

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2016/16 DU 7 MAI 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° 16.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/16

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : avenant n° 1 du 9 février 2016 à l'accord du 17 juillet 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé.....	5
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : accord du 9 février 2016 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	7
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : accord du 9 février 2016 relatif aux salaires minimaux conventionnels et aux primes de panier pour l'année 2016	14
Casinos : accord du 16 septembre 2015 relatif aux mesures de reclassement	16
Charcutières (industries) : accord du 8 mars 2016 relatif aux salaires minima professionnels garantis au 1 ^{er} mars 2016.....	18
Charcutières (industries) : avenant du 8 mars 2016 relatif à la prime de froid des techniciens et agents de maîtrise	21
Dentaires (négoce en fournitures) : accord du 13 octobre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de protection sociale complémentaire	23
Dentaires (négoce en fournitures) : avenant n° 1 du 15 décembre 2015 à l'accord du 13 octobre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de protection sociale complémentaire	48
Habillement, mercerie, chaussure, jouet (commerces de gros) : avenant n° 36 B du 28 janvier 2016 relatif au barème des primes mensuelles d'ancienneté.....	51
Huissiers de justice (personnel) : avenant n° 51 du 24 septembre 2015 modifiant le chapitre V du titre I ^{er} relatif à la convention de forfait en jours des cadres	52
Importation-exportation (entreprises) : accord du 12 janvier 2016 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2016 et au 1 ^{er} juillet 2016	56
Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, manutention, motoculture de plaisance) : avenant n° 1 du 16 février 2016 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle	58
Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, manutention, motoculture de plaisance) : avenant n° 2 du 16 février 2016 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle	60
Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, manutention, motoculture de plaisance) : avenant n° 3 du 16 février 2016 portant révision de l'article 1.51 de la convention collective.....	62

Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, manutention, motoculture de plaisance) : avenant n° 4 du 16 février 2016 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2016	64
Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, manutention, motoculture de plaisance) : avenant n° 7 du 16 février 2016 à l'accord du 22 janvier 1999 relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	67
Métallurgie (Ain) : avenant du 23 février 2016 relatif aux taux effectifs garantis annuels, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes	71
Métallurgie (Vendée) : avenant n° 1 du 11 mars 2016 relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux	77
Métallurgie (Vendée) : avenant n° 1 du 11 mars 2016 à l'accord du 25 mars 2008 relatif à la prévoyance	79
Métallurgie (Vendée) : accord du 11 mars 2016 relatif aux taux effectifs garantis annuels au 1^{er} janvier 2016	85
Métallurgie (Vendée) : accord du 11 mars 2016 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2016	87
Métallurgie (Vendée) : accord du 11 mars 2016 relatif aux indemnités de panier à compter du 1^{er} avril 2016	94
Métallurgie (Vendée) : adhésion par lettre du 11 mars 2016 de l'USTM CGT 85 à l'accord du 25 mars 2008 relatif à la prévoyance et à son avenant du 30 juillet 2009	95
Métallurgie (Vendée) : adhésion par lettre du 17 mars 2016 de la CFDT métaux Vendée à l'accord du 25 mars 2008 relatif à la prévoyance et à son avenant du 30 juillet 2009	96
Métallurgie (Vimeu) : accord du 26 février 2016 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2016	97
Métallurgie (Vimeu) : accord du 26 février 2016 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2016	100
Offices publics de l'habitat : avenant n° 2 du 19 novembre 2015 relatif aux rémunérations mensuelles au 1^{er} janvier 2016	103
Pâtes alimentaires sèches et couscous : avenant n° 2015-01 du 3 décembre 2015 relatif aux salaires minima horaires, aux primes d'ancienneté, de vacances et autres indemnités au 1^{er} janvier 2016	105
Roquefort (industrie) : avenant n° 17 du 16 décembre 2015 modifiant l'article 9.5 « Travail de nuit »	109
Roquefort (industrie) : accord du 16 décembre 2015 relatif aux salaires du personnel laitier au 1^{er} janvier 2016	112
Roquefort (industrie) : accord du 16 décembre 2015 relatif aux salaires du personnel laitier au 1^{er} mars 2016	118
Tissus, tapis et linge de maison (commerce de gros) : accord du 10 décembre 2015 relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2016	124
Transports routiers (déménagement) : avenant n° 13 du 12 février 2016 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement	126

Travaux publics (Picardie [ouvriers]) : accord du 21 décembre 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2016	130
Travaux publics (Picardie [ETAM]) : accord du 21 décembre 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2016.....	132
Travaux publics (Picardie [ouvriers, ETAM]) : accord du 21 décembre 2015 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2016.....	134
Volailles (industries de la transformation) : accord du 3 mars 2016 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2016	137

Brochure n° 3051

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 1 DU 9 FÉVRIER 2016

À L'ACCORD DU 17 JUILLET 2015

RELATIF AU RÉGIME DE REMBOURSEMENT DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1650453M

IDCC : 567

PRÉAMBULE

La loi du 14 juin 2013 impose aux entreprises de prévoir au bénéfice de l'ensemble de leurs salariés l'accès à une couverture complémentaire frais de santé collective, au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

L'accord du 17 juillet 2015 conclu dans la branche de la bijouterie vise à répondre à cette obligation avec une application directe.

Cependant, l'article de la convention collective de la bijouterie dispose que les voyageurs représentants et placiers ne pourront se prévaloir des dispositions de la présente convention.

Il en résulte que l'accord du 17 juillet 2015 qui s'applique selon son article 1^{er} à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent peut ne pas viser les VRP.

Pour éviter que chaque entreprise soit obligé d'adopter une décision unilatérale complémentaire de l'application de l'accord pour ses VRP, sauf à prendre un risque vis-à-vis de l'URSSAF, l'exonération de cotisations de la contribution de l'employeur étant liée au caractère collectif du régime, il est proposé de clarifier cette question par avenant.

Article unique

Les parties signataires de l'accord du 17 juillet 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé considèrent que le champ d'application de cet accord inclut les VRP, nonobstant les dispositions de l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent qui prévoit qu'ils ne peuvent se prévaloir sauf certaines prescriptions, des dispositions de la convention collective.

Fait à Paris, le 9 février 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFBJOC ;

FNAMAC.

Syndicats de salariés :

FGMM CFDT ;

FCM CGT-FO ;

FM CFE-CGC ;

FNSM CFTC ;

FTM CGT.

Brochure n° 3051

Convention collective nationale
IDCC : 567. – BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVRE
ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT

ACCORD DU 9 FÉVRIER 2016
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1650454M
IDCC : 567

PRÉAMBULE

Le présent accord définit les orientations pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et pour remédier aux inégalités qui pourraient être constatées dans la branche. Il témoigne de l'engagement des signataires pour adopter une politique volontariste en matière d'égalité professionnelle.

Les signataires sont conscients que cet accord de branche n'aura d'efficacité que si tous les acteurs sont prêts à s'impliquer dans ce domaine. En effet, le constat de certains déséquilibres professionnels entre les femmes et les hommes résulte le plus souvent de représentations socioculturelles, de segmentations structurelles dans les formations et orientations initiales, de comportements qui dépassent le cadre du travail.

Les partenaires sociaux réaffirment le principe que l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle n'est pas conditionné à l'appartenance de l'un ou l'autre sexe ; et que le fait que certains emplois soient plus fortement féminisés ou masculinisés ne constitue en aucune manière une fatalité. Ils reconnaissent la nécessité tant économique que sociale de favoriser le développement d'une réelle mixité et de l'égalité professionnelle dans les entreprises de la branche.

Article 1^{er}

Pénalité financière. – Egalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent que l'article L. 2242-5-1 du code du travail prévoit une pénalité financière pour les entreprises d'au moins 50 salariés qui n'auraient pas conclu un accord ou établi un plan d'action sur les objectifs et les mesures prises en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet accord ou ce plan doit fixer :

- des objectifs de progression ;
- les actions permettant de les atteindre ;
- et pour chaque objectif au moins un indicateur chiffré.

Dans le domaine de la rémunération effective et dans trois autres domaines (deux autres dans les entreprises de moins de 300 salariés) parmi ceux-ci :

- embauche ;
- conditions de travail ;

- formation ;
- promotion professionnelle ;
- articulation entre l’activité professionnelle et l’exercice de responsabilité familiale ;
- qualification ;
- classification.

L’application de cet accord de branche doit permettre d’aider les entreprises à élaborer le contenu de leur accord ou plan d’action.

Article 2

Recrutement. – Embauche

Le recrutement constitue un des leviers importants pour améliorer structurellement la féminisation des métiers et corriger les éventuels écarts.

Les partenaires sociaux réaffirment que, à tous les niveaux hiérarchiques, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur la formation initiale, les compétences requises, l’expérience professionnelle, les qualifications des candidats et le potentiel requis pour exercer le poste à pourvoir, et non sur l’appartenance à tel sexe ou la situation de famille.

La profession s’engage à ce qu’aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale n’apparaisse lors de la diffusion d’offres d’emploi.

Aucune discrimination ne doit exister au niveau du recrutement.

Au cours de l’entretien d’embauche, l’entreprise ne peut demander que des informations écrites ou orales ayant trait à l’exercice de l’emploi dans le but d’apprécier la capacité du candidat à occuper l’emploi proposé.

L’employeur ne doit pas prendre en considération l’état de grossesse d’une femme ni ses charges de famille pour refuser de l’embaucher ou mettre fin à la période d’essai. La femme candidate à un emploi n’est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Les entreprises ne peuvent pas refuser d’embaucher une personne en considération du sexe ou de la situation de famille.

Si un déséquilibre est constaté entre la proportion de femmes et d’hommes dans une filière, les entreprises en rechercheront les raisons, les analyseront et étudieront les objectifs à fixer et les mesures à prendre pour corriger la situation.

Article 3

Conditions de travail

Les partenaires sociaux rappellent le principe d’égalité de traitement entre les salariés à temps complet et ceux travaillant à temps partiel, notamment en termes de carrière et de rémunération.

Le temps partiel choisi ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière.

Les entreprises prêtent attention à ce que les modalités d’organisation de travail du salarié, notamment l’aménagement des horaires, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination. Le choix du temps libéré par le temps partiel est le résultat d’un commun accord entre l’employeur et le collaborateur désirant le temps partiel. L’employeur ne peut modifier l’organisation du temps libre par une décision unilatérale.

Les entreprises s’engagent :

- à examiner les conditions de travail propres à certains métiers (conditions matérielles liées à l’environnement, à la pénibilité, au lieu de travail, aux locaux non adaptés à la mixité) afin d’éviter toute discrimination ;
- à remédier à tout facteur discriminant éventuellement décelé.

La salariée ayant déclaré sa grossesse auprès de l'employeur bénéficiera d'un entretien avec son responsable hiérarchique afin d'organiser ensemble les dates de départ et de retour prévisibles de la salariée ainsi que la date prévisionnelle de l'entretien qui déterminera les conditions de retour au travail de la salariée, notamment en termes de formation professionnelle.

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents pour exercer leur parentalité, l'entreprise enverra les informations relatives à l'évolution de tout ou partie de l'entreprise (organisation, direction, service...) au salarié qui en fait la demande expresse auprès de son supérieur hiérarchique avant son départ, et ce dans le but de favoriser la réintégration du personnel à l'issue de son congé.

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un des congés énumérés ci-dessus devront bénéficier d'un entretien avec la direction de l'entreprise, afin d'examiner les conditions de leur retour à l'emploi et leur éventuelle adaptation au poste de travail.

Article 4

Formation professionnelle

Les entreprises porteront une attention particulière au maintien et au développement des compétences par la formation, permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de postes, notamment dans les fonctions évolutives et les postes à responsabilités.

Par ailleurs, la formation professionnelle constitue un levier majeur pour corriger les inégalités ; or, l'accès à la formation reflète parfois des écarts entre les femmes et les hommes.

Ainsi, les entreprises devront assurer l'égalité d'accès à la formation des femmes et des hommes.

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises prennent en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques. Les entreprises informent les collaborateurs de leur départ en formation dans un délai de prévenance de 8 jours.

Les organismes paritaires de la branche veilleront à une égalité professionnelle d'accès à la formation pour les métiers de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, à tous les niveaux.

Dans les formations managériales, les entreprises veilleront à intégrer la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et de conditions de travail, afin de favoriser l'évolution des mentalités et des pratiques et de sensibiliser les responsables de services à l'égalité professionnelle.

Les entreprises veilleront à ce qu'une aide financière soit accordée aux salariés en parcours de formation qualifiante, destinée à couvrir les frais supplémentaires (garde d'enfants, cours particuliers, ménages...).

Article 5

Parcours professionnel. – Promotion. – Evolution

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès à l'ensemble des postes à responsabilités.

Les postes à responsabilités ou non sont proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes détenant les compétences requises.

Les entreprises examineront s'il existe des critères dans les définitions d'emploi qui pourraient être de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. A ce titre, elles veilleront à ce que les intitulés des emplois types ne conduisent pas à une discrimination sexuelle.

Indépendamment du temps de travail, les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination. Pour cela, la définition du contenu des tâches attribuées et de l'organisation du travail ne doit pas conduire à une discrimination de fait.

En outre, des dispositifs spécifiques (formation, accompagnement personnalisé, etc.) peuvent être mis en œuvre afin de favoriser la mixité professionnelle dans l'ensemble des emplois.

En cas de décision de promotion des salariés, les entreprises veilleront à ce que la proportion de femmes et d'hommes promus soit proche de celles et ceux pouvant l'être.

Il s'agit des salariés remplissant les conditions pour bénéficier de ladite promotion à compétences, expériences, profils et performances équivalents.

Les entreprises établissent un bilan comparatif de l'ancienneté des femmes et des hommes aux différents niveaux et échelons de classification.

Article 6

Equilibre entre vie professionnelle et vie privée

L'amélioration de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée permet de renforcer la satisfaction et l'épanouissement des salariés ainsi que la promotion de l'égalité sur le lieu de travail.

Les entreprises s'efforceront de :

- développer des aménagements d'horaires individuels et de chercher des solutions permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle ; notamment, des facilités d'aménagement d'horaires pourront être accordées pour la rentrée scolaire.
- permettre, sur la base du volontariat, l'accès au temps partiel choisi, tant pour les femmes que pour les hommes.

