24
110	1 515,48
115	1 539,71
120	1 563,95
125	1 588,19
130	1 612,43
135	1 636,66
140	1 660,90
145	1 685,14
150	1 709,38
155	1 733,61
160	1 757,85
165	1 782,09
170	1 806,33
175	1 830,56
180	1 854,80
185	1 879,04
190	1 903,28
195	1 927,51
200	1 951,75
205	1 975,99
210	2 000,23
215	2 024,46
220	2 048,70
225	2 072,94
230	2 097,18
235	2 121,41
240	2 145,65

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM
245	2 169,89
250	2 194,13
255	2 218,36
260	2 242,60
265	2 266,84
270	2 291,08
275	2 315,32
280	2 339,55
285	2 363,79
290	2 388,03
295	2 412,27
300	2 436,50

Brochure n° 3318

Convention collective nationale

IDCC : 2397. – **MANNEQUINS ADULTES
ET MANNEQUINS ENFANTS DE MOINS DE 16 ANS
EMPLOYÉS PAR LES AGENCES DE MANNEQUINS**

ACCORD DU 12 JANVIER 2016
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS POUR L'ANNÉE 2016

NOR : ASET1650290M

IDCC : 2397

Entre :

Le SYNAM,

D'une part, et

Le SNAPAC CFDT ;

L'UNSA spectacle et communication ;

La FCCS CFE-CGC ;

La FASAP FO ;

La F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties se sont rencontrées pour examiner la situation de la politique salariale pour l'année 2016.

Elles sont convenues de l'application d'une augmentation en 2016 de :

- 1 % sur les rémunérations brutes horaires minimales 7, 8, 9, 10 et A à G concernant les prestations effectuées par les mannequins adultes âgés de plus de 16 ans ;
- 1 % sur la rémunération référencée par l'article 12 ;
- 1 % sur les rémunérations brutes horaires minimales concernant les prestations effectuées par les mannequins enfants âgés de moins de 16 ans.

Ces augmentations sont applicables à dater de la signature du présent constat.

Fait à Paris, le 12 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

RÉMUNÉRATIONS HORAIRES BRUTES MINIMALES DES MANNEQUINS ADULTES (HORS CONGÉS PAYÉS)

Publicité et défilé

(En euros.)

	7	8	9	10
1 heure (taux horaire majoré)	92,70	108,70	143,20	178,70

Journée (de 5 à 8 heures) : taux horaire majoré \times 5.

Hebdo 5 jours : tarif journée \times 5 – 10 %.

Hebdo 6 jours : tarif journée \times 6 – 15 %.

Presse rédactionnelle

(En euros.)

	A	B	C	D	E	F	G
1 heure (taux horaire majoré)	33,30	38,85	45,45	52,20	59,90	67,60	84,40

Journée (de 5 à 8 heures) : taux horaire majoré \times 5.

Rémunérations brutes horaires minimales des mannequins adultes conformément à l'article 12

1 heure (taux horaire majoré) : 62,90 €.

Journée (de 5 à 8 heures) : taux horaire majoré \times 5.

ANNEXE II

RÉMUNÉRATIONS HORAIRES BRUTES MINIMALES DES MANNEQUINS ENFANTS (HORS CONGÉS PAYÉS)

(En euros.)

PRISE DE VUE publicité, défilé	CATALOGUE VPC	PRESSE rédactionnelle	TOURNAGE FILM publicitaire	ESSAYAGE technique	ESSAYAGE préparatoire
67,15	58,40	46,50	83,40	58,40	50 % du minimum horaire de la catégorie

Convention collective

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

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

AVENANT DU 20 JANVIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES (RMH ET TEGA)
ET INDEMNITÉS DE PANIER POUR L'ANNÉE 2016

NOR : ASET1650295M
IDCC : 1902

Entre :

L'UIMM Maine-et-Loire,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

L'USM FO Maine-et-Loire ;

L'UD CFDT métaux Maine-et-Loire ;

La CFTC métallurgie Maine-et-Loire,

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques

La valeur du point servant au calcul du barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) mentionnées au II de l'article 8 des « Dispositions particulières aux mensuels » de la convention collective est fixée à 5,14 € à partir du 1^{er} janvier 2016 ; ledit barème ainsi que le tableau des primes d'ancienneté qui en découle figurent en annexe II au présent avenant.

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

Article 2

Taux effectifs garantis annuels

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

Ce barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) prend effet à partir du 1^{er} janvier 2016. Ce barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) est établi pour une durée annuelle de travail correspondant à la durée légale du travail en vigueur à la date de la conclusion du présent avenant, quelles que soient les modalités d'application de ladite durée légale du travail.

Article 3

Indemnité de panier

Le taux de l'indemnité de panier mentionnée au 2 de l'article 18 des « Dispositions particulières aux mensuels » de la convention collective reste fixé à 5,47 € à partir du 1^{er} janvier 2016.

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

Fait à Angers, le 20 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des taux effectifs garantis annuels applicable au 1^{er} janvier 2016, établi pour une durée annuelle de travail correspondant à la durée légale du travail

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEGA
I	1	140	17 680
	2	145	17 695
	3	155	17 717
II	1	170	17 846
	2	180	17 883
	3	190	17 954
III	1	215	18 187
	2	225	18 512
	3	240	19 394
IV	1	255	20 299
	2	270	21 490
	3	285	22 685
V	1	305	24 184
	2	335	26 562
	3	365	28 914
	3	395	31 151

ANNEXE II

**Barème des rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles
et des primes mensuelles d'ancienneté au 1^{er} janvier 2016**

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

Majoration ouvriers : 5 %.

Majoration agents de maîtrise d'atelier : 7 %.

Valeur du point : 5,14 €.