Les entreprises adapteront la charge de travail au temps de travail.

Les entreprises informeront leurs personnels que les dispositions relatives au temps partiel choisi sont ouvertes aussi bien aux femmes qu'aux hommes. Les entreprises faciliteront le passage du temps complet au temps partiel choisi et inversement, et ce, sans que ce mode d'organisation du temps de travail puisse avoir une conséquence quelconque sur l'évolution professionnelle des salariés.

Les salariés à temps partiel seront prioritaires pour retrouver à leur demande un poste à temps plein.

Article 7

Rémunération

Principe d'égalité salariale

Les parties signataires affirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail.

Rapport annuel de situation comparée

Afin de faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues d'élaborer un rapport annuel écrit de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

L'objectif de ce rapport annuel de situation comparée est de permettre une analyse des écarts constatés entre les femmes et les hommes concernant les rémunérations et les évolutions de carrière, afin de mettre en place des plans d'action.

Principe « travail égal, salaire égal »

Les signataires du présent accord rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles, consacrées par un titre, un certificat de qualification professionnelle, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique et psychologique.

Définition de la rémunération

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des principes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Convention collective

Le dispositif conventionnel de classification et de rémunération, en conformité avec la loi, ne peut donc en aucun cas induire de discrimination entre les femmes et les hommes.

Les grilles de classification des postes ont été établies à partir de critères de contenus et de niveaux permettant la hiérarchisation des postes. A compétence égale, le positionnement d'un(e) salarié(e) dans les grilles de classification ne fait référence ni à son sexe ni à sa situation de famille.

Bilan et mesures correctives

Les entreprises feront le bilan des éventuels écarts de rémunération constatés à emploi de valeur égale et sans raisons objectives professionnelles pouvant les justifier.

Si des écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes d'un même niveau de classification ou pour un poste de travail semblable ne sont pas explicitement justifiés et constatés, les entreprises s'engagent à faire de leur réduction une priorité.

A cet effet, elles prendront les mesures de rattrapage et de rééquilibrage appropriées et engageront des actions correctives afin de parvenir à l'égalité, notamment par la mise en place d'une enveloppe budgétaire spécifique.

Répartition équitable des augmentations

Les entreprises devront se doter d'une mesure permettant de contrôler la répartition des augmentations individuelles pour garantir la répartition équitable entre les femmes et les hommes. Cette mesure doit conduire à garantir l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes selon les mêmes critères.

Sensibilisation, communication de la branche

Les parties signataires s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein de la branche, au thème de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent accord et déclinés par les entreprises.

Elles s'engagent à améliorer la communication sur ce thème par des actions de diffusion des bonnes pratiques et des évolutions constatées au sein des entreprises de la branche, par tous moyens que les fédérations jugeront utiles. Elles pourront ainsi communiquer annuellement, et en cas de modification de la loi, auprès des entreprises par voie de circulaires d'information ou d'articles spécifiques, destinés à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Absences liées à la parentalité

Les entreprises de la branche s'engagent à veiller à ce que les absences pour maternité ou adoption ne puissent avoir aucune conséquence sur la rémunération ou l'évolution des personnels. Les entreprises veilleront à ce que l'augmentation salariale individuelle du salarié absent pour congé de maternité ou d'adoption soit au moins égale aux augmentations individuelles et collectives salariales accordées sur cette même période.

Afin de réduire les écarts qui pourraient exister dans l'évolution des rémunérations, les entreprises de la branche s'engagent à faire respecter une rémunération non impactée par les absences liées à la parentalité.

Les parties signataires rappellent que les congés de maternité et d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Temps partiel et cotisations de retraite

Les partenaires sociaux décident que les salariés travaillant à temps partiel peuvent, s'ils le souhaitent et en accord avec leur employeur, cotiser au régime vieillesse à hauteur du salaire correspondant au temps plein, selon des modalités et conditions figurant dans le code de la sécurité sociale. Les entreprises étudieront la possibilité de prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisation résultant de cette option.

Article 8

Dispositions finales

Publicité

La publicité de l'accord sera assurée par les organisations de salariés signataires de l'accord, par les organisations d'employeurs signataires de l'accord et par les entreprises de la branche visées par le présent accord, par tous moyens (mises en ligne...).

Suivi

Création d'une commission de suivi

La commission de suivi de l'application du présent accord, composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés qui en sont signataires, se réunit au moins une fois par an, au cours du quatrième trimestre, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Missions de la commission de suivi

A partir des données issues de l'enquête annuelle sur les rémunérations au sein de la branche BJOC, la commission de suivi pourra procéder, selon les évolutions constatées, à l'ajustement des objectifs du présent accord. Ceci afin de répondre aux enjeux d'égalité professionnelle des entreprises de la branche.

Fait à Paris, le 9 février 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFBJOC ;

FNAMAC.

Syndicats de salariés :

FGMM CFDT ;

FCM CGT-FO ;

FM CFE-CGC ;

FNSM CFTC ;

FTM CGT.

Brochure n° 3051

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 9 FÉVRIER 2016

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX CONVENTIONNELS
ET AUX PRIMES DE PANIER POUR L'ANNÉE 2016**

NOR : ASET1650450M
IDCC : 567

Entre :

La FFBJOC ;

La FNAMAC ;

D'une part, et

La FGMM CFDT ;

La FCM CGT-FO ;

La FM CFE-CGC ;

La FNSM CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Augmentation des salaires minimaux conventionnels

Tous les éléments de la grille des salaires minimaux conventionnels, telle qu'elle résulte de l'avenant du 17 décembre 2007 sur les classifications professionnelles, de l'accord du 1^{er} juillet 2015 sont modifiés comme suit à compter du 1^{er} février 2016 : + 1,5 % sur l'ensemble de la grille.

En conséquence, les salaires minimaux conventionnels deviennent les suivants à compter du 1^{er} février 2016 :

Salaires minimaux conventionnels

Base 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

ÉCHELON	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU IV	NIVEAU V	NIVEAU VI	NIVEAU VII
4	1 571	1 705	2 020	2 400	3 133	4 088	5 242
3	1 555	1 655	1 883	2 260	3 022	3 689	4 909

ÉCHELON	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU IV	NIVEAU V	NIVEAU VI	NIVEAU VII
2	1 509	1 625	1 780	2 104	2 750	3 362	4 415
1	1 490	1 592	1 729	2 065	2 567	3 157	4 127

Niveau hors cadre : le salaire minimum unique de 5 000 € reste inchangé.

Article 2

Prime de panier

Le montant de la prime de panier reste inchangé à 11 €.

Article 3

Revoyure

Les parties conviennent de faire un bilan commun sur l'application du présent accord dans un délai de 3 mois suivant le lendemain de son extension.

Article 4

Opposabilité

Aucun accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe ne peut prévoir de dispositions moins favorables à celles prévues par le présent accord.

Article 5

Application

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 6

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} février 2016. Son extension sera demandée dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 9 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3167

Convention collective nationale

IDCC : 2257. – CASINOS

ACCORD DU 16 SEPTEMBRE 2015
RELATIF AUX MESURES DE RECLASSEMENT

NOR : ASET1650447M

IDCC : 2257

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont souhaité mettre en œuvre un dispositif social innovant, destiné à favoriser la sécurisation de l'emploi des salariés de la branche pouvant se trouver, pour des raisons liées à des phénomènes ponctuels d'intensification de la concurrence, en situation de licenciement économique.

Il a dès lors été convenu un dispositif particulier et adapté au contexte des casinos, qui tient compte notamment du fait que les casinos sont soumis à appel d'offres notamment au moment de leur création. Cela conduit parfois à créer, dans une même zone de chalandise, appelée usuellement dans la profession « bassin ludique », une situation d'intensité concurrentielle de nature à menacer des emplois dans des casinos préexistants.

La responsabilité sociale de la branche des casinos commandait ainsi de définir les voies et moyens propices au maintien dans l'emploi, en permettant aux nouveaux casinos de bénéficier de l'apport de salariés expérimentés.

1. Champ d'application

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002, étendue par l'arrêté du 2 avril 2003 (IDCC 2257).

2. Dispositif destiné à améliorer le reclassement et à anticiper les difficultés

Lorsqu'un ou des salariés sont licenciés – ou vont l'être – pour un motif économique lié directement ou indirectement à l'implantation d'un nouveau casino dans la même zone de chalandise, il est fait obligation à ce nouveau casino, pendant un délai de 1 an suivant son exploitation dans sa structure définitive, de recruter en priorité le ou les salariés licenciés.

Le ou les salariés éventuellement concernés sont informés de leur droit à priorité d'embauchage dans le ou les casinos éligibles le plus tôt possible.

La zone de chalandise est un rayon de 100 kilomètres autour du casino préexistant.

Le salarié concerné en fait la demande adressée par lettre recommandée avec avis de réception auprès du nouveau casino, lequel adressera les offres d'emploi pendant toute la durée précitée.

Les offres d'emploi devront notamment mentionner le poste, l'expérience requise, la rémunération.

A compétences égales avec d'autres candidatures, le choix du nouveau casino devra se porter sur le ou les salariés précités ayant fait – ou faisant – l'objet d'un licenciement économique.

Par ailleurs, afin d'anticiper les difficultés et en relais de l'étude d'impact économique mentionnée à l'article 6 de l'arrêté du 14 mai 2007 portant réglementation des casinos, le nouveau casino – lors de sa création – devra adresser à l'ensemble des casinos de la même zone de chalandise la liste des postes proposés et les salaires. Ce en vue de l'embauche prioritaire de salariés en poste dans les casinos en exploitation, et qui souhaiteraient postuler.

Ce dispositif vient en complément des obligations légales et/ou conventionnelles.

S'agissant de la priorité de réembauche prévue à l'article L. 1233-45 du code du travail, dans le cadre d'un licenciement économique, elle est portée de 12 à 18 mois.

Reprise de marché : il est rappelé qu'en cas de reprise d'une concession existante par un nouvel opérateur, les contrats de travail sont intégralement repris de droit.

3. Entrée en vigueur. – Durée. – Révision. – Dénonciation. – Formalités de dépôt

A. – Date d'effet. – Durée

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son extension et s'applique aux situations en cours.

B. – Modalités de révision et de dénonciation

Les dispositions prévues par le présent avenant pourront faire l'objet de modifications, révisions ou dénonciation à la demande de l'ensemble ou de l'un des signataires, employeurs ou salariés, ou de l'une des parties signataires seulement, dans les conditions fixées par les articles L. 2261-7 et L. 2261-9 du code du travail.

C. – Dépôt et extension

Les parties signataires s'engagent, en application des dispositions des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail, à déposer le présent avenant auprès de la direction régionale de l'économie, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant au ministère en charge du travail en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Fait à Paris, le 16 septembre 2015.

Suivent les signataires des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SCMF.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

FCS CGT ;

CSFV CFTC ;

INOVA CFE-CGC.

Brochure n° 3125

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 8 MARS 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA PROFESSIONNELS GARANTIS
AU 1^{ER} MARS 2016

NOR : ASET1650417M

IDCC : 1586

Entre :

La FICT,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes).

Article 2

Barème des salaires minima garantis

Le barème des minima mensuels garantis du 1^{er} mars 2014 est remplacé par le barème ci-après.

Barème des salaires minima applicable au 1^{er} mars 2016

(En euros.)

PALIER	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM MENSUEL GARANTI pour 151,67 heures (base 35 heures)
1	125	1 473
	130	1 478
	135	1 481
	140	1 484
	145	1 488
	150	1 492
2	155	1 499
	160	1 519
	165	1 540
	170	1 562
	175	1 590
	180	1 618
	185	1 645
	190	1 673
	195	1 701
3	200	1 747
	205	1 765
	210	1 783
	215	1 802
	220	1 829
	225	1 860
	230	1 891
	235	1 921
	240	1 952
	245	1 983
	250	2 013
4	255	2 045
	260	2 078
	265	2 109
	270	2 140
	275	2 173
	280	2 204
	285	2 235
	290	2 268

PALIER	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM MENSUEL GARANTI pour 151,67 heures (base 35 heures)
5	295	2 299
	300	2 330
	305	2 362
	310	2 393
	315	2 424
	320	2 456
	325	2 488
	330	2 519
	335	2 551
	340	2 583
6	345	2 614
	350	2 784
	400	3 003
	600	4 216
	700	4 847

Article 3

Les parties signataires conviennent d'insérer dans la convention collective nationale un article relatif à la création d'une prime de froid aux techniciens et agents de maîtrise en cas d'exposition au froid dans le cadre de leur fonction. Les modalités de calcul de cette prime versée à compter du 1^{er} septembre 2016 font l'objet d'un accord séparé.

Les parties signataires veilleront à l'équilibre du régime collectif de prévoyance et porteront une attention à son évolution.

Article 4

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 8 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3125

Convention collective nationale

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

AVENANT DU 8 MARS 2016

RELATIF À LA PRIME DE FROID DES TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

NOR : ASET1650419M

IDCC : 1586

Entre :

La FICT,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes).

Article 2

Modification de l'annexe IV de la convention collective nationale

Après l'article 11 de l'annexe « Maîtrise et techniciens assimilés » de la convention collective nationale, il est créé un nouvel article comme suit :

« Article 12

Prime de froid

Il est institué une prime de froid pour les techniciens et agents de maîtrise qui exécutent des travaux au froid d'une manière continue dans des locaux où la température est inférieure ou égale à 10 °C.

Elle est versée pour les heures qui leur sont consacrées et est égale de façon uniforme à 4 % du salaire minimum de la catégorie de l'intéressé. Les modalités d'application peuvent être adaptées en fonction des conditions d'exercice de leurs missions.

Elle ne peut se cumuler avec toute autre mesure individuelle ou collective préexistante dans l'entreprise, équivalente ou supérieure, dont l'objet est identique. »

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en application le 1^{er} septembre 2016.

Les parties signataires décident qu'un bilan sur le nombre de bénéficiaires sera effectué à l'issue d'une période de 2 ans à compter de son entrée en application.