Administratifs et techniciens. – Agents de maîtrise (sauf agent de maîtrise d'atelier)

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	719,60	21,59	28,78	35,98	43,18	50,37	57,57	64,76	71,96	79,16	86,35	93,55	100,74	107,94
	2	145	745,30	22,36	29,81	37,27	44,72	52,17	59,62	67,08	74,53	81,98	89,44	96,89	104,34	111,80
	3	155	796,70	23,90	31,87	39,84	47,80	55,77	63,74	71,70	79,67	87,64	95,60	103,57	111,54	119,51
II	1	170	873,80	26,21	34,95	43,69	52,43	61,17	69,90	78,64	87,38	96,12	104,86	113,59	122,33	131,07
	2	180	925,20	27,76	37,01	46,26	55,51	64,76	74,02	83,27	92,52	101,77	111,02	120,28	129,53	138,78
	3	190	976,60	29,30	39,06	48,83	58,60	68,36	78,13	87,89	97,66	107,43	117,19	126,96	136,72	146,49
III	1	215	1 105,10	33,15	44,20	55,26	66,31	77,36	88,41	99,46	110,51	121,56	132,61	143,66	154,71	165,77
	2	225	1 156,50	34,70	46,26	57,83	69,39	80,96	92,52	104,09	115,65	127,22	138,78	150,35	161,91	173,48
	3	240	1 233,60	37,01	49,34	61,68	74,02	86,35	98,69	111,02	123,36	135,70	148,03	160,37	172,70	185,04

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
IV	1	255	1 310,70	39,32	52,43	65,54	78,64	91,75	104,86	117,96	131,07	144,18	157,28	170,39	183,50	196,61
	2	270	1 387,80	41,63	55,51	69,39	83,27	97,15	111,02	124,90	138,78	152,66	166,54	180,41	194,29	208,17
	3	285	1 464,90	43,95	58,60	73,25	87,89	102,54	117,19	131,84	146,49	161,14	175,79	190,44	205,09	219,74
V	1	305	1 567,70	47,03	62,71	78,39	94,06	109,74	125,42	141,09	156,77	172,45	188,12	203,80	219,48	235,16
	2	335	1 721,90	51,66	68,88	86,10	103,31	120,53	137,75	154,97	172,19	189,41	206,63	223,85	241,07	258,29
	3	365	1 876,10	56,28	75,04	93,81	112,57	131,33	150,09	168,85	187,61	206,37	225,13	243,89	262,65	281,42
	3	395	2 030,30	60,91	81,21	101,52	121,82	142,12	162,42	182,73	203,03	223,33	243,64	263,94	284,24	304,55

Ouvriers

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	755,58	22,67	30,22	37,78	45,33	52,89	60,45	68,00	75,56	83,11	90,67	98,23	105,78	113,34
	2	145	782,57	23,48	31,30	39,13	46,95	54,78	62,61	70,43	78,26	86,08	93,91	101,73	109,56	117,39
	3	155	836,54	25,10	33,46	41,83	50,19	58,56	66,92	75,29	83,65	92,02	100,38	108,75	117,12	125,48
II	1	170	917,49	27,52	36,70	45,87	55,05	64,22	73,40	82,57	91,75	100,92	110,10	119,27	128,45	137,62
	3	190	1 025,43	30,76	41,02	51,27	61,53	71,78	82,03	92,29	102,54	112,80	123,05	133,31	143,56	153,81
III	1	215	1 160,36	34,81	46,41	58,02	69,62	81,23	92,83	104,43	116,04	127,64	139,24	150,85	162,45	174,05
	3	240	1 295,28	38,86	51,81	64,76	77,72	90,67	103,62	116,58	129,53	142,48	155,43	168,39	181,34	194,29
IV	1	255	1 376,24	41,29	55,05	68,81	82,57	96,34	110,10	123,86	137,62	151,39	165,15	178,91	192,67	206,44
	2	270	1 457,19	43,72	58,29	72,86	87,43	102,00	116,58	131,15	145,72	160,29	174,86	189,43	204,01	218,58
	3	285	1 538,15	46,14	61,53	76,91	92,29	107,67	123,05	138,43	153,82	169,20	184,58	199,96	215,34	230,72

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
III	1	215	1 182,46	35,47	47,30	59,12	70,95	82,77	94,60	106,42	118,25	130,07	141,90	153,72	165,54	177,37
	3	240	1 319,95	39,60	52,80	66,00	79,20	92,40	105,60	118,80	132,00	145,19	158,39	171,59	184,79	197,99
IV	1	255	1 402,45	42,07	56,10	70,12	84,15	98,17	112,20	126,22	140,25	154,27	168,29	182,32	196,34	210,37
	3	285	1 567,44	47,02	62,70	78,37	94,05	109,72	125,40	141,07	156,74	172,42	188,09	203,77	219,44	235,12
V	1	305	1 677,44	50,32	67,10	83,87	100,65	117,42	134,20	150,97	167,74	184,52	201,29	218,07	234,84	251,62
	2	335	1 842,43	55,27	73,70	92,12	110,55	128,97	147,39	165,82	184,24	202,67	221,09	239,52	257,94	276,36
	3	365	2 007,43	60,22	80,30	100,37	120,45	140,52	160,59	180,67	200,74	220,82	240,89	260,97	281,04	301,11
	3	395	2 172,42	65,17	86,90	108,62	130,35	152,07	173,79	195,52	217,24	238,97	260,69	282,41	304,14	325,86

Convention collective départementale

IDCC : 1732. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES**
(Yonne)

(11 mars 1993)

(Etendue par arrêté du 3 mars 1994,
Journal officiel du 12 mars 1994)

AVENANT DU 18 JANVIER 2016

RELATIF AUX SALAIRES (RMH, TEG ET PRIME) POUR L'ANNÉE 2016

NOR : ASET1650299M

IDCC : 1732

Entre :

L'UIMM de l'Yonne,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques et valeur du point

La valeur du point, servant à déterminer les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques prévus à l'article 48 de la convention collective et servant de base de calcul à la prime d'ancienneté, est fixée à 4,52 €, sur la base de 151,67 heures à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 2

Prime de panier

La valeur de l'indemnité du panier de nuit, prévue par l'article 55 de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne, est fixée à 6,32 € à compter du 1^{er} janvier 2016 (en conséquence, les primes de panier afférentes au salaire du mois de janvier 2016 seront calculées sur cette nouvelle base).