Article 4

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 8 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3033

Convention collective nationale

IDCC : 635. – NÉGOCE EN FOURNITURES DENTAIRES

ACCORD DU 13 OCTOBRE 2015

RELATIF À L'INSTAURATION D'UN RÉGIME PROFESSIONNEL
DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1650430M

IDCC : 635

PRÉAMBULE

Dans le cadre et conformément à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux se sont rencontrés et entendus pour créer un régime de protection sociale complémentaire pour la couverture des garanties « frais de santé » (complémentaire santé) et des garanties « prévoyance » (arrêt de travail, décès) au sein de la branche, complétant ainsi leur politique sociale.

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

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

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

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

En outre, le présent accord permet aujourd'hui de proposer une complémentaire santé respectant la réglementation des contrats responsables. Il favorise également le respect des obligations nées de la convention collective nationale des cadres de 1947 tout en offrant à tout salarié de la branche, cadre ou non cadre, une couverture prévoyance identique face aux risques lourds que sont l'arrêt de travail et le décès.

Il inclut le financement du maintien temporaire de la couverture au bénéfice des anciens salariés indemnisés par l'assurance chômage, dénommé portabilité.

Il répond aussi des obligations liées à généralisation de la complémentaire santé d'entreprise à effet du 1^{er} janvier 2016 et facilite ainsi les démarches des entreprises, particulièrement les TPE-PME, pour la mise en place d'une couverture complémentaire.

Article 1^{er}

Objet et champ d'application

Suite à l'appel à concurrence mené en 2015 conformément à la procédure définie par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, le présent accord instaure un régime professionnel de protection sociale complémentaire au sein des entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective du négoce en fournitures dentaires (IDCC 635).

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

Les entreprises au sens du présent accord s'entendent des négociants en fournitures dentaires inscrits à l'INSEE sous le numéro 767-6 pour l'ensemble du territoire de la France métropolitaine, les départements et régions d'outre-mer (DROM), les collectivités d'outre-mer (COM) et les pays d'outre-mer (POM).

Le numéro INSEE est donné à titre indicatif, l'activité principale de négociant en fournitures dentaires déterminant l'application du présent accord.

Article 2

Hierarchie des normes et accords d'entreprise

Conformément aux articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail, l'accord de protection sociale complémentaire d'une branche professionnelle est un thème de négociation auquel il ne peut pas être dérogé.

En conséquence, aucun accord d'entreprise ne pourrait venir diminuer en tout ou partie les droits et obligations nés du régime professionnel de protection sociale complémentaire visé par le présent accord.

PARTIE 1

Régime professionnel de protection sociale complémentaire

Article 3

Bénéficiaires à titre obligatoire et dispenses d'affiliation

Article 3.1

Bénéficiaires

Le présent régime et l'ensemble de ses garanties s'appliquent obligatoirement à l'ensemble des salariés de la totalité des entreprises relevant du champ d'application du présent accord dès la date d'effet de ce dernier ou dès leur date d'embauche si celle-ci est postérieure.

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

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

Article 3.2

Dispenses admises pour les garanties santé

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

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont la cotisation au régime serait au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus cette aide ;
- les salariés déjà couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance annuelle du contrat individuel même en cas de clause de renouvellement tacite ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (*Journal officiel* du 8 mai 2012), notamment les salariés à employeurs multiples couverts par ailleurs à titre obligatoire.

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

Article 3.3

Modalités de mise en œuvre des dispenses

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

Cet écrit précise obligatoirement leur refus d'adhésion et le motif exact de ce refus parmi les cas listés à l'article 3.2 et sera accompagné de tous les justificatifs nécessaires. Il devra parvenir à l'employeur dans les 15 jours suivant la date à laquelle son affiliation aurait dû prendre effet en application de l'article 3.1 ci-dessus.

Ces salariés pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion aux garanties « frais de santé » du régime professionnel.

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

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

Article 4

Garanties

Les garanties prévues par le présent régime comprennent :

- une garantie dite « prévoyance » définie à l'article 4.1 ;
- une garantie dite « frais de santé » définie à l'article 4.2.

Pour ouvrir droit aux garanties, l'événement doit survenir au cours de la période de couverture, ce qui signifie que :

- le régime doit toujours être en vigueur dans l'entreprise ;
- le salarié doit faire partie de la population couverte telle que définie à l'article 3 du présent accord.

Article 4.1

Garantie « prévoyance » du régime professionnel

La cotisation à la garantie « prévoyance » du régime fait bénéficier le salarié de l'ensemble des garanties proposées par le régime professionnel :

- la garantie « incapacité de travail temporaire » ;
- la garantie « invalidité permanente » ;
- la garantie « capital décès » ;
- la garantie « rente éducation » ;
- la garantie « rente temporaire de conjoint » ;
- la garantie « rente viagère de conjoint » ;
- la garantie « frais d'obsèques » ;
- la garantie « assistance ».

Article 4.1.1

Incapacité de travail temporaire

Le salarié qui a cessé totalement ou partiellement son travail par suite de maladie ou d'accident et qui bénéficie des prestations en espèces prévues à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale (maladie et accident de droit commun) ou à l'article L. 433-1 du code de la sécurité sociale (maladie professionnelle et accident du travail) perçoit des indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale.

Elles sont versées en complément et relais des obligations de maintien de salaire légales et/ou conventionnelles. Le montant des prestations est égal à 75 % du salaire de référence sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

En tout état de cause, les prestations versées sont, s'il y a lieu, plafonnées de façon que le total de ses revenus salariaux et des indemnités journalières de toute nature (reçues par la sécurité sociale et les organismes assureurs complémentaires) n'excède pas le salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait poursuivi son activité salariée à temps complet.

Article 4.1.2

Invalidité permanente

Le salarié, classé par la sécurité sociale dans les 1^{re}, 2^e ou 3^e catégories d'invalidité prévues par l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou dont l'invalidité résulte d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle indemnisée par la sécurité sociale au titre du livre IV du code de la sécurité sociale, lorsque le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 33 %, bénéficie du versement d'une pension d'invalidité.

Pour le salarié classé en 1^{re} catégorie d'invalidité ou dont le taux d'incapacité permanente est de 33 % à 65 %, le montant de cette pension est fixé à 50 % du salaire de référence sous déduction de la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale.

Pour le salarié classé en 2^e ou 3^e catégorie d'invalidité ou dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 66 %, le montant de cette pension est fixé à 100 % du salaire de référence sous déduction de la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale.

En tout état de cause, les prestations versées sont, s'il y a lieu, plafonnées de façon que le total de ses revenus salariaux et/ou allocations et des pensions d'invalidité de toute nature (reçues par la sécurité sociale et les organismes assureurs complémentaires) n'excède pas le salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait poursuivi son activité salariée à temps complet.

Article 4.1.3

Capital décès

1. Décès toutes causes

En cas de décès du salarié quelle qu'en soit la cause, est versé un capital correspondant à :

- 160 % du salaire de référence pour un salarié célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge ;
- 230 % du salaire de référence pour un salarié marié, pacsé ou en concubinage sans ou avec enfant à charge ;
- 230 % du salaire de référence pour un salarié célibataire veuf ou divorcé avec enfant à charge.

Ce capital est augmenté de 60 % du salaire de référence par enfant à charge du salarié décédé.

Sauf désignation expresse d'un ou de plusieurs bénéficiaires, le capital est versé dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint du salarié, non séparé de droit et de corps par jugement définitif ;
- à défaut, à la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité ;
- à défaut, au concubin ;
- à défaut, aux enfants du salarié, nés ou à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux ascendants à charge du salarié, à parts égales entre eux ;
- à défaut, aux parents de l'assuré et, en cas de décès de l'un d'entre eux, au survivant pour la totalité ;
- à défaut, aux héritiers de l'assuré, à proportion de leur part héréditaire.

2. Garantie du double effet

En cas de décès concomitant du salarié et de son conjoint, pacsé ou concubin, un capital supplémentaire égal au capital décès toutes causes du salarié marié, pacsé ou en concubinage est versé aux enfants à charge du salarié.

3. Capital en cas de perte totale et irréversible d'autonomie

Le capital (augmenté des majorations familiales éventuelles) peut être versé par anticipation au salarié, à sa demande, en cas de perte totale et irréversible d'autonomie lorsque l'intéressé est classé avant l'âge de liquidation de ses droits à retraite, en référence à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, en invalidité 3^e catégorie et s'il peut être considéré définitivement incapable de tout gain et de toute indépendance à l'égard de tous les actes de la vie courante (nécessité d'une tierce personne).

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie, le capital correspondant est égal à :

- 290 % du salaire de référence pour un salarié célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge ;

- 230 % du salaire de référence pour un salarié marié, pacsé ou en concubinage sans ou avec enfant à charge ;
 - 230 % du salaire de référence pour un salarié célibataire veuf ou divorcé avec enfant à charge.
- Ce capital est augmenté de 60 % du salaire de référence par enfant à charge du salarié.

Article 4.1.4

Rente éducation

En cas de décès du salarié, il est versé une rente temporaire d'éducation à chaque enfant à charge répondant aux conditions prévues à l'article 4.1.9 du présent accord, à la date du décès du salarié.

Elles sont servies pour chaque enfant à charge, à la date du décès et calculées en pourcentage du salaire de référence.

Elles sont fixées à :

- 6 % jusqu'au 12^e anniversaire de l'enfant ;
- 9 % au-delà du 12^e anniversaire et jusqu'au 18^e anniversaire de l'enfant ;
- 12 % au-delà du 18^e anniversaire et jusqu'au 26^e anniversaire de l'enfant sous réserve de poursuite d'études conformément aux conditions de l'article 4.1.9 du présent accord.

Le montant de la rente est doublé pour chaque enfant à charge, à la date du décès s'il devient orphelin des deux parents suite au décès concomitant du salarié et de son conjoint, pacsé ou concubin.

Article 4.1.5

Rente temporaire de conjoint

En cas de décès du salarié, il est versé à son conjoint, pacsé, ou concubin, une rente temporaire.

Le montant de cette rente annuelle est égal à 10 % du salaire de référence.

Cette rente est versée jusqu'au dernier jour du trimestre pendant lequel le bénéficiaire a atteint l'âge légal de liquidation de sa retraite à taux plein.

Article 4.1.6

Rente viagère de conjoint

En cas de décès du salarié, il est versé à son conjoint, pacsé, ou concubin, une rente viagère.

Le montant de cette rente annuelle est égal à 10 % du salaire de référence.

La rente viagère prend effet au jour du décès du salarié. Elle est versée jusqu'au décès du bénéficiaire de la rente.

Article 4.1.7

Frais d'obsèques

Il est versé une allocation pour frais d'obsèques en cas de décès du salarié, ainsi qu'en cas de décès du conjoint, ou partenaire de Pacs, ou concubin, ainsi que d'un enfant à charge.

Son montant, calculé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur à la date du décès, est égal à 100 % du PMSS (valeur indicative de 3 170 € en 2015).

Les frais d'obsèques sont limités aux frais réels en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans.

Article 4.1.8

Assistance

Le salarié bénéficie d'une garantie dite « assistance » notamment en cas d'hospitalisation imprévue, d'immobilisation, de décès.

Elle permet aussi l'accès à des conseils en cas de litiges ou suite à un décès.

Article 4.1.9

Situation de famille

Pour le calcul et/ou le bénéfice des prestations définies aux articles 4.1.1 à 4.1.7, il faut entendre par :

- le conjoint : l'époux(se) de l'assuré(e), non-séparé(e) de corps judiciairement, ni divorcé(e) par un jugement définitif.
- le partenaire lié par un Pacs : la personne, quel que soit son sexe, ayant conclu avec l'assuré un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 et 506-1 du code civil, sous réserve qu'il ne soit pas rompu de fait à la date du sinistre ;
- le concubin : la personne, quel que soit son sexe, vivant au même domicile que l'assuré, de façon notoire et permanente depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit à prestations sous réserve que les concubins ne soient, ni l'un ni l'autre, mariés ou liés par un Pacs ; aucune durée n'est exigée si un enfant, reconnu par l'assuré, est né de cette union ;

Les enfants à charge : sont considérés comme tels, indépendamment de la position fiscale, les enfants de l'assuré, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus, remplissant les conditions suivantes :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire et sous conditions, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi : inscrit auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- la prestation est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

Sont également considérés comme à charge les enfants de l'assuré à naître et nés viables, ainsi que les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux du conjoint ou partenaire lié par un Pacs ou concubin de l'assuré, de l'ex-conjoint éventuel, répondant aux conditions précitées, qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si l'autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Article 4.1.10

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations déterminées aux articles 4.1.1 à 4.1.6 est égal aux salaires bruts versés durant les 12 derniers mois civils précédant immédiatement le décès ou l'arrêt de travail et ayant donné lieu à cotisation au cours de cette même période.

Ce salaire de référence est majoré du montant global des rémunérations variables brutes (commissions, gratifications, primes, etc.) perçues au cours des 12 derniers mois civils ayant précédé le décès ou l'arrêt de travail et ayant donné lieu à cotisation au cours de cette même période.

Il est limité au plafond de la tranche B des salaires, soit quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour les salariés ayant moins de 12 mois civils d'activité au moment du décès ou de l'arrêt de travail, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle en se référant à la période effective d'emploi précédant l'arrêt de travail ou le décès, proratisée sur 12 mois.

Article 4.1.11

Limites et exclusions de garanties

La garantie « prévoyance » du régime professionnel telle que définie précédemment ne s'applique pas dans les cas suivants :

- pour les garanties décès, rente éducation, rente de conjoint temporaire, rente de conjoint viager, les risques garantis ne sont pas couverts si le décès résulte :
 - directement ou indirectement de la désintégration du noyau atomique ;
 - du suicide du salarié au cours de la première année d'affiliation au présent contrat d'assurance collective ;
 - de faits de guerre lorsque la France est partie belligérante, sauf conditions particulières qui seraient déterminées par la législation à intervenir concernant les assurances sur la vie en temps de guerre ;
- pour les garanties « perte totale et irréversible d'autonomie » (4.1.3), incapacité temporaire de travail et invalidité permanente les risques garantis sont couverts, à l'exclusion de ceux résultant :
 - de navigation aérienne survenue en dehors des lignes commerciales ;
 - du fait du salarié s'il était conducteur sous l'emprise de boissons alcoolisées à un taux d'alcoémie égal ou supérieur au taux légal défini par le code de la route, ou de la constatation, au jour du sinistre, de l'usage par le salarié de stupéfiants ou substances médicamenteuses en dehors des limites de prescriptions médicales ;
 - de conséquences de la manipulation volontaire d'engins de guerre ou d'explosifs dont la détention est interdite ;
- le bénéficiaire de la garantie décès qui a été condamné pour avoir donné volontairement la mort au salarié est déchu du bénéfice des garanties, celles-ci produisant leurs effets au profit des autres bénéficiaires.

Article 4.2

Garantie « frais de santé » du régime professionnel

La cotisation à la garantie « frais de santé » du régime fait bénéficier le salarié et ses ayants droit de l'ensemble des garanties proposées par le régime professionnel :

- la liste des prestations de la garantie ;
- les actes de prévention ;
- la garantie assistance.

Article 4.2.1

Liste des prestations de la garantie « frais de santé »

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

	BASE OBLIGATOIRE régime professionnel
Hospitalisation (*)	
Frais de séjour établissement conventionné ou non	150 % BR
Honoraires des praticiens adhérents au CAS	150 % BR
Honoraires des praticiens non adhérents au CAS (**)	120 % BR
Forfait hospitalier (y compris actes lourds pratiqués dans un cabinet de ville ou centre de santé)	100 % FR
Chambre particulière	45 € par jour
Lit accompagnant (enfant hospitalisé de moins de 16 ans)	30 € par jour
Transport	100 % BR
Soins courants (*)	
Consultation/visites médecins (1)	120 % BR
Actes techniques médicaux (1)	120 % BR
Auxiliaires médicaux	150 % BR
Radiologie, imagerie médicale, échographie (1)	120 % BR
Analyses et examens de laboratoire	150 % BR
Complément pour les médecins adhérents CAS (**) (1)	+ 30 % BR
Pharmacie (*)	
Pharmacie prise en charge par la sécurité sociale	100 % BR
Dentaire (*)	
Soins dentaires (hors inlays/onlays)	100 % BR
Prothèses dentaires/inlays onlays remboursés par la sécurité sociale	250 % BR
Implants refusés par la sécurité sociale (forfait annuel)	150 €
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	250 % BR
Optique (*)	
A – Verres dits simples avec monture (***)	170 €
B – Verres dits complexes avec monture (***)	230 €
C – Verres dits très complexes avec monture (***)	290 €
Lentilles remboursées ou non par la sécurité sociale (forfait annuel)	200 €
Chirurgie réfractive (pour les 2 yeux par an)	230 €
Autres (*)	
Cure thermales acceptée par la sécurité sociale	100 % BR
Prothèses médicales, orthopédiques et autres	100 % BR
Prothèses auditives (par oreille)	100 % BR
Forfait maternité/adoption (par enfant)	150 €
FR : frais réels BR : base de remboursement de la sécurité sociale (reconstitué pour actes non acceptés) (*) Remboursements limités aux dépenses engagées et effectuées dans le respect des contrats responsables - prise en charge au minimum du ticket modérateur sur l'ensemble des actes remboursés par la sécurité sociale. (**) Contrat d'accès aux soins conclu entre l'assurance maladie et les médecins exerçant en secteur 2 ou qui sont titulaires d'un droit à dépassement permanent ainsi que certains médecins exerçant en secteur 1.	

	BASE OBLIGATOIRE régime professionnel
<p>(***) L'équipement optique complet (2 verres + monture) est limité à 1 remboursement tous les 2 ans sauf évolution de la vision médicalement constatée et hors enfant de moins de 18 ans. Dans ces deux cas, il est fait application d'un remboursement tous les ans.</p> <p>La part prise en charge pour la monture dans l'équipement optique ne peut excéder 150 €. En cas d'équipement mixte composé d'un verre A et B, A et C ou B et C, il est fait application de la moyenne des 2 niveaux de remboursement.</p> <p>On entend :</p> <ul style="list-style-type: none"> – par « verres simples » les verres simple foyer dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ; – par « verres complexes » les verres simple foyer dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries et à verres multifocaux ou progressifs ; – par « verres très complexes » les verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de - 8,00 à + 8,00 dioptries ou les verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries. 	

Article 4.2.2

Limites et exclusions de garanties

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

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

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

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

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

Article 4.2.3

Actes de prévention du régime professionnel

Le régime professionnel prend en charge, pour chaque bénéficiaire, l'ensemble des actes de prévention à la hauteur du ticket modérateur. Ainsi les actes définis dans le tableau ci-dessous sont pris en charge.

	BASE OBLIGATOIRE régime professionnel
Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8)	Oui
Un détartrage annuel complet sus- et sous-gingival en 2 séances maximum (SC12)	Oui
Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24) (enfant de moins de 14 ans)	Oui
Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351)	Oui

	BASE OBLIGATOIRE régime professionnel
Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de + de 50 ans pour un des actes prévus : – audiométrie tonale ou vocale ; – audiométrie tonale avec tympanométrie ; – audiométrie vocale dans le bruit ; – audiométrie tonale ou vocale ; – audiométrie tonale ou vocale avec tympanométrie.	Oui
Acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire limitée aux femmes de plus de 50 ans, 1 fois tous les 6 ans	Oui
Les vaccinations suivantes seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ; b) Coqueluche : avant 14 ans ; c) Hépatite B : avant 14 ans ; d) BCG : avant 6 ans ; e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; f) <i>Haemophilus influenzae</i> B ; g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.	Oui

Afin d'assurer l'équilibre structurel des garanties de la branche, le régime professionnel met en œuvre une politique active de prévention dont les orientations sont définies à l'article 9 dans le cadre de la solidarité du régime professionnel.

Article 4.2.4

Garantie assistance santé du régime professionnel

Chaque bénéficiaire du régime professionnel bénéficie d'une garantie dite « assistance santé » notamment en cas d'hospitalisation imprévue, d'immobilisation, de décès. Elle permet aussi l'accès à des conseils en cas de litiges suite à un acte médical ou un produit de santé.

Article 5

Maintiens et conditions de suspension des garanties du régime professionnel

Article 5.1

Maintien des garanties « prévoyance » et « frais de santé » dans le cadre de la portabilité

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

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur ;
- cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

- les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l’entreprise ;
- le maintien des garanties ne peut conduire l’ancien salarié à percevoir des indemnités d’un montant supérieur à celui des allocations chômage qu’il aurait perçues au titre de la même période ;
- l’ancien salarié justifie auprès de l’organisme assureur, à l’ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
- l’employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l’organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

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

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

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

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

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

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

Article 5.2

Maintien des garanties « frais de santé » en application de l’article 4 de la loi Evin

Article 5.2.1

Bénéficiaires de ce maintien

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

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d’incapacité ou d’invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d’une pension de retraite ;
- les anciens salariés indemnisés par Pôle emploi ;
- les ayants droit du salarié décédé.

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

Article 5.2.2

Conditions de ce maintien

Une partie des bénéficiaires peut voir sa cotisation réduite par rapport aux prescriptions légales grâce à la solidarité mise en œuvre par le régime professionnel telle que définie à l’article 9.

Sous réserve d’être informé, par l’employeur, lors de la cessation du contrat de travail ou lors du décès du salarié, l’organisme assureur adressera la proposition de maintien individuel de la couver-

ture aux intéressés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité santé exposé à l'article 5.1, ou du décès du salarié.

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

L'adhésion individuelle prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

Article 5.3

*Conditions de maintien des garanties « frais de santé »
et « prévoyance » en cas de suspension du contrat de travail*

Article 5.3.1

Suspension des garanties du régime professionnel

En dehors des cas exposés à l'article 5.3.2, le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

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

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

Article 5.3.2

Cas de maintien des garanties du régime professionnel

Les garanties prévues par le présent régime sont maintenues au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu :

- pour arrêt de travail, à la condition qu'il soit pris en charge par la sécurité sociale ;
- pour congé de maternité, congé paternité ou formation.

Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser les cotisations correspondantes selon les mêmes règles de répartition des contributions salariales et patronales.

En outre, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus.

Dans ce cas, les garanties du régime professionnel seront accordées moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime (salariales + patronales) par le salarié dans les conditions tarifaires du point 1 de l'article 6.1 et sous réserve qu'il en fasse la demande dans les 15 jours qui suivent le début de la suspension de son contrat de travail auprès de l'organisme assureur.

Article 6

Cotisations du régime professionnel

Article 6.1

Taux de cotisation des garanties « frais de santé »

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (valeur indicative pour 2015 de 3 170 €).

La cotisation des salariés diffère en fonction de leur régime d'affiliation : soit ils relèvent du régime général d'assurance maladie, soit ils relèvent du régime local d'Alsace-Moselle.

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

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

	RÉGIME GÉNÉRAL base obligatoire	RÉGIME LOCAL base obligatoire
Salarié	1,44 %	0,64 %
Famille	3,50 %	1,58 %

Cinquante pour cent de la cotisation (salarié ou famille) est prise en charge par l'employeur sur la « base obligatoire » du régime professionnel.

Les salariés devront obligatoirement acquitter la cotisation correspondant à leur situation de famille réelle.

Les ayants droit du salarié induisant pour ce dernier une obligation de verser la cotisation « famille » sont définis de la manière suivante :

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

Les enfants remplissant l'une des conditions énumérées ci-dessus au titre desquels le salarié verse une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu.

Les salariés ont l'obligation d'informer l'employeur de tout changement intervenu dans leur situation familiale et matrimoniale.

Toutefois, les salariés pourront, quelle que soit leur date d'embauche et à tout moment, cotiser au tarif « isolé » malgré leur situation de famille réelle, s'ils sont en mesure de justifier que leurs ayants droit, tels que définis ci-dessus, sont :

1. Bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de produire tout document utile. Cette dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les ayants droit cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

2. Bénéficiaires d'une couverture collective de remboursement de frais médicaux servie :

a) Dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au 6^e alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, lorsque l'affiliation est obligatoire ;

b) Par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;

c) Par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;

d) Dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;

e) Dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

f) Dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;

g) Par le régime spécial de sécurité sociale des gens de mer ;

h) Par la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF.

Ces salariés devront demander, par écrit, à cotiser au tarif « isolé » et produire chaque année tout justificatif attestant de la couverture de leurs ayants droit par ailleurs.

A défaut, ils devront obligatoirement cotiser au tarif « famille » correspondant à leur situation de famille réelle.

2° Taux d'appel des cotisations

Afin de favoriser la montée en charge du régime professionnel, un taux d'appel des cotisations pour les garanties « frais de santé » est mis en œuvre pendant 2 années hormis en cas d'évolutions législatives, réglementaires ou de désengagement de la sécurité sociale venant modifier les conditions d'équilibre du régime professionnel.

Du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2017, les cotisations « frais de santé » seront appelées à hauteur de 90 % des taux fixés au 1^o du présent article.

Article 6.2

Taux de cotisation des garanties « prévoyance »

Les cotisations sont calculées sur les éléments de la rémunération brute entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale (art. L. 242-1 du code de la sécurité sociale) à l'exclusion des

primes, indemnités et rappels qui sont versés au salarié après son départ de l'entreprise (indemnité de licenciement, de départ à la retraite, par exemple).

Cette rémunération se répartit en :

- tranche A : tranche de rémunération inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale ;
- tranche B : tranche comprise entre le plafond de la sécurité sociale et 4 fois ce plafond.

Les cotisations afférentes aux garanties prévues au présent accord sont réparties à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Les 50 % à la charge de l'employeur constituent un minimum qui peut être amélioré par une des modalités prévues par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Concernant le personnel cadre, il est rappelé que conformément à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, l'employeur a l'obligation de prendre à sa charge exclusive une cotisation égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale et que 0,76 % de cette cotisation doit être affecté par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès.

La cotisation des garanties « prévoyance » du régime professionnel est fixée en pourcentage du salaire brut limité à la tranche B.

Elle est égale à 1,71 % de TA (répartie par moitié entre employeur et salarié, sauf pour les salariés cadres dont 1,50 % est à la charge exclusive de l'employeur) et 2,43 % de TB (répartie par moitié entre l'employeur et le salarié).

(En pourcentage.)

	TAUX DE COTISATION	
	Tranche A	Tranche B
Incapacité de travail temporaire	0,31	0,66
Invalidité permanente	0,43	0,80
Capital décès	0,51	0,51
Rente éducation	0,09	0,09
Rente de conjoint	0,34	0,34
Frais d'obsèques	0,03	0,03
Total	1,71	2,43

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

Pourra s'ajouter aux cotisations susmentionnées une cotisation supplémentaire temporaire correspondant à la tarification des risques en cours pour les salariés en arrêt de travail à la date d'adhésion de l'entreprise.

A l'issue, les cotisations sont révisables chaque année par accord paritaire.

Article 7

Information des salariés

Conformément à l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, les entreprises devront remettre à chaque salarié la notice d'information qui leur a été fournie par les organismes assureurs.

Elle leur fait connaître les caractéristiques du régime professionnel : détail des garanties, formalités de prise en charge, désignation des bénéficiaires, solidarité...

Article 8

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

Tous les salariés compris dans le cadre collectif défini à l'article 3 doivent, à la date du 1^{er} janvier 2016, bénéficier des garanties prévoyance et frais de santé prévues à l'article 4.

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

Le choix des organismes recommandés visés à l'article 10.1 garantit à l'entreprise et à ses salariés le respect de l'ensemble des prescriptions du régime professionnel en matière de couverture prévoyance et frais de santé : bénéficiaires, garanties, maintiens, droits non contributifs...

Les entreprises n'ayant pas rejoint les organismes recommandés ne peuvent changer d'assureur ni modifier le contrat couvrant les salariés que dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 8.1

Cas de l'entreprise n'ayant pas mis en place de garanties « prévoyance » et/ou « frais de santé » avant le 1^{er} janvier 2016

Lorsque aucune garantie « prévoyance » ou « frais de santé » n'a été mise en place dans l'entreprise avant le 1^{er} janvier 2016, l'employeur a l'obligation de mettre en place un régime respectant, *a minima*, l'ensemble des prescriptions du régime professionnel instauré par le présent accord, au plus tard au 1^{er} janvier 2016.