Article 3

Taux effectifs garantis annuels (TEG)

Les taux effectifs garantis annuels, tels qu'ils sont définis ci-dessous, sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2016. Les valeurs sont fixées dans le tableau figurant ci-après.

Définition des taux effectifs garantis (TEG) annuels

Les taux effectifs garantis annuels constituent la rémunération annuelle brute minimale au-dessous de laquelle le salarié ne peut pas être payé.

Les TEG (base 151,67 heures) sont établis pour la durée annuelle correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Ils sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné et supporteront donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Les valeurs des TEG annuels seront calculées au prorata du temps de présence effectif du salarié en cas de survenance au cours de l'année considérée :

- d'un changement de classement (coefficient et/ou catégorie professionnelle) ;
- d'une suspension du contrat de travail ;
- d'une entrée ou d'un départ du salarié en cours d'année.

En aucun cas ces TEG annuels ne pourront servir de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Les mensuels de moins de 18 ans bénéficieront de la garantie des TEG sous déduction des abattements de salaire prévus, en ce qui les concerne, par les dispositions de la convention collective ou, à défaut, par les dispositions légales.

Les TEG ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

Assiette de comparaison

Pour l'application des taux effectifs garantis annuels, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire perçus pendant l'année considérée, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de paie de l'année considérée et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté conventionnelle (art. 51 de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne) ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations, en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- des sommes découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 54 de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne ;
- des sommes versées à titre de régularisation sur les TEG pour l'année précédente, en application de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne ;
- de l'indemnité de panier, prévue par la convention collective de la métallurgie de l'Yonne.

Vérification

La vérification des rémunérations globales perçues par le salarié sera effectuée au plus tard à la fin de l'année 2016.

Au cas où l'entreprise serait dans l'obligation de verser un complément, celui-ci sera effectué au plus tard sur le bulletin de paie de décembre 2016.

Article 4

Dépôt

Le présent avenant et son annexe, le barème des TEG, seront déposés dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Ils feront l'objet d'une demande d'extension, faite dans les meilleurs délais par l'UIMM de l'Yonne.

Fait à Auxerre, le 18 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des TEG annuels applicable à compter du 1^{er} janvier 2016

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	CAS GÉNÉRAL	OUVRIER		AGENT DE MAÎTRISE	
I	140	17 685	O1	17 685		
	145	17 718	O2	17 718		
	155	17 776	O3	17 776		
II	170	17 869	P1	17 869		
	180	17 939				
	190	18 165	P2	18 165		
III	215	18 625	P3	18 717	AM1	18 986
	225	18 775				
	240	19 336	TA1	20 105	AM2	20 105
IV	255	20 148	TA2	20 959	AM3	20 959
	270	21 163	TA3	21 435		
	285	22 178	TA4	23 102	AM4	23 102
V	305	24 360			AM5	24 628
	335	26 897			AM6	26 897
	365	28 522			AM7	28 985
	395	30 225			AM8	30 225

Brochure n° 3060

Convention collective nationale

IDCC : 1930. – MEUNERIE

AVENANT N° 44 DU 7 JANVIER 2016

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1650307M

IDCC : 1930

PRÉAMBULE

Etant donné que la désignation de l'assureur AG2R est arrivée à échéance le 31 mai 2015 et qu'il n'est plus possible aujourd'hui de recourir aux clauses de désignation d'un assureur en matière de protection sociale complémentaire dans le cadre d'un accord collectif de travail (Cons. const., déc., 13 juin 2013, n° 2013-672 DC), les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés ont examiné les dispositions relatives à la prévoyance complémentaire présentes dans la convention collective nationale de la meunerie (IDCC 1930) pour en tenir compte.

Le présent avenant modifie en conséquence les articles 58.2 et 63 et les annexes III et IV de la convention collective nationale de la meunerie (IDCC 1930).

Article 1^{er}

A compter de la date d'effet du présent avenant, l'article 58.2 « Garanties de ressources » est rédigé comme suit :

« En cas d'absence pour maladie ou accident, dûment constatée par certificat médical et prise en charge par la sécurité sociale, le salarié bénéficie de garanties de ressources (incluant les indemnités journalières de la sécurité sociale) dans les conditions prévues ci-dessous :

Ouvriers, employés et VRP

1. Ancienneté inférieure ou égale à 5 ans (à partir de 8 mois continus dans la profession)

Accident du travail ou maladie professionnelle :

- du 1^{er} jour au 60^e jour : 100 % du salaire brut ;
- du 61^e jour au 90^e jour : 75 % du salaire brut.

Maladie sans ticket modérateur et autres accidents avec arrêts de plus de 45 jours :

- du 4^e jour au 60^e jour : 100 % du salaire brut ;
- du 61^e jour au 90^e jour : 75 % du salaire brut.

Maladie avec ticket modérateur et autre cas :

- du 8^e au 60^e jour : 100 % du salaire brut ;
- du 61^e au 90^e jour : 75 % du salaire brut.

2. Ancienneté supérieure à 5 ans dans la profession

Accident du travail ou maladie professionnelle :

- du 1^{er} au 60^e jour : 100 % du salaire brut ;
- du 61^e jour au 150^e jour : 75 % du salaire brut.

Autres motifs :

- du 4^e jour au 60^e jour : 100 % du salaire brut ;
- du 61^e jour au 150^e jour : 75 % du salaire brut.

3. Ancienneté supérieure à 23 ans dans la profession

Accident du travail ou maladie professionnelle :

- du 1^{er} au 90^e jour : 100 % du salaire brut ;
- du 91^e jour au 190^e jour : 75 % du salaire brut.

Autres motifs :

- du 4^e jour au 90^e jour : 100 % du salaire brut ;
- du 91^e jour au 190^e jour : 75 % du salaire brut.

La maladie sans ticket modérateur correspond pour une maladie particulière, à la prise en charge à 100 % par la sécurité sociale, c'est-à-dire à la suppression du ticket modérateur qui intervient notamment :

- lorsque le salarié a été reconnu atteint d'une des affections comportant un traitement prolongé et une thérapeutique particulièrement coûteuse ;
- dès l'instant que les soins sont consécutifs à l'intervention chirurgicale affectée d'un coefficient au moins égal à 50.