Lorsque le chef d'entreprise envisage des garanties supérieures en tout ou partie à celles définies par le régime professionnel ou financées pour plus de 50 % par l'entreprise, les garanties et leur financement sont déterminés selon l'une ou l'autre des modalités visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Article 8.2

Cas de l'entreprise ayant mis en place des garanties « prévoyance » et « frais de santé » avant le 1^{er} janvier 2016

En présence d'une couverture antérieure au 1^{er} janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime professionnel.

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

- chaque garantie interne à l'entreprise soit supérieure ou égale à chaque garantie du régime professionnel ;
- la participation patronale au régime interne à l'entreprise soit au moins égale aux prescriptions de l'accord en son article 6 ;
- le régime interne respecte bien les dispositions de l'article 9 et propose notamment les actions de solidarité spécifiques ;
- les conditions de bénéfice et de maintien des garanties y compris pour les anciens salariés soient au moins aussi favorables que celles du régime professionnel.

En présence de délégués syndicaux, l'évolution nécessaire du régime d'entreprise peut donner lieu à une négociation tendant à l'adaptation des couvertures antérieures au vu des dispositions du régime professionnel.

Article 9

Degré élevé de solidarité du régime professionnel

Le régime professionnel prévoit l'obligation de proposer à tous les salariés qui bénéficient des garanties de la branche professionnelle le bénéfice d'une action sociale par l'organisme assureur, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles.

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

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et au décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014, un degré élevé de solidarité, spécifique au régime professionnel, est également mis en œuvre.

La solidarité mise en œuvre par le régime professionnel peut prévoir :

- le bénéfice de conditions tarifaires plus favorables que les prescriptions légales pour les anciens salariés non retraités bénéficiaires de la structure d'accueil au titre de la loi Evin comme défini à l'article 5 ;
- le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.

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

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

Article 10

Commission paritaire de surveillance

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

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

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

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

Article 10.1

Rôle de la commission paritaire de surveillance

La commission paritaire de surveillance a notamment pour rôles :

- l'application et l'interprétation du présent accord instaurant le régime professionnel ainsi que les dispositions contractuelles proposées par les organismes assureurs recommandés ;
- l'étude de l'évolution des garanties « prévoyance » et « frais de santé » et des conditions de maintien de celles-ci ;

- l'examen des comptes de résultat et du bilan financier produits par les organismes assureurs recommandés ;
- le contrôle des opérations administratives, financières et techniques du régime ;
- le choix des organismes recommandés ;
- la négociation avec les organismes recommandés notamment sur l'évolution annuelle des cotisations et/ou la révision des prestations ;
- l'étude pour favoriser l'accès des entreprises adhérentes à la branche professionnelle ;
- l'étude des statistiques demandées aux organismes assureurs recommandés pour la qualité de service et gestion ;
- la décision d'affectation pour améliorer les résultats financiers du régime de la branche ;
- la définition du degré élevé de solidarité du régime professionnel et son pilotage mis en œuvre par les organismes assureurs recommandés ;
- l'éventuelle étude des cas sociaux difficiles.

Pour toutes ces tâches, la commission paritaire de surveillance peut demander l'aide d'experts.

Article 10.2

Réunions

La commission paritaire de surveillance se réunit au minimum deux fois par an sur convocation du secrétariat confié à l'organisation employeur de la branche, les décisions se prenant à la majorité des voix.

Article 10.3

Application du régime professionnel

KLESIA Prévoyance, organisme recommandé par les partenaires sociaux à l'article 11, est mandatée par le présent accord pour accomplir les démarches nécessaires au nom de l'ensemble des organisations représentatives signataires afin de garantir l'application du régime aux salariés et entreprises de la branche.

KLESIA Prévoyance est habilitée, sous le contrôle de la commission paritaire nationale définie à l'article 4, à vérifier la situation des entreprises qui n'ont pas souscrit la garantie « frais de santé » et/ou la garantie « prévoyance » auprès de lui à la date du 1^{er} janvier 2016. Il peut notamment leur demander :

- tous justificatifs relatifs à la situation des entreprises ;
- la remise des notices d'information relatives à la nature des garanties et aux modalités de couverture des bénéficiaires ;
- la production de tout justificatif attestant de la mise en œuvre du degré élevé de solidarité défini par l'article 10.

L'organisme recommandé peut délivrer une mise en demeure :

1. D'adresser les justificatifs demandés dans le délai fixé par la commission paritaire de prévoyance ;
2. De régulariser une situation non conforme aux prescriptions du présent accord.

La commission paritaire nationale est tenue informée des mises en demeure et des suites données par les entreprises défaillantes. Les entreprises qui reçoivent une mise en demeure relative à une non-conformité doivent en informer leur organisme assureur.

Lorsqu'une mise en demeure n'est pas suivie d'effet au terme du délai imparti il peut être envisagé, sur décision de la commission paritaire nationale, d'intenter toute action en justice en vue d'obtenir l'exécution du présent accord par application des articles L. 2261-15 et L. 2262-1 du code du travail, sans préjudice des actions que les organisations signataires peuvent exercer concernant les

faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession par application de l'article L. 2132-3 du même code.

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

PARTIE 2

Mutualisation professionnelle

Article 11

Organismes assureurs recommandés pour la mutualisation professionnelle

L'organisme recommandé pour l'assurance et la gestion des garanties décès, invalidité, incapacité et frais de santé prévues par le présent accord de branche est KLESIA Prévoyance, institution de prévoyance, régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

L'organisme recommandé pour assurer la couverture des garanties de rente de conjoint, rente éducation prévues par le présent accord est l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP), union d'institutions de prévoyance, régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

KLESIA Prévoyance reçoit une délégation de la part de l'OCIRP pour effectuer l'appel des cotisations et le règlement des prestations.

Les organismes recommandés sont chargés de poursuivre un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche et s'obligent à exécuter l'intégralité des dispositions du présent accord.

Ils s'obligent à accepter l'adhésion de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, y compris les entreprises qui ne pourraient trouver auprès des autres assureurs l'application de la couverture de la branche au tarif proposé en raison de l'état de santé ou de la situation des salariés qu'elle emploie.

KLESIA Prévoyance est mandatée par les partenaires sociaux pour contrôler l'application du régime professionnel de la branche dans les conditions définies à l'article 10.3 du présent accord.

Toute entreprise est en capacité de souscrire auprès de KLESIA Prévoyance, dès le 1^{er} janvier 2016, les garanties « prévoyance » et « frais de santé » conformes aux prescriptions du régime professionnel de la branche.

KLESIA Prévoyance est choisi pour gérer, pour les entreprises ayant adhéré auprès d'elle, sur délégation des partenaires sociaux, le fonds de solidarité défini à l'article 14.

Article 12

Durée et conditions de réexamen de la mutualisation professionnelle

Les organismes sont recommandés pour une durée de 5 ans maximum.

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

Article 13

Comptes de résultat et rapport annuel

Chaque année, au plus tard le 31 mai, les organismes assureurs recommandés soumettent à l'approbation de la commission paritaire les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précé-

dent, ainsi que d'une manière générale tous les documents ou informations nécessaires à l'exercice de cette mission.

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

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

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

Article 14

Fonds de solidarité

Un fonds de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les cotisations définies à l'article 6 versées par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et ayant choisi les organismes assureurs recommandés à l'article 10.1.

Il garantit la mise en œuvre des actions de solidarité spécifiques du régime professionnel définies par l'article 9.

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

Chaque année, le financement du fonds de solidarité est réexaminé, en fonction des comptes de résultat défini à l'article 11.3, sur décision annuelle de la commission paritaire de surveillance après concertation avec l'organisme assureur recommandé.

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

- de déterminer les modalités notamment les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale librement décidées par les partenaires sociaux de la branche ;
- la réalisation de la politique d'action sociale, de secours et d'entraide auprès des salariés, ayants droit et anciens salariés de la branche et de prévention dans le respect de la solidarité du régime professionnel déterminée à l'article 9.

Article 15

Couvertures complémentaires facultatives

Des couvertures complémentaires ont été définies par les partenaires sociaux. Elles bénéficient de conditions tarifaires privilégiées car négociées auprès des organismes recommandés.

L'accès et la mise en œuvre de ces couvertures font l'objet d'une contractualisation avec l'organisme assureur recommandé (règle de souscription, définition des bénéficiaires...).

On entend par « couvertures complémentaires facultatives » deux niveaux d'option pour les garanties « frais de santé » :

- si le salarié choisit d'être garanti au titre des options, les cotisations s'ajoutent à la cotisation de la base obligatoire. Elles sont alors à la charge exclusive du salarié ;

- si l'entreprise le souhaite, elle peut également choisir, conformément aux dispositions de l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise, d'améliorer la couverture obligatoire du régime professionnel en souscrivant à l'une des options à titre obligatoire au sein de l'entreprise.

Les conditions tarifaires et garanties des couvertures complémentaires facultatives sont présentées en annexe de cet accord.

Article 16

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Article 17

Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Article 18

Notification. – Dépôt. – Extension

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

Fait à Paris, le 13 octobre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

COMIDENT.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

ANNEXE

Tableau des garanties « frais de santé » des couvertures complémentaires

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

	RAPPEL BASE obligatoire régime professionnel	OPTION 1 (sous déduction du régime de base)	OPTION 2 (sous déduction du régime de base)
Hospitalisation (*)			
Frais de séjour établissement conventionné ou non	150 % BR	200 % BR	400 % BR
Honoraires des praticiens adhérents au CAS	150 % BR	200 % BR	400 % BR
Honoraires des praticiens non adhérents au CAS (**)	120 % BR	150 % BR	200 % BR
Forfait hospitalier (y compris actes lourds pratiqués dans un cabinet de ville ou centre de santé)	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière	45 € par jour	60 € par jour	90 € par jour
Lit accompagnant (enfant hospitalisé de moins de 16 ans)	30 € par jour	40 € par jour	60 € par jour
Transport	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Soins courants (*)			
Consultations/visites médecins ⁽¹⁾	120 % BR	150 % BR	200 % BR
Actes techniques médicaux ⁽¹⁾	120 % BR	150 % BR	200 % BR
Auxiliaires médicaux	150 % BR	200 % BR	400 % BR
Radiologie, imagerie médicale, échographie ⁽¹⁾	120 % BR	150 % BR	200 % BR
Analyses et examens de laboratoire	150 % BR	200 % BR	400 % BR
⁽¹⁾ Complément pour les médecins adhérents CAS (**)	+ 30 % BR	+ 50 % BR	+ 200 % BR
Pharmacie (*)			
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Dentaire (*)			
Soins dentaires (hors inlays/onlays)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Prothèses dentaires/inlays onlays remboursés par la sécurité sociale	250 % BR	350 % BR	500 % BR
Implants refusés par la sécurité sociale (forfait annuel)	150 €	300 €	500 €
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	250 % BR	350 % BR	500 % BR
Optique (*)			
A – Verres dits simples avec monture (***)	170 €	270 €	470 €
B – Verres dits complexes avec monture (***)	230 €	440 €	750 €
C – Verres dits très complexes avec monture (***)	290 €	520 €	850 €
Lentilles remboursés ou non par la sécurité sociale par an	200 €	250 €	300 €
Chirurgie réfractive (pour les 2 yeux par an)	230 €	280 €	500 €

	RAPPEL BASE obligatoire régime professionnel	OPTION 1 (sous déduction du régime de base)	OPTION 2 (sous déduction du régime de base)
Autres (*)			
Cure thermique acceptée sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	400 % BR
Prothèses médicales, orthopédiques et autres	100 % BR	100 % BR	400 % BR
Prothèses auditives (par oreille) remboursées par la sécurité sociale	100 % BR	250 €	500 €
Forfait maternité/adoption (par enfant)	150 €	200 €	300 €
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue, psychomotricien, consultation diététicien prescrite par un médecin	–	Forfait de 150 € par an	Forfait de 400 € par an
Pharmacie prescrite non remboursée	–	Forfait de 75 € par an	Forfait de 200 € par an
<p>FR : frais réels.</p> <p>BR : base de remboursement de la sécurité sociale (reconstitué pour actes non acceptés)</p> <p>(*) Remboursements limités aux dépenses engagées et effectuées dans le respect des contrats responsables – prise en charge au minimum du ticket modérateur sur l'ensemble des actes remboursés par la sécurité sociale.</p> <p>(**) Contrat d'accès aux soins conclu entre l'assurance maladie et les médecins exerçant en secteur 2 ou qui sont titulaires d'un droit à dépassement permanent ainsi que certains médecins exerçant en secteur 1.</p> <p>(***) L'équipement optique complet (2 verres + monture) est limité à 1 remboursement tous les 2 ans sauf évolution de la vision médicalement constatée et hors enfant de moins de 18 ans. Dans ces deux cas, il est fait application d'un remboursement tous les ans.</p> <p>La part prise en charge pour la monture dans l'équipement optique ne peut excéder 150 €. En cas d'équipement mixte composé d'un verre A et B, A et C ou B et C, il est fait application de la moyenne des 2 niveaux de remboursement.</p> <p>On entend :</p> <ul style="list-style-type: none"> – par « verres simples » les verres simple foyer dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ; – par « verres complexes » les verres simple foyer dont la sphère est hors zone de – 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries et à verres multifocaux ou progressifs ; – par « verres très complexes » les verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de – 8,00 à + 8,00 dioptries ou les verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries. 			

**Tableaux des cotisations des couvertures complémentaires
(exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale)**

*Cotisations facultatives du salarié pour l'option 1 ou 2
(en complément de la cotisation du régime de base obligatoire)*

(En pourcentage.)

	OPTION 1	
	RÉGIME GÉNÉRAL cotisation due	RÉGIME LOCAL cotisation due
Salarié	+ 0,40	+ 0,40
Famille	+ 0,91	+ 0,91

	OPTION 2	
	RÉGIME GÉNÉRAL cotisation due	RÉGIME LOCAL cotisation due
Salarié	+ 1,04	+ 1,04
Famille	+ 2,42	+ 2,42

*Cotisations de l'entreprise et du salarié pour une couverture de l'option 1 ou 2
à titre obligatoire (en complément de la cotisation du régime de base obligatoire)*

(En pourcentage.)

	OPTION 1 OBLIGATOIRE	
	RÉGIME GÉNÉRAL base obligatoire	RÉGIME LOCAL base obligatoire
Salarié	+ 0,33	+ 0,33
Famille	+ 0,77	+ 0,77

	OPTION 2 OBLIGATOIRE	
	RÉGIME GÉNÉRAL base obligatoire	RÉGIME LOCAL base obligatoire
Salarié	+ 0,83	+ 0,83
Famille	+ 1,93	+ 1,93

Dans l'hypothèse où l'entreprise a souscrit l'option 1 à titre obligatoire, le salarié peut améliorer sa couverture à sa charge exclusive (en complément des cotisations mentionnées ci-dessus) :

(En pourcentage.)

	OPTION 2	
	RÉGIME GÉNÉRAL cotisation due	RÉGIME LOCAL cotisation due
Salarié	+ 0,58	+ 0,58
Famille	+ 1,37	+ 1,37

Brochure n° 3033

Convention collective nationale

IDCC : 635. – NÉGOCE EN FOURNITURES DENTAIRES

AVENANT N° 1 DU 15 DÉCEMBRE 2015
À L'ACCORD DU 13 OCTOBRE 2015
RELATIF À L'INSTAURATION D'UN RÉGIME PROFESSIONNEL
DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1650431M

IDCC : 635

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux se sont réunis le 15 décembre 2015 pour faire le point sur l'entrée en vigueur du régime professionnel de protection sociale complémentaire de santé instauré par l'accord du 13 octobre 2015.

A cette occasion, ils ont fait le constat, au regard des engagements contractuels en cours des entreprises déjà dotées de régimes santé et/ou prévoyance, de la nécessité d'introduire un délai de mise en conformité des couvertures existantes afin de garantir l'effectivité des droits créés pour les salariés de la branche.

Il a donc été décidé d'inviter les entreprises déjà couvertes à se rapprocher de leurs organismes assureurs actuels et, le cas échéant, à solliciter tout organisme assureur et, en particulier, les organismes recommandés par les partenaires sociaux de la branche d'ici au 30 juin 2016 afin d'obtenir de leur part une proposition respectant leurs obligations conventionnelles au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2017.

Les dispositions suivantes remplacent et annulent celles prévues aux articles 8 et 8.2 de l'accord du 13 octobre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de protection sociale complémentaire.

Les autres dispositions de l'accord restent inchangées.

Article 1^{er}

*Modification de l'article 8 dénommé « Règles relatives à l'instauration
du régime professionnel en fonction de la situation de l'entreprise »*

L'article 8 est désormais rédigé comme suit :

« Tous les salariés compris dans le cadre collectif défini à l'article 3 doivent, à la date du 1^{er} janvier 2016, bénéficier des garanties prévoyance et frais de santé prévues à l'article 4.

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

Les entreprises ayant déjà mis en place un régime collectif à caractère obligatoire couvrant la garantie “prévoyance” et/ou la garantie “frais de santé” bénéficient d’un délai jusqu’au 1^{er} janvier 2017 pour adapter leur couverture et se mettre ainsi en conformité.

Le choix des organismes recommandés visés à l’article 10.1 garantit à l’entreprise et à ses salariés le respect de l’ensemble des prescriptions du régime professionnel en matière de couverture prévoyance et frais de santé : bénéficiaires, garanties, maintiens, droits non contributifs...

Les entreprises n’ayant pas rejoint les organismes recommandés ne peuvent changer d’assureur ni modifier le contrat couvrant les salariés que dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur. »

Article 2

Modification de l’article 8.2 dénommé « Cas de l’entreprise ayant mis en place des garanties « prévoyance » et « frais de santé » avant le 1^{er} janvier 2016 »

L’article 8.2 est désormais rédigé comme suit :

« En présence d’une couverture antérieure au 1^{er} janvier 2016, l’employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime professionnel et l’adapter.

L’employeur est invité par les partenaires sociaux à se rapprocher de son organisme assureur actuel ou, le cas échéant, de tout autre organisme assureur (notamment ceux recommandés à l’article 10.1) d’ici au 30 juin 2016 pour obtenir une proposition respectant ses obligations conventionnelles applicable au plus tard au 1^{er} janvier 2017.

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

- chaque garantie interne à l’entreprise soit supérieure ou égale à chaque garantie du régime professionnel ;
- la participation patronale au régime interne à l’entreprise soit au moins égale aux prescriptions de l’accord en son article 6 ;
- le régime interne respecte bien les dispositions de l’article 9 et propose notamment les actions de solidarité spécifiques ;
- les conditions de bénéfice et de maintien des garanties y compris pour les anciens salariés soient au moins aussi favorables que celles du régime professionnel.

En présence de délégués syndicaux, l’évolution nécessaire du régime d’entreprise peut donner lieu à une négociation tendant à l’adaptation des couvertures antérieures au vu des dispositions du régime professionnel. »

Article 3

Entrée en vigueur

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

Article 4

Notification. – Dépôt. – Extension

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

Fait à Paris, le 15 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

COMIDENT.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CGT-FO.

Brochure n° 3148

Convention collective nationale

IDCC : 500. – **COMMERCE DE GROS DE L'HABILLEMENT,
DE LA MERCERIE, DE LA CHAUSSURE ET DU JOUET**

AVENANT N° 36 B DU 28 JANVIER 2016

RELATIF AU BARÈME DES PRIMES MENSUELLES D'ANCIENNETÉ

NOR : ASET1650445M

IDCC : 500

Entre :

La FCJT,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicables à compter du 1^{er} février 2016
sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer**

Base : durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS
Employé	I	29,67	53,34	77,01	100,69	124,36
	II	30,70	55,38	80,08	104,77	129,47
	III	30,85	55,70	80,56	105,41	130,26
	IV	31,20	56,39	81,59	106,78	131,98
	V	33,84	61,67	89,50	117,34	145,16
Agent de maîtrise	VI	40,69	75,37	110,06	144,75	179,43
	VII	45,96	85,93	125,90	165,87	205,83

Notes : La prime d'ancienneté n'est due qu'aux salariés des niveaux I à VII. Elle n'est pas due aux cadres. En vertu des dispositions de l'article 23 de la convention collective de la profession, la prime d'ancienneté doit figurer de façon distincte sur les fiches de paie.

Fait à Paris, le 28 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3037

Convention collective nationale

IDCC : 1921. – PERSONNEL DES HUISSIERS DE JUSTICE

AVENANT N° 51 DU 24 SEPTEMBRE 2015

MODIFIANT LE CHAPITRE V DU TITRE I^{ER}

RELATIF À LA CONVENTION DE FORFAIT EN JOURS DES CADRES

NOR : ASET1551020M

IDCC : 1921

Entre :

La CNHJ ;

L'UNHJ,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

Le SPAAC CFE-CGC ;

L'UNSA FESSAD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Les articles 1.5.7.a à 1.5.7.e du titre I^{er}, chapitre V « Convention de forfait en jours sur l'année » (avenant n° 42 du 2 octobre 2012) sont supprimés et remplacés par le texte suivant :

« Article 1.5.7

Forfait en jours sur l'année

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

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

Article 1.5.7.1

Salariés concernés

Peut être considéré comme cadre autonome au sens de l'article L. 3121-43 du code du travail, l'huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié qui dispose d'une autonomie dans l'organisation de son emploi du temps et dont la nature des fonctions exercées ne le conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'étude ou du service.

Article 1.5.7.2

Conditions de mise en place

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

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

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

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

Article 1.5.7.3

Rémunération

La rémunération ne peut être inférieure au coefficient-plancher du niveau auquel est classé le salarié.

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

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

Article 1.5.7.4

Jours travaillés et jours de repos

La convention individuelle de forfait en jours sur l'année fixe le nombre maximum de jours travaillés dans l'année, dans la limite du plafond précisé à l'article 1.5.7.2.

Si le nombre convenu de jours travaillés sur l'année est inférieur à 218, la rémunération du salarié est calculée conformément à l'article 1.5.7.3 proportionnellement à cette durée réduite et sa charge de travail qui lui est confiée.

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

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

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

Conformément à l'article L. 3121-45 du code du travail, l'huissier de justice salarié peut, s'il le souhaite, sous réserve de l'accord de son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, et ce dans les conditions suivantes :

- le consentement écrit au moyen d'un avenant à la convention individuelle de forfait ;
- le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder le nombre maximal de 235 jours ;
- le temps de travail supplémentaire résultant de la renonciation à des jours de repos donne lieu à une rémunération majorée fixée par avenant à la convention individuelle de forfait et dont le taux minimum est de 25 %.

Article 1.5.7.5

Décompte des jours travaillés et charge de travail

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

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

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

Tous les mois, l'employeur doit s'assurer de l'établissement de ce document par le salarié. L'employeur tient ce document à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de 3 ans, conformément à l'article D. 3171-16 du code du travail.

A échéance régulière, et à minima chaque trimestre, l'employeur effectue un contrôle des informations transmises par le salarié pour s'assurer du respect des durées minimales de repos et du nombre de jours travaillés afin de veiller notamment aux éventuelles surcharges de travail. Il vise les documents remis par le salarié et lui en restitue un exemplaire. S'il y a lieu, il procède à une analyse de la situation et prend toutes les mesures nécessaires pour respecter les dispositions de la convention individuelle de forfait en jours, et en particulier celles concernant la durée minimale des repos quotidien et hebdomadaire prévue à l'article 1.5.7.2.

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

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

Article 1.5.7.6

Dispositif de veille et d'alerte

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

L'employeur doit alors organiser un entretien dans les 8 jours avec le salarié concerné afin d'examiner avec lui l'organisation de son travail, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées d'activité, et d'envisager toute solution permettant de traiter les difficultés qui auraient été identifiées. Cet entretien fait l'objet d'un écrit signé par l'employeur et le salarié.

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

Article 1.5.7.7

Entretien annuel individuel de suivi du forfait en jours

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

- la charge de travail de l'intéressé ;
- l'organisation du travail dans l'office ;

- l’articulation entre l’activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- la rémunération du salarié.

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

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3100

Convention collective nationale

**IDCC : 43. – ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE
(CCNIE)**

ACCORD DU 12 JANVIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2016
ET AU 1^{ER} JUILLET 2016

NOR : ASET1650436M
IDCC : 43

Entre :

La FICIME ;

La FFSCM ;

L'UFCC ;

Le SNCI ;

L'OSCI,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Clause de revoyure

Des nouvelles négociations salaires seront engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au Smic.

Article 2

Extension

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des minima conventionnels mensuels pour 151,67 heures applicable au 1^{er} janvier 2016

Les partenaires sociaux conviennent d'une augmentation en deux temps, au 1^{er} janvier 2016 et au 1^{er} juillet 2016, conformément au tableau ci-dessous.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE AU 1 ^{ER} JANVIER 2016	SALAIRE AU 1 ^{ER} JUILLET 2016
Employés		
E1	1 502	1 509
E2	1 507	1 514
E3	1 512	1 520
E4	1 521	1 529
E5	1 526	1 534
E6	1 560	1 568
E7	1 633	1 641
E8	1 689	1 697
Agents de maîtrise		
M9	1 721	1 730
M10	1 889	1 898
M11	2 101	2 111
M12	2 245	2 256
Cadres		
C13	2 185	2 196
C14	2 378	2 389
C15	2 565	2 578
C16	2 929	2 944
C17	3 286	3 302
C18	3 988	4 008
C19	4 356	4 378
C20	4 719	4 742

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

**IDCC : 1404. – ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION
ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES,
DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION,
DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

**AVENANT N° 1 DU 16 FÉVRIER 2016
À L'ACCORD DU 2 JUILLET 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1650420M

IDCC : 1404

PRÉAMBULE

L'arrêté ministériel du 17 décembre 2015 qui a étendu les dispositions de l'accord du 2 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle a étendu le deuxième tiret du 3^e alinéa de l'article 3.1 sous réserve des dispositions des 2^e à 5^e alinéas de l'article L. 6324-1 du code du travail.

Cette réserve ministérielle a pour objet de rappeler que les actions de formation éligibles aux périodes de professionnalisation dont le but est de favoriser le maintien dans l'emploi sont des formations qualifiantes, ou des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences ou des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire.

Afin de prendre en compte cette observation, il est convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Le 3^e alinéa de l'article 3.1 est désormais rédigé ainsi :

« La période de professionnalisation doit ainsi permettre aux salariés :

- d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et notamment un diplôme ou un titre relevant de la filière de formation de la branche, un certificat de qualification professionnelle de la branche ou une qualification professionnelle visée à l'article 2.1.2 ;
- de participer à une action permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences ;
- de participer à une action permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au code de l'éducation. »

Article 2

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par la convention collective.

L'avenant a un caractère impératif.

Le présent avenant est applicable à la date de sa signature sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 16 février 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SEDIMA ;

DLR ;

FNAR.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

**IDCC : 1404. – ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION
ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES,
DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION,
DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

AVENANT N° 2 DU 16 FÉVRIER 2016
À L'ACCORD DU 2 JUILLET 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650421M
IDCC : 1404

Vu le code du travail, les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 et sa partie VI telle que modifiée par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Vu la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et locations de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM ;

Vu l'accord du 21 juin 2011 visant à désigner un organisme collecteur paritaire habilité à recevoir les contributions au titre de la formation continue ;

Vu l'accord du 2 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle,
les signataires de l'accord conclu le 2 juillet 2015 décident de compléter ainsi le dispositif.

Article 1^{er}

Politique de formation

L'article 1.3 de l'accord du 2 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle est complété par un dernier alinéa ainsi rédigé :

« La contribution légale "plan de formation" doit être utilisée pour financer principalement les formations prévues à l'article 1.4. »

Article 2

Dispositions finales

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par la convention collective.

Le présent avenant a un caractère impératif.

Le présent avenant est applicable à la date de sa signature sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition.