Conformément aux dispositions législatives et conventionnelles, l'entreprise est tenue de prendre en charge l'intégralité de la part de ces garanties de ressources complétant l'indemnisation par la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux conseillent vivement aux entreprises de souscrire auprès d'un organisme assureur un contrat d'assurance couvrant en tout ou partie ces garanties de ressources.

Salaire de référence

Le salaire de référence pour le calcul des prestations est le salaire brut soumis à cotisations au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, y compris 13^e mois et primes de vacances et hors frais professionnels des VRP, ou reconstituées en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié.

Limite des garanties

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire l'intéressé à percevoir, compte tenu des sommes de toute provenance perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler. En application de cette limite, lorsque l'indemnisation est calculée sur la rémunération nette, les indemnités journalières complémentaires versées à l'employeur sont majorées des charges sociales salariales correspondantes.

Absences successives

Au cas où plusieurs absences pour maladie ou accident interviendraient au cours d'une même année civile (période de 12 mois consécutifs pour les cadres et les agents de maîtrise), l'intéressé serait indemnisé pour chacune de ces absences dans les conditions indiquées ci-dessus sans toutefois que le nombre des jours indemnisés puisse, pendant ladite année civile (période de 12 mois consé-

cutifs pour les cadres et les agents de maîtrise), dépasser au total le maximum prévu selon la cause de l'absence.

Ancienneté

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour d'absence ; toutefois, si un salarié acquiert, pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, l'ancienneté requise pour bénéficier de ces dispositions, il lui en est fait application pour la période d'indemnisation restant à courir sans qu'il y ait lieu d'observer de délai de franchise si celui-ci a déjà couru.

Rechute

La rechute est indemnisée lorsqu'elle est reconnue comme telle par la sécurité sociale. Elle s'entend par l'arrêt de travail pour maladie ou accident non soumis à franchise, dû à la même maladie ou au même accident que le précédent arrêt de travail, ceci étant justifié par un certificat médical.

Les conditions particulières d'indemnisation des salariés agents de maîtrise et cadres sont précisées dans les annexes catégorielles. »

Article 2

A compter de la date d'effet du présent avenant, l'article 5 « Maladie accident », de l'annexe III « Agents de maîtrise et techniciens assimilés », sera modifié comme suit :

« En cas d'absence pour maladie ou accident, dûment constatée par certificat médical et prise en charge par la sécurité sociale, le salarié bénéficie de garanties de ressources (incluant les indemnités journalières de la sécurité sociale) dans les conditions prévues ci-dessous :

1. Ancienneté inférieure ou égale à 5 ans (à partir de 8 mois continus dans la profession)

Maladie ou accident avec arrêt inférieur ou égal à 2 mois continus :

- du 4^e jour au 60^e jour : 100 % du salaire brut ;
- du 61^e jour au 90^e jour : 75 % du salaire brut.

Maladie ou accident avec arrêt supérieur ou égal à 2 mois continus :

- du 4^e jour au 90^e jour : 100 % du salaire brut.

2. Ancienneté supérieure à 5 ans dans la profession

Maladie ou accident avec arrêt inférieur ou égal à 2 mois continus :

- du 4^e jour au 60^e jour : 100 % du salaire brut ;
- du 61^e jour au 150^e jour : 75 % du salaire brut.

Maladie ou accident avec arrêt supérieur ou égal à 2 mois continus :

- du 4^e jour au 90^e jour : 100 % du salaire brut ;
- du 91^e jour au 150^e jour : 75 % du salaire brut.

3. Ancienneté supérieure à 23 ans dans la profession

Maladie ou accident avec arrêt inférieur ou égal à 2 mois continus :

- du 4^e jour au 90^e jour : 100 % du salaire brut ;
- du 91^e jour au 190^e jour : 75 % du salaire brut.

Maladie ou accident avec arrêt supérieur ou égal à 2 mois continus :

- du 4^e jour au 90^e jour : 100 % du salaire brut ;
- du 91^e jour au 190^e jour : 75 % du salaire brut.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnisation intervient au premier jour d'arrêt de travail.

Conformément aux dispositions législatives et conventionnelles, l'entreprise est tenue de prendre en charge l'intégralité de la part de ces garanties de ressources complétant l'indemnisation par la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux conseillent vivement aux entreprises de souscrire auprès d'un organisme assureur un contrat d'assurance couvrant tout ou partie de ces garanties de ressources. »

Article 3

A compter de la date d'effet du présent avenant, l'article 8 « Maladie accident » de l'annexe IV « Ingénieurs et cadres », sera rédigé comme suit :

« En cas d'absence pour maladie ou accident, dûment constatée par certificat médical et prise en charge par la sécurité sociale, le salarié bénéficie de garanties de ressources (incluant les indemnités journalières de la sécurité sociale) dans les conditions prévues ci-dessous :

1. Ancienneté inférieure ou égale à 15 ans (à partir de 8 mois continus dans la profession)

Maladie ou accident :

- du 4^e jour au 90^e jour : 100 % du salaire brut ;
- du 91^e jour au 180^e jour : 75 % du salaire brut.

2. Ancienneté supérieure à 15 ans dans la profession

Maladie ou accident :

- du 4^e jour au 180^e jour : 100 % du salaire brut.

3. Ancienneté supérieure à 23 ans dans la profession

Maladie ou accident :

- du 4^e jour au 180^e jour ; 100 % du salaire brut ;
- du 181^e jour au 190^e jour : 75 % du salaire brut.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnisation intervient au 1^{er} jour d'arrêt de travail.