Le présent accord est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 16 février 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SEDIMA ;

DLR ;

FNAR.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

**IDCC : 1404. – ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION
ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES,
DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION,
DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

AVENANT N° 3 DU 16 FÉVRIER 2016

PORTANT RÉVISION DE L'ARTICLE 1.51 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1650424M

IDCC : 1404

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ayant apporté des modifications aux règles relatives à la conclusion des accords par les représentants élus du personnel en l'absence de délégué syndical et de mandatement syndical, les signataires de la convention collective nationale ont apporté des modifications à son article 1.51, en conséquence, il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Les alinéas 2 et 3 de l'article 1.51.1 sont désormais rédigés ainsi :

« Les accords collectifs de travail sont ceux conclus dans les entreprises relevant du champ professionnel de la convention collective qui sont dépourvues de délégué syndical (ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés) et qui n'ont reçu aucun mandatement d'un représentant élu par une organisation syndicale pour une négociation et la conclusion de l'accord.

Du fait de l'absence de délégué syndical et de mandatement syndical, ces accords sont négociés et conclus soit par les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, soit par la délégation unique du personnel, ou à l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 du code du travail, soit, à défaut, par les délégués du personnel. »

Article 2

Au dernier alinéa de l'article 1.51.32, la phrase : « A défaut, l'accord est réputé avoir été validé » est supprimée.

Article 3

A l'article 1.51.2, alinéa 3, la phrase : « Il s'ensuit que la composition de la commission paritaire de validation de branche sera revue après la première détermination des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la branche » est supprimée.

Il en est de même de l'alinéa 2 de l'article 1.51.5.

Article 4

Dispositions finales

Le présent avenant a un caractère impératif.

Le présent avenant entre en application à compter du jour suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d'extension.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Il est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministère en charge du travail.

Fait à Paris, le 16 février 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SEDIMA ;

DLR ;

FNAR.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION
ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES,
DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION,
DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

AVENANT N° 4 DU 16 FÉVRIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2016

NOR : ASET1650418M
IDCC : 1404

Vu la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM ;

Vu l'accord relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes signé le 8 mars 2011 (étendu par arrêté du 11 janvier 2012, *Journal officiel* du 18 janvier 2012) ;

Considérant la hausse du Smic intervenue au 1^{er} janvier 2016 par décret n° 2015-1688 du 17 décembre 2015 (*Journal officiel* du 18 décembre 2015),

les partenaires sociaux ont convenu de fixer la grille des salaires minimaux applicable à compter du 1^{er} mars 2016 comme suit :

Article 1^{er}

*Salaires minimaux conventionnels mensuels garantis
applicables à compter du 1^{er} mars 2016*

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM
Ouvriers et employés	I	A10	1 467,72
		A20	1 489,74
	II	A30	1 512,09
		A40	1 534,76
		A50	1 557,79
	III	A60	1 601,40
		A70	1 646,25
		A80	1 692,34

CATÉGORIE	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM
Techniciens et agents de maîtrise	IV	B10	1 743,11
		B20	1 821,55
		B30	1 903,52
	V	B40	1 989,18
		B50	2 078,69
		B60	2 172,23
Cadres	VI	B70	2 269,99
		B80	2 372,13
	VII	C10	2 490,74
		C20	2 739,82
	VIII	C30	3 150,79
		C40	3 623,41
	IX	C50	4 166,92
		C60	4 791,94

Article 2

Champ d'application

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article 1^{er} du chapitre I^{er} de la convention collective nationale.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à la date du 1^{er} mars 2016.

Article 4

Dispositions finales

Cet avenant complète la liste du document n° 2 « Liste des accords salariaux conclus depuis le 3 juillet 2007 » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

Le présent avenant a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Le présent avenant est déposé au ministère en charge du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 16 février 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SEDIMA ;

DLR ;

FNAR.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO.

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION
ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES,
DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION,
DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

AVENANT N° 7 DU 16 FÉVRIER 2016
À L'ACCORD DU 22 JANVIER 1999
RELATIF À LA DURÉE, À L'AMÉNAGEMENT
ET À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1650422M
IDCC : 1404

PRÉAMBULE

Suite à l'arrêté ministériel d'extension du 19 novembre 2015 (*Journal officiel* du 11 décembre 2015) sur le forfait jours, les partenaires sociaux conviennent de substituer le présent avenant à l'avenant n° 6 qui est ainsi totalement remplacé par le présent texte.

Article 1^{er}

Le IV « Forfaits » de l'accord du 22 janvier 1999 commence par une introduction désormais ainsi rédigée (à l'exclusion de toute autre stipulation) :

« Les entreprises et les salariés connaissent quatre types de forfait : le forfait avec référence à un horaire mensuel, le forfait avec référence à un horaire annuel, le forfait sans référence horaire et le forfait en jours.

Les forfaits obéissent aux règles et principes suivants :

- l'existence d'une convention de forfait ne peut résulter que d'un accord non équivoque entre l'employeur et le salarié. Cet accord fait l'objet d'une clause ou d'un avenant au contrat de travail ;
- le mode de rémunération convenu par les parties à la convention de forfait est licite pour autant qu'il ne défavorise pas le salarié par rapport au système de rémunération légale, étant rappelé que l'existence d'une convention de forfait avec référence horaire n'interdit pas au salarié de prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies en sus du forfait convenu. »

Après cette introduction, le IV « Forfaits » de l'accord du 22 janvier 1999 se compose ensuite et exclusivement des articles 13 à 16, l'article 16 comprenant les dispositions applicables à l'ensemble des forfaits annuels en jours (2.1) puis celles spécifiques aux cadres (2.2) et enfin celles spécifiques aux non-cadres (2.3).

Article 2

2.1. Dispositions applicables à l'ensemble des forfaits annuels en jours

Il est créé une introduction intitulée « Dispositions applicables à l'ensemble des forfaits annuels en jours » ainsi rédigée :

« Dispositions applicables à l'ensemble des forfaits annuels en jours

Les règles relatives aux repos quotidien et hebdomadaire sont applicables aux salariés bénéficiaires du forfait annuel en jours, étant ici rappelé l'interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine.

Un entretien a lieu dès lors que de façon répétée l'amplitude de la journée de travail atteindrait 13 heures.

Le salarié complète un document mis à sa disposition par l'employeur faisant apparaître les jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

Ce document permet de comptabiliser également :

- le nombre et la date des jours travaillés ;
- les temps de repos hebdomadaire et quotidien, étant ici rappelé l'interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine ;
- les congés payés.

Les entretiens qui ont lieu en cours d'année entre l'employeur et le salarié permettent de traiter les thèmes prévus par la loi (art. L. 3121-46 du code du travail) ainsi que l'amplitude de la charge de travail. Selon les constats opérés par les parties lors de leurs échanges liés à l'exécution des fonctions, il peut y avoir de un entretien par semestre à un entretien par trimestre. Ces entretiens donnent lieu à un compte rendu écrit échangé entre la direction et le salarié permettant aux parties, le cas échéant, de traiter les difficultés d'application ainsi que la répartition sur l'année d'une charge raisonnable de travail.

Si les documents rédigés à l'issue de ces entretiens font apparaître une surcharge de travail, l'employeur définit et met en œuvre des mesures permettant de réduire la charge de travail.

Le comité d'entreprise, s'il existe, est consulté annuellement sur le recours aux conventions de forfait et sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés. »

2.2. Dispositions spécifiques aux forfaits jours cadres

Il est créé un article 16.1 « Forfaits en jours pour les salariés cadres ».

Dans la rédaction spécifique aux forfaits jours cadres, le paragraphe suivi de la charge de travail est supprimé.

2.3. Dispositions spécifiques aux forfaits jours non cadres

Il est également créé un article 16.2 « Forfaits en jours pour les salariés non cadres ».

« Article 16.2

Forfaits en jours pour des salariés non cadres

Article 16.2.1

Salariés concernés

Sont concernés les salariés autonomes qui occupent des fonctions répondant à deux des trois conditions suivantes :

- caractère itinérant des fonctions ;
- réalisation de travaux nécessitant la maîtrise d'une spécialisation professionnelle ;

- évaluation de la mission non pas au regard du temps passé à l'exécution mais au regard des objectifs à atteindre (objectifs de chiffre d'affaires, réalisation de la mission...).

Ces salariés peuvent bénéficier d'un calcul en jours de leur temps de travail. Ils occupent des emplois qui sont classés au minimum au coefficient B40.

Article 16.2.2

Régime juridique

Le contrat de travail ou l'avenant au contrat de travail doit recueillir l'accord exprès du salarié concerné et préciser en quoi il répond à au moins deux des trois conditions mentionnées à l'article 16.2.1 ci-dessus.

Article 16.2.3

Rémunération

La rémunération annuelle forfaitaire des salariés non cadres concernés bénéficiant d'un droit à congés payés complet ne peut être inférieure au salaire conventionnel mensuel correspondant au coefficient du salarié concerné \times 12 mois majoré de 30 %.

La rémunération annuelle minimale doit tenir compte des éventuelles augmentations de salaires minima intervenues en cours d'année.

Article 16.2.4

Suivi de la charge de travail

Afin d'assurer un suivi permanent de la charge de travail des salariés non cadres bénéficiant d'un décompte annuel de leur temps de travail en jours, les dispositions prévues pour les salariés cadres sont toutes déclarées applicables aux salariés non cadres (détermination du plafond de jours travaillés sur une période de 12 mois consécutifs, décompte des journées de travail, durées maximales, prise des jours de repos, suivi du nombre de jours travaillés, dépassement du nombre de jours travaillés, conséquences des absences pour maladie et gestion des absences et des départs en cours d'année) dans le respect du droit au repos et du droit à la santé au travail. A cet effet, les parties apprécient l'adéquation de la charge de travail avec le respect d'une amplitude de travail permettant un repos quotidien conforme à la réglementation en vigueur. Le compte rendu écrit des entretiens précisera si des mesures ont dû être prises pour alléger la charge de travail. »

Article 3

Le présent avenant a un caractère impératif.

Le présent avenant complète la liste du document n° 1 « Liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée ».

Le présent avenant est applicable à la date de sa signature.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministère en charge du travail.

Fait à Paris, le 16 février 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SEDIMA ;

DLR ;

FNAR.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Convention collective départementale

IDCC : 914. – MÉTALLURGIE

(Ain)

(1^{er} décembre 1976)

(Etendue par arrêté du 5 juin 1981,
Journal officiel du 12 juin 1981)

AVENANT DU 23 FÉVRIER 2016

RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS,
AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET AUX PRIMES

NOR : ASET1650428M

IDCC : 914

Entre :

La CSIM de l'Ain,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Taux effectifs garantis annuels à compter de 2016

Le présent accord institue un barème de TEG applicable à compter de l'année 2016 (art. 21 et 21 *bis* de la convention collective) correspondant à la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires). Il sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les taux effectifs garantis sont fixés en annexe de l'accord et exprimés sur une base annuelle.

Il est rappelé, conformément aux accords nationaux, que les compensations pécuniaires versées au titre des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison avec les taux effectifs garantis annuels.

Le présent accord se substitue à l'accord du 21 mars 2014.

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques à compter du 1^{er} avril 2016

La valeur du point qui constitue la base de calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 4,61 € à compter du 1^{er} avril 2016 pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Il en résulte un barème de rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui tient compte des majorations de salaires minimaux spécifiques aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier.

Cette revalorisation de la valeur du point concerne l'ensemble des coefficients de la grille de classification, à l'exception des coefficients des niveaux I et II qui bénéficient d'une courbe de raccordement et dont les rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles sont fixées indépendamment de la valeur du point.

Le barème des rémunérations minimales permettant de calculer la prime d'ancienneté figure également en annexe du présent accord.

Article 3

Prime de panier à compter du 1^{er} avril 2016

L'indemnité de panier de nuit prévue à l'article 27 de la convention collective est portée à 6,44 € à compter du 1^{er} avril 2016.

Article 4

Publicité

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, sera déposé conformément à l'article L. 2231-6 du même code. L'extension de l'accord sera demandée par la chambre syndicale de la métallurgie de l'Ain (UIMM de l'Ain).

Fait à Péronnas, le 23 février 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des taux effectifs garantis en 2016

(En euros.)

COEFFICIENT	TEG 2016
140	17 607
145	17 607
155	17 607
170	17 726
180	17 873
190	18 001
215	18 234
225	18 614
240	19 747
255	20 942
270	21 659
285	23 076
305	24 365
335	26 612
365	28 970
395	31 301

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques 2016

Base hebdomadaire de 35 heures.

Base de calcul primes d'ancienneté.