Conformément aux dispositions législatives et conventionnelles, l'entreprise est tenue de prendre en charge l'intégralité de la part de ces garanties de ressources complétant l'indemnisation par la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux conseillent vivement aux entreprises de souscrire auprès d'un organisme assureur un contrat d'assurance couvrant tout ou partie de ces garanties de ressources. »

Article 4

A compter de la date d'effet du présent avenant, l'article 63.1 « Bénéficiaire des garanties du régime de prévoyance » sera rédigé comme suit :

« L'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective bénéficie de garanties de prévoyance au moins égales à celles décrites ci-après. A cette fin, ces entreprises sont tenues de souscrire auprès d'un organisme assureur de leur choix un contrat d'assurance couvrant à minima ces garanties. »

Article 5

A compter de la date d'effet du présent avenant, l'article 63.8 « Garantie rente handicap », paragraphe « Reconnaissance de l'état de handicap », sera modifié comme suit :

« Le handicap d'un bénéficiaire est justifié par un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l'invalidité permanente et totale du salarié, de l'état de handicap du bénéficiaire potentiel, limitant son activité ou restreignant sa participation à la vie en société, subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions phy-

siques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant, et le cas échéant, par toutes autres pièces complémentaires demandées par l'organisme assureur qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier de liquidation, et attestant du caractère substantiel, durable ou définitif du handicap. »

Article 6

A compter de la date d'effet du présent avenant, l'article 63.8 « Garantie rente handicap », paragraphe « Formalités », sera supprimé.

Article 7

A compter de la date d'effet du présent avenant, l'article 63.9 « Modalité de gestion » sera supprimé dans son intégralité.

Article 8

A compter de la date d'effet du présent avenant, l'article 63.10 « Revalorisations des prestations » sera modifié comme suit :

« Les prestations versées dans le cadre de l'article 63 de la convention collective nationale de la meunerie sont revalorisées dans les conditions définies par l'organisme assureur. »

Article 9

A compter de la date d'effet du présent avenant, l'article 63.11 « Portabilité du régime de prévoyance » sera supprimé et remplacé comme suit :

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

« 63.11. Portabilité du régime de prévoyance

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien 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.

Bénéficiaires

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

Garanties maintenues

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise.

L'ancien salarié bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la cessation de son contrat de travail.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail intervient dans des conditions identiques à celles prévues par l'article 63.4 de la présente convention collective.

En tout état de cause, 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. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

Mise en œuvre du dispositif

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.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir à l'organisme assureur l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés au début puis au cours de la période de portabilité des droits.

Durée du maintien des garanties de prévoyance après rupture du contrat de travail

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce maintien des garanties 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, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois de couverture.

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

- à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance complémentaire, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage ;
- en cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès) ;
- en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur ;
- à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise.

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.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations reste constitué par le salaire défini pour chaque garantie, précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Financement du dispositif

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

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes dispositions sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur. »

Article 10

L'article 63.12 « Cotisations » est supprimé dans son intégralité.

Article 11

L'article 63.13 « Désignation des organismes assureurs » est supprimé dans son intégralité.

Article 12

L'article 63.14 « Clause de sauvegarde » est supprimé dans son intégralité.

Article 13

L'article 63.15 « Reprise des encours » est supprimé dans son intégralité.

Article 14

Un article 63.17 « Financement du régime, part salariale » est créé :

« Pour les garanties décrites dans l'article 63 de la convention collective nationale de la meunerie (IDCC 1930), le taux de cotisation maximum dû par le salarié, exprimé en pourcentage du salaire brut, est fixée à 0,25 %.

En tout état de cause, ce taux de cotisation ne pourra pas dépasser 32,5 % du total de la cotisation due pour la couverture des garanties de prévoyance complémentaire décrites dans l'article 63 de la convention collective nationale de la meunerie (IDCC 1930).

Lorsqu'une entreprise institue des garanties d'un niveau supérieur à celles décrites ci-dessus, le financement des garanties supplémentaires n'est pas concerné par ces règles. »

Article 15

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Il sera déposé auprès de la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 7 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

ANMF ;
SNIA ;
CFSI ;
SRE.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;
FNAA CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FGTA FO ;
FNAF CGT.

Brochure n° 3060

Convention collective nationale

IDCC : 1930. – MEUNERIE

**AVENANT N° 45 DU 7 JANVIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2016**

NOR : ASET1650309M

IDCC : 1930

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux se sont réunis en janvier 2016 dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires minima.

Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.

Article 1^{er}

*Objet de l'avenant et intégration de son contenu
dans la convention collective*

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les minima professionnels applicables aux salariés relevant de la convention collective de la meunerie du 16 juin 1996 (IDCC 1930).

Il fixe les minima professionnels définis à l'annexe B de l'annexe I relative à la grille de salaires rattachée au système de classifications par critères classants.

Cette nouvelle annexe B à l'annexe I « Salaires » de la convention collective de la meunerie, modifiée selon les dispositions figurant aux articles 2 et 3 du présent avenant, annule et remplace l'annexe B définie par l'avenant n° 43 du 23 janvier 2015.

Article 2

*Modification de l'annexe B à l'annexe I « Salaires »
Rémunération mensuelle minimale (REMM), niveaux I à IX*

A partir du 1^{er} janvier 2016, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimale garantie aux salariés en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM à partir du 1 ^{er} janvier 2016
I	1 482,03
II	1 557,85
III	1 635,76

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM à partir du 1 ^{er} janvier 2016
IV	1 724,02
V	1 952,51
VI	2 284,85
VII	2 793,75
VIII	3 359,77
IX	4 206,20

Dans le cadre d'un forfait annuel en jours convenu avec un salarié cadre (classé *a minima* au niveau VI), conformément à l'article 15 de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, le salaire minimum de son niveau détermine la REMM brute minimale devant être versée à un salarié occupé sur la base annuelle de 218 jours, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 1^{er} de l'annexe I « Salaires ».

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

Article 3

Date d'application

Les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises puissent bénéficier de la nouvelle grille de salaires minima par niveau au plus tôt.

En conséquence, le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2016 pour les parties signataires et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les partenaires sociaux demandent donc expressément aux services du ministre chargé du travail, une application de l'accord la plus rapide possible.

Article 4

Publicité et dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 5

Extension

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 7 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

ANMF ;

SNIA ;

CFSI ;

SRE.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

FNAA CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO.

Brochure n° 3134

Convention collective nationale

IDCC : 2205. – NOTARIAT

AVENANT N° 1 DU 21 JANVIER 2016

RELATIF À LA COUVERTURE DU RISQUE DÉPENDANCE TOTALE

NOR : ASET1650296M

IDCC : 2205

Entre :

Le CSN ;

Le SNN,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

Le SNCTN CFE-CGC ;

La FGCEN FO ;

La FNPSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 1^{er} de l'accord de branche du 17 décembre 2009 relatif à la prévoyance complémentaire dans le notariat concernant la couverture du risque dépendance totale est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique sur tout le territoire métropolitain et dans les départements et collectivités d'outre-mer à l'ensemble des offices notariaux, des organismes assimilés au sens de l'article 1^{er} de la convention collective nationale du notariat ainsi qu'à leurs salariés. »

Article 2

L'article 5 de l'accord de branche du 17 décembre 2009 relatif à la prévoyance complémentaire dans le notariat concernant la couverture du risque dépendance totale est complété par les dispositions suivantes.

« Maintien des garanties après la rupture du contrat de travail

Les salariés couverts par le présent accord sont susceptibles, aux conditions et modalités prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, de bénéficier du maintien des garanties en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le maintien de ces garanties n'est pas accordé :

- en cas de licenciement pour faute lourde ;
- si les droits à couverture complémentaire n'étaient pas ouverts au salarié au jour de la cessation de son contrat de travail.

Le maintien des garanties prévues par le présent accord débute à compter du lendemain du jour de la cessation du contrat de travail pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail, ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils ont été consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois.

Les cotisations servant à financer le maintien des garanties prévoyance font l'objet d'une mutualisation. A ce titre, elles sont comprises dans la cotisation prévue à l'article 4 du présent accord. »

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Le présent accord sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants 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 aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 21 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3134

Convention collective nationale

IDCC : 2205. – NOTARIAT

AVENANT N° 1 DU 21 JANVIER 2016
RELATIF À LA COUVERTURE DES RISQUES DÉCÈS,
INCAPACITÉ TEMPORAIRE ET INVALIDITÉ PERMANENTE

NOR : ASET1650297M
IDCC : 2205

Entre :

Le CSN ;

Le SNN,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

Le SNCTN CFE-CGC ;

La FGCEN FO ;

La FNPSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les articles 1^{er} et 5.1 de l'accord de branche du 17 décembre 2009 relatif à la prévoyance complémentaire dans le notariat concernant la couverture des risques décès, incapacité temporaire et invalidité permanente sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique, sur tout le territoire métropolitain et dans les départements et collectivités d'outre-mer, à l'ensemble des offices notariaux, des organismes assimilés au sens de l'article 1^{er} de la convention collective nationale du notariat, ainsi qu'à leurs salariés. »

« 5.1. Décès

Le tableau ci-dessous indique le montant :

- du capital, et éventuellement de la rente conjoint, versés en cas de décès de l'assuré ;
- du capital versé en cas de décès postérieur de son conjoint ;
- de la rente éducation servie au profit de chaque enfant à charge.

Capital décès	Célibataire Veuf Divorcé Séparé judiciairement	140 % + 140 % par enfant à charge + 100 % par ascendant à charge + 25 % en cas de décès accidentel (y compris AVC)	
	Marié Pacsé	Option 1 280 % + 140 % par enfant à charge + 100 % par ascendant à charge + 25 % en cas de décès accidentel (y compris AVC)	Option 2 180 % + rente conjoint 20 % rente temporaire maximum 15 ans + 25 % en cas de décès accidentel (y compris AVC)
	Capital décès susceptible d'être versé par anticipation en cas de perte totale et irréversible d'autonomie si l'assuré est classé parmi les invalides 3 ^e catégorie		
Décès postérieur du conjoint	100 % du capital décès toutes causes		
Rente éducation au profit de chaque enfant à charge	Jusqu'à 10 ans inclus : 8 % De 11 à 17 ans inclus : 10 % De 18 à 21 ans inclus ou 27 ans inclus si études : 12 %		

Article 2

Il est inséré dans l'accord de branche du 17 décembre 2009 relatif à la prévoyance complémentaire dans le notariat concernant la couverture des risques décès, incapacité temporaire et invalidité permanente, les deux articles suivants :

« 5.4. Accompagnement des malades du cancer

Accompagnement des malades du cancer	Dispositif d'accompagnement financier (à hauteur de 5 000 €), matériel et psychologique, de l'annonce de la maladie à la reprise de la vie professionnelle
--------------------------------------	--

5.5. Maintien des garanties après la rupture du contrat de travail

Les salariés couverts par le présent accord sont susceptibles, aux conditions et modalités prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, de bénéficier du maintien des garanties en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le maintien de ces garanties n'est pas accordé :

- en cas de licenciement pour faute lourde ;
- si les droits à couverture complémentaire n'étaient pas ouverts au salarié au jour de la cessation de son contrat de travail.

Le maintien des garanties prévues par le présent accord débute à compter du lendemain du jour de la cessation du contrat de travail pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail, ou le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils ont été consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois.

Les cotisations servant à financer le maintien des garanties prévoyance font l'objet d'une mutualisation. A ce titre, elles sont comprises dans la cotisation prévue à l'article 4 du présent accord. »

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Le présent accord sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants 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 aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 21 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 1539. – COMMERCE DE DÉTAIL DE PAPETERIE,
FOURNITURES DE BUREAU, DE BUREAUTIQUE ET INFORMATIQUE**

AVENANT DU 21 JANVIER 2014

À L'ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 1990 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1650305M

IDCC : 1539

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance complémentaire de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

Article 1^{er}

L'article 3.1.4 intitulé « Durée du versement des prestations » de l'article 3.1 intitulé « Garantie incapacité » est modifié comme suit :

- « Les prestations cessent d'être versées :
- lorsque le salarié ne perçoit plus les indemnités journalières de sécurité sociale ;
 - dès la reprise du travail ;
 - au 1 095^e jour d'indemnisation ;
 - et au plus tard à la date de liquidation de la pension de vieillesse (hormis cas de cumul emploi-retraite). »

Article 2

L'article 3.2.3 intitulé « Montant de la prestation » de l'article 3.2 intitulé « Garantie invalidité » est modifié comme suit.

Toute référence au « salarié cadre » ou « salarié non cadre » de cet article est remplacée respectivement par « salarié affilié à l'AGIRC » et « salarié non affilié à l'AGIRC ».

Article 3

L'article 4.1.3 intitulé « Montant du capital décès » de l'article 4.1 intitulé « Garantie capital décès » est modifié comme suit.

Toute référence au « salarié cadre » ou « salarié non cadre » de cet article est remplacée respectivement par « salarié affilié à l'AGIRC » et « salarié non affilié à l'AGIRC ».

Article 4

L'article 4.4.3 intitulé « Montant de la prestation » de l'article 4.4 intitulé « Garantie rente éducation » est modifié comme suit.

Toute référence au « salarié cadre » ou « salarié non cadre » de cet article est remplacée respectivement par « salarié affilié à l'AGIRC » et « salarié non affilié à l'AGIRC ».

Article 5

L'article 10 intitulé « Cotisations » est modifié comme suit :

Toute référence au « personnel cadre » ou au « personnel non cadre » de cet article est remplacée respectivement par « salarié affilié à l'AGIRC » et « salarié non affilié à l'AGIRC ».

Article 6

Le présent avenant prendra effet le 30 juin 2014.

Article 7

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès du ministère compétent.

Fait à Paris, le 21 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

EBEN.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

FNECS-CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Convention collective nationale

**IDCC : 1539. – COMMERCE DE DÉTAIL DE PAPETERIE,
FOURNITURES DE BUREAU, DE BUREAUTIQUE ET INFORMATIQUE**

AVENANT DU 3 DÉCEMBRE 2014

À L'ACCORD DU 20 OCTOBRE 2010

RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION DES ACCORDS

NOR : ASET1650306M

IDCC : 1539

Entre :

L'EBEN,

D'une part, et

La CFTC ;

La FNECS CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La CDS CGT ;

La FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

« Article 4

Procédure

Lorsque l'entreprise décide d'engager des négociations, elle en informera par écrit le secrétariat de l'APGEB (12, rue des Pyramides, 75001 Paris) qui assure le secrétariat de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique.

Elle fournira à cette occasion :

- une copie de chacun des accords qui sont soumis à la validation ;
- une fiche signalétique dûment complétée et signée par l'employeur ou son représentant et les représentants élus du personnel signataire de l'accord comportant les informations suivantes : identification de l'entreprise, effectif de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord, le nombre d'établissement, leur répartition géographique ;
- une copie du dernier procès-verbal des élections de son entreprise ;
- une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation.

Lorsque l'entreprise souhaitera soumettre à la commission nationale paritaire de validation l'accord finalisé et signé, elle en fera la demande par écrit et joindra une copie de l'accord signé par les élus.

Ces documents seront adressés au secrétariat de l'APGEB qui assure le secrétariat de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique.

Cette saisine fait courir le point de départ du délai de 4 mois tel que prévu par l'article L. 2232-21 du code du travail.

Si le secrétariat constate que le dossier est incomplet, il demande par écrit aux signataires de compléter le dossier.

La commission nationale paritaire de validation sera présidée alternativement par un membre du collège employeurs et un membre du collège salariés.

Le collège salariés composé de : FEC CGT-FO, CGT, CFDT, CFTC, FNECS CFE-CGC dispose d'une voix par organisation.

Pour le collège patronal : la fédération EBEN dispose de cinq voix.

L'accord est validé s'il a obtenu au sein du collège représentant les employeurs et au sein du collège représentant les salariés, la majorité des voix des membres présents ou représentés.

En cas d'égalité de voix pour et contre, l'accord est réputé non valide.

La commission nationale paritaire de validation validera ou invalidera l'accord et motivera par écrit sa décision.

Cet accord est applicable le jour suivant le dépôt de l'accord à la direction générale du travail.

Cet accord est applicable le jour suivant son dépôt au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion. »

Est remplacé par :

« Article 4

Procédure

Lorsque l'entreprise décide d'engager des négociations, elle en informera par écrit, le secrétariat de l'APGEB (69, rue Ampère, 75017 Paris) qui assure le secrétariat de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique.

Elle fournira à cette occasion :

- une copie de chacun des accords qui sont soumis à la validation ;
- une fiche signalétique dûment complétée et signée par l'employeur ou son représentant et les représentants élus du personnel signataire de l'accord comportant les informations suivantes : identification de l'entreprise, effectif de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord, le nombre d'établissement, leur répartition géographique ;
- une copie du dernier procès-verbal des élections de son entreprise ;
- une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation.

Lorsque l'entreprise souhaitera soumettre à la commission nationale paritaire de validation l'accord finalisé et signé, elle en fera la demande par écrit, et joindra une copie de l'accord signé par les élus.

Ces documents seront adressés au secrétariat de l'APGEB qui assure le secrétariat de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique.

Cette saisine fait courir le point de départ du délai de 4 mois tel que prévu par l'article L. 2232-21 du code du travail.

Si le secrétariat constate que le dossier est incomplet, il demande par écrit aux signataires de compléter le dossier.

La commission nationale paritaire de validation sera présidée alternativement par un membre du collège employeurs et un membre du collège salariés.

Le collège salariés composé de : FEC CGT-FO, CGT, CFDT, CFTC, FNECS CFE-CGC dispose d'une voix par organisation.

Pour le collège patronal : la fédération EBEN dispose de cinq voix.

L'accord est validé s'il a obtenu la majorité des voix des membres présents ou représentés.

En cas d'égalité de voix pour et contre, l'accord est réputé non valide.

La commission nationale paritaire de validation validera ou invalidera l'accord et motivera par écrit sa décision.

Cet accord est applicable le jour suivant le dépôt de l'accord à la direction générale du travail.

Cet accord est applicable le jour suivant son dépôt au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion. »

Cet avenant est applicable dès le jour de la signature.

Fait à Paris, le 3 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3215

Convention collective nationale

IDCC : 1267. – PÂTISSERIE

AVENANT N° 83 DU 12 JANVIER 2016

RELATIF À L'ARTICLE 23 « BARÈME ET GRILLE DE SALAIRES »

NOR : ASET1650313M

IDCC : 1267

« Article 23

Barème de la grille nationale des salaires

Il a été convenu entre la confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, glacerie et la confédération nationale des glaciers de France et les centrales syndicales ci-dessous représentées que la valeur du point serait de 0,05730 à partir du coefficient 200 applicable au 1^{er} janvier 2016.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	NOMBRE D'HEURES	SALAIRE MENSUEL
Personnel de fabrication			
160	10,04	151,67	1 522,77
165	10,11	151,67	1 533,38
170	10,22	151,67	1 550,07
175	10,28	151,67	1 559,17
180	10,40	151,67	1 577,37
185	10,71	151,67	1 624,39
190	10,99	151,67	1 666,85
220	12,61	151,67	1 912,56
250	14,32	151,67	2 171,91
270	15,47	151,67	2 346,33
290	16,62	151,67	2 520,76
310	17,76	151,67	2 693,66
330	18,91	151,67	2 868,08
350	20,06	151,67	3 042,50
Personnel de vente			
160	10,04	151,67	1 522,77
165	10,11	151,67	1 533,38
170	10,22	151,67	1 550,07
175	10,28	151,67	1 559,17

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	NOMBRE D'HEURES	SALAIRE MENSUEL
180	10,40	151,67	1 577,37
200	11,46	151,67	1 738,14
210	12,03	151,67	1 824,59
250	14,32	151,67	2 171,91
Personnel des services administratifs			
160	10,04	151,67	1 522,77
165	10,11	151,67	1 533,38
170	10,22	151,67	1 550,07
180	10,40	151,67	1 577,37
190	10,99	151,67	1 666,85
Personnel d'entretien			
160	10,04	151,67	1 522,77
165	10,11	151,67	1 533,38
190	10,99	151,67	1 666,85
Personnel de livraison			
165	10,11	151,67	1 533,38
170	10,22	151,67	1 550,07
180	10,40	151,67	1 577,37
190	10,99	151,67	1 666,85

Fait à Paris, le 12 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNPCCG ;
CNGE.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
FGA CFDT.

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

ACCORD DU 28 JANVIER 2016
RELATIF À LA REVALORISATION DES GRILLES DE L'ACCORD DE PLACE
DES OUVRIERS DOCKERS
(SAINT-NAZAIRE)
NOR : ASET1650311M
IDCC : 3017

Entre :
L'UMOP Montoir - Saint-Nazaire,
D'une part, et
La CGT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article unique
Revalorisation salariale

A compter du 1^{er} janvier 2016, les salaires repris dans la grille de rémunération des CDI mensualisés sont revalorisés de 0,60 %.

Annexe jointe : grille CDI, avenants à l'accord de place.

Fait à Saint-Nazaire, le 28 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille de salaires de place applicable à compter du 1^{er} janvier 2016

Article unique

*Harmonisation des grilles de l'accord de place
pour les personnels mensualisés au 1^{er} janvier 2016*

(En euros.)

CLASSIFICATION	I	II	III	IV	V
	Nouveau salaire de base	PSD	Différentiel 35 heures	Ancienneté	TOTAL
Niveau B	2 048,01	235,95	252,90		2 536,85
Niveau C					
– échelon 1	2 153,52	235,95	252,90		2 642,36
– échelon 2	2 189,58	235,95	252,90		2 678,42
– échelon 3	2 213,15	235,95	252,90		2 701,99
Niveau D					
– échelon 1	2 275,22	235,95	252,90		2 764,06
– échelon 2	2 415,31	235,95	252,90		2 904,16
Niveau AM					
– échelon 1	2 457,38	235,95	252,90		2 946,22
– échelon 2	2 752,89	235,95	252,90		3 241,73

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

ACCORD DU 28 JANVIER 2016
RELATIF À LA REVALORISATION DES GRILLES DE L'ACCORD DE PLACE
DES OUVRIERS DOCKERS OCCASIONNELS
(SAINT-NAZAIRE)

NOR : ASET1650312M
IDCC : 3017

Entre :
L'UMOP Montoir - Saint-Nazaire,

D'une part, et

La CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Revalorisation salariale

A compter du 1^{er} janvier 2016, les rémunérations des ouvriers dockers occasionnels (ODO) sont revalorisées de 0,60 %.

Annexe jointe : grille ODO, avenants à l'accord de place.

Fait à Saint-Nazaire, le 28 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Article unique

Harmonisation des grilles de l'accord de place pour les ODO au 1^{er} janvier 2016

(En euros.)

MÉTIER	NIVEAU	TARIF HORAIRE ODO
Calier/accoreur	B et C1	14,72
Signaleur	C2	14,97
Chauffeur élévateur/VL	C3	15,13
Chauffeur polyvalent/chauffeur bull/chauffeur nacelle/chauffeur élévateur ardoise	D1	15,55
42T/C1/Pointeur	D2	16,51
Contremaître	AM2	18,82

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 15 JANVIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2016
(LORRAINE)

NOR : ASET1650304M

IDCC : 1702

Entre :

La FRTP Lorraine ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

La FG FO construction ;

La FNCB CFDT Lorraine,

L'UR BATIMAT-TP CFTC Lorraine,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (*Journal officiel* du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Lorraine dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2016 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL (base 35 heures)
I	1	100	18 843
	2	110	19 163

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL (base 35 heures)
II	1	125	19 685
	2	140	21 813
III	1	150	23 003
	2	165	24 824
IV		180	26 969

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé 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 3

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Metz, le 15 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 15 JANVIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2016
(LORRAINE)

NOR : ASET1650303M
IDCC : 2614

Entre :

La FRTP Lorraine ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

La FG FO construction ;

La FNCB CFDT Lorraine,

L'UR BATIMAT-TP CFTC Lorraine,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007).

Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Lorraine dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2016 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
A	18 768
B	19 363
C	21 275
D	23 595

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
E	25 937
F	28 800
G	32 227
H	33 445

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
F	33 120
G	37 061
H	38 462

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé 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 4

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Metz, le 15 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165160110-000316

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