Valeur du point : 4,61 €.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIERS (+ 5 %)		AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier (+ 7 %)	ADMINISTRATIFS, techniciens et agents de maîtrise hors atelier
V	3	395			1 947,35	1 820,95
	3	365			1 799,45	1 682,65
	2	335			1 651,55	1 544,35
	1	305			1 503,65	1 406,05
IV	3	285	TA 4	1 379,40	1 405,05	1 313,85
	2	270	TA 3	1 306,80		1 244,70
	1	255	TA 2	1 234,20	1 257,15	1 175,55

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIERS (+ 5 %)		AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier (+ 7 %)	ADMINISTRATIFS, techniciens et agents de maîtrise hors atelier
III	3	240	TA 1	1 161,60	1 183,20	1 106,40
	2	225				1 037,25
	1	215	P 3	1 040,60	1 059,95	991,15
II	3	190	P 2	950,00		906,30
	2	180				858,60
	1	170	P 1	850,00		810,90
I	3	155	O3	775,00		739,35
	2	145	O2	725,00		691,65
	1	140	O1	700,00		667,80

Barèmes des primes d'ancienneté 2016

Valeur du point : 4,61 €

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	MONTANT MENSUEL DES PRIMES EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS													
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %	
Ouvriers																	
IV	3	285	1 379,40	41,38	55,18	68,97	82,76	96,56	110,35	124,15	137,94	151,73	165,53	179,32	193,12	206,91	
	2	270	1 306,80	39,20	52,27	65,34	78,41	91,48	104,54	117,61	130,68	143,75	156,82	169,88	182,95	196,02	
	1	255	1 234,20	37,03	49,37	61,71	74,05	86,39	98,74	111,08	123,42	135,76	148,10	160,45	172,79	185,13	
III	3	240	1 161,60	34,85	46,46	58,08	69,70	81,31	92,93	104,54	116,16	127,78	139,39	151,01	162,62	174,24	
	1	215	1 040,60	31,22	41,62	52,03	62,44	72,84	83,25	93,65	104,06	114,47	124,87	135,28	145,68	156,09	
II	3	190	950,00	28,50	38,00	47,50	57,00	66,50	76,00	85,50	95,00	104,50	114,00	123,50	133,00	142,50	
	1	170	850,00	25,50	34,00	42,50	51,00	59,50	68,00	76,50	85,00	93,50	102,00	110,50	119,00	127,50	
I	3	155	775,00	23,25	31,00	38,75	46,50	54,25	62,00	69,75	77,50	85,25	93,00	100,75	108,50	116,25	
	2	145	725,00	21,75	29,00	36,25	43,50	50,75	58,00	65,25	72,50	79,75	87,00	94,25	101,50	108,75	
	1	140	700,00	21,00	28,00	35,00	42,00	49,00	56,00	63,00	70,00	77,00	84,00	91,00	98,00	105,00	
Agents de maîtrise d'atelier																	
V	3	395	1 947,35	58,42	77,89	97,37	116,84	136,31	155,79	175,26	194,74	214,21	233,68	253,16	272,63	292,10	
	3	365	1 799,45	53,98	71,98	89,97	107,97	125,96	143,96	161,95	179,95	197,94	215,93	233,93	251,92	269,92	
	2	335	1 651,55	49,55	66,06	82,58	99,09	115,61	132,12	148,64	165,16	181,67	198,19	214,70	231,22	247,73	
	1	305	1 503,65	45,11	60,15	75,18	90,22	105,26	120,29	135,33	150,37	165,40	180,44	195,47	210,51	225,55	
IV	3	285	1 405,05	42,15	56,20	70,25	84,30	98,35	112,40	126,45	140,51	154,56	168,61	182,66	196,71	210,76	
	1	255	1 257,15	37,71	50,29	62,86	75,43	88,00	100,57	113,14	125,72	138,29	150,86	163,43	176,00	188,57	

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	MONTANT MENSUEL DES PRIMES EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS												
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
III	3	240	1 183,20	35,50	47,33	59,16	70,99	82,82	94,66	106,49	118,32	130,15	141,98	153,82	165,65	177,48
	1	215	1 059,95	31,80	42,40	53,00	63,60	74,20	84,80	95,40	106,00	116,59	127,19	137,79	148,39	158,99
Administratifs, techniciens et agents de maîtrise hors atelier																
V	3	395	1 820,95	54,63	72,84	91,05	109,26	127,47	145,68	163,89	182,10	200,30	218,51	236,72	254,93	273,14
	3	365	1 682,65	50,48	67,31	84,13	100,96	117,79	134,61	151,44	168,27	185,09	201,92	218,74	235,57	252,40
	2	335	1 544,35	46,33	61,77	77,22	92,66	108,10	123,55	138,99	154,44	169,88	185,32	200,77	216,21	231,65
	1	305	1 406,05	42,18	56,24	70,30	84,36	98,42	112,48	126,54	140,61	154,67	168,73	182,79	196,85	210,91
IV	3	285	1 313,85	39,42	52,55	65,69	78,83	91,97	105,11	118,25	131,39	144,52	157,66	170,80	183,94	197,08
	2	270	1 244,70	37,34	49,79	62,24	74,68	87,13	99,58	112,02	124,47	136,92	149,36	161,81	174,26	186,71
	1	255	1 175,55	35,27	47,02	58,78	70,53	82,29	94,04	105,80	117,56	129,31	141,07	152,82	164,58	176,33
III	3	240	1 106,40	33,19	44,26	55,32	66,38	77,45	88,51	99,58	110,64	121,70	132,77	143,83	154,90	165,96
	2	225	1 037,25	31,12	41,49	51,86	62,24	72,61	82,98	93,35	103,73	114,10	124,47	134,84	145,22	155,59
	1	215	991,15	29,73	39,65	49,56	59,47	69,38	79,29	89,20	99,12	109,03	118,94	128,85	138,76	148,67
II	3	190	906,30	27,19	36,25	45,32	54,38	63,44	72,50	81,57	90,63	99,69	108,76	117,82	126,88	135,95
	3	180	858,60	25,76	34,34	42,93	51,52	60,10	68,69	77,27	85,86	94,45	103,03	111,62	120,20	128,79
	1	170	810,90	24,33	32,44	40,55	48,65	56,76	64,87	72,98	81,09	89,20	97,31	105,42	113,53	121,64
I	3	155	739,35	22,18	29,57	36,97	44,36	51,75	59,15	66,54	73,94	81,33	88,72	96,12	103,51	110,90
	2	145	691,65	20,75	27,67	34,58	41,50	48,42	55,33	62,25	69,17	76,08	83,00	89,91	96,83	103,75
	1	140	667,80	20,03	26,71	33,39	40,07	46,75	53,42	60,10	66,78	73,46	80,14	86,81	93,49	100,17

Brochure n° 3325

Convention collective régionale
IDCC : 2489. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
ET ASSIMILÉES
(Vendée)

AVENANT N° 1 DU 11 MARS 2016
RELATIF AUX CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

NOR : ASET1650449M
IDCC : 2489

PRÉAMBULE

Les parties ont convenu de porter de 1 à 2 jours la durée du congé exceptionnel pour décès d'un frère ou d'une sœur prévu à l'article 48 de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée.

Le présent avenant a pour objet de formaliser cet accord et porte révision de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée.

Article 1^{er}

L'article 48 « Congés exceptionnels pour événement de famille » est modifié comme suit :

« Les mensuels bénéficieront, sans condition d'ancienneté, sur justification, d'autorisation d'absence pour les événements de famille prévus ci-dessous :

- mariage du salarié : 6 jours ouvrables ;
- décès du conjoint : 4 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours.

En cas de naissances ou adoptions multiples, aux 3 jours précédemment prévus, il sera ajouté un jour de congé supplémentaire pour chaque enfant d'un rang supérieur à un.

Exemple :

- naissance de jumeaux : 3 + 1, soit 4 jours de congés de naissance ;
- naissance de triplés : 3 + 2, soit 5 jours de congés de naissance.
- décès du père, de la mère, d'un enfant, d'un beau-parent, d'un frère ou d'une sœur : 2 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, des grands-parents, des grands-parents du conjoint, d'un petit-fils ou d'une petite fille : 1 jour.

Ces jours d'autorisation d'absence n'entraîneront aucune réduction de la rémunération.

Un jour de congé sans solde sera accordé sur justification pour des événements de famille non prévus ci-dessus.

Il sera accordé, sur présentation d'un certificat médical, un congé sans solde pour soigner un enfant gravement malade.

Les mensuels pourront également bénéficier de 1 jour de congé sans solde par enfant, dans la limite de 3 jours par an. L'employeur devra être avisé de cette absence 8 jours avant.

Les dispositions du présent article sont également applicables en cas de filiation par adoption.

Les événements de famille se situant dans une période de suspension du contrat de travail (congés payés, maladie, ou autres causes) ne donnent pas lieu aux autorisations d'absence rémunérées précitées, sauf lorsqu'il s'agit du mariage du salarié. Il est toutefois recommandé d'appliquer cette dernière disposition avec souplesse, notamment lorsque l'événement survient dans les 3 premiers jours calendaires ou les 3 derniers jours calendaires de la suspension du contrat de travail. Il est également recommandé d'appliquer une certaine souplesse dans l'octroi des congés exceptionnels lorsque des événements familiaux surviennent simultanément. »

Article 2

Durée et date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter du 1^{er} avril 2016.

Article 3

Dépôt

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 11 mars 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Vendée.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

CFDT ;

FO.

Brochure n° 3325

Convention collective régionale

**IDCC : 2489. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
ET ASSIMILÉES
(Vendée)**

**AVENANT N° 1 DU 11 MARS 2016
À L'ACCORD DU 25 MARS 2008
RELATIF À LA PRÉVOYANCE**

NOR : ASET1650443M

IDCC : 2489

PRÉAMBULE

Lors de la signature de l'accord du 25 mars 2008 relatif à la prévoyance, les parties signataires avaient manifesté leur volonté de mettre en place au sein des entreprises de la métallurgie vendéenne, un régime de prévoyance à caractère collectif et obligatoire.

Conscients de l'intérêt d'assurer une protection sociale complémentaire des salariés et de leur famille le cas échéant, les parties signataires réaffirment la nécessité de responsabiliser tous les acteurs de l'entreprise en prévoyant un cofinancement à parts égales entre le salarié et l'employeur.

A des fins de mise en conformité avec le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire et soucieuses de faire évoluer favorablement le régime conventionnel de prévoyance et d'en assurer la pérennité, les parties ont convenu d'apporter certaines modifications à l'accord du 25 mars 2008 relatif à la prévoyance applicable au sein des entreprises de la métallurgie de Vendée.

Le présent avenant a ainsi pour effet d'annuler et de remplacer pour l'avenir l'avenant interprétatif conclu le 30 juillet 2009 et de porter révision de l'accord du 25 mars 2008 précité.

Afin de faciliter sa lecture et éviter toute difficulté d'interprétation, les parties signataires ont souhaité réécrire, ci-après, l'accord initial en y intégrant les modifications convenues.

A compter de la date d'effet du présent avenant, il n'y aura donc plus lieu de faire application des dispositions de l'accord du 25 mars 2008 dans leur rédaction alors en vigueur et de l'avenant interprétatif du 30 juillet 2009.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la métallurgie vendéenne visées à l'article 1^{er} de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée.

Article 2

Bénéficiaires

Le présent accord s'applique en faveur des mensuels entrant dans le champ d'application visé à l'article 1^{er} de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au sens de l'article 28 de la convention collective précitée, et appartenant à l'une des catégories d'ouvriers, administratifs/techniciens et agents de maîtrise, à l'exception des mensuels assimilés aux cadres par les dispositions de l'article 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Pour l'application du présent accord, la condition d'ancienneté de 1 an est réputée acquise à compter du premier jour du mois suivant la date anniversaire d'ancienneté du salarié. Si cette date anniversaire d'ancienneté du salarié est le premier jour du mois civil, la condition d'ancienneté de 1 an sera réputée acquise à compter du premier jour dudit mois civil.

Article 3

Participation de l'employeur

L'employeur consacrera au régime de prévoyance, pour chaque salarié visé à l'article 2 du présent accord, au minimum une cotisation forfaitaire annuelle de 48,84 € pour une année complète de travail.

En ce qui concerne l'année 2016, le montant de la cotisation forfaitaire sera de :

- 12,09 € pour la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 mars
- 36,63 € pour la période comprise entre le 1^{er} avril et le 31 décembre.

Elle sera réduite, *pro rata temporis*, pour les salariés dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année.

L'employeur répartira mensuellement cette cotisation forfaitaire.

En contrepartie de sa participation, l'employeur mettra en place un régime de prévoyance couvrant le risque incapacité de travail et/ou invalidité.

Dans l'hypothèse où l'organisme assureur souhaiterait revoir à la hausse le montant des cotisations, l'employeur pourra ajuster les prestations afin qu'elles correspondent à sa participation financière obligatoire telle que définie ci-dessus, dans le respect du cofinancement à part égale entre le salarié et l'employeur.

Article 4

Participation du salarié au risque décès

Chaque salarié bénéficiaire défini à l'article 2 du présent accord consacrera au financement du risque décès (capital décès et/ou rente éducation) au minimum une cotisation forfaitaire annuelle de 48,84 € pour une année complète de travail.

En ce qui concerne l'année 2016, le montant de la cotisation forfaitaire sera de :

- 12,09 € pour la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 mars ;
- 36,63 € pour la période comprise entre le 1^{er} avril et le 31 décembre.

Elle sera réduite, *pro rata temporis*, pour les salariés dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année.

L'employeur précomptera mensuellement cette cotisation forfaitaire.

Dans l'hypothèse où l'organisme assureur souhaiterait revoir à la hausse le montant des cotisations, l'employeur pourra ajuster les prestations afin qu'elles correspondent à la participation financière obligatoire du salarié telle que définie ci-dessus, dans le respect du cofinancement à parts égales entre le salarié et l'employeur.

Article 5

Caractère obligatoire

La cotisation forfaitaire annuelle à la charge de l'employeur définie par le présent accord s'imputera sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de protection sociale supplémentaire quel qu'il soit, existant dans l'entreprise au 1^{er} juillet 2009 (exemples : régime de prévoyance et/ou un régime de complémentaire santé et/ou un régime de retraite supplémentaire).

Aussi, tout employeur participant au financement d'un ou de plusieurs de ces régimes de protection sociale supplémentaire à la date d'effet du présent accord, soit le 1^{er} juillet 2009, pour un montant au moins égal à celui défini à l'article 3 ci-dessus sera réputé satisfaire aux obligations définies par le présent accord dans son ensemble, que le salarié adhère ou non, ou qu'il participe ou non au régime existant dès lors que celui-ci revêt un caractère obligatoire. L'employeur et le salarié seront alors dispensés de verser la cotisation forfaitaire fixée aux articles 3 et 4 du présent accord.

Article 6

Evolution des cotisations

Les cotisations forfaitaires annuelles définies aux articles 3 et 4 du présent accord seront indexées sur la moitié de l'évolution constatée au 1^{er} janvier de chaque année, du plafond mensuel de sécurité sociale visé à l'article D. 242-17 du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, ces évolutions ne pourront être inférieures à l'évolution de la valeur du point RMH constatée au 1^{er} janvier par rapport à celle du 1^{er} janvier de l'année précédente.

L'évolution de ces cotisations dans les conditions du présent article seront effectives au 1^{er} janvier de chaque année et seront supportées dans les mêmes proportions entre le salarié et l'employeur.

Article 7

Libre choix du prestataire

L'employeur choisira librement l'organisme prestataire.

A titre purement indicatif, les parties signataires ont cependant souhaité annexer au présent accord une liste non exhaustive d'organismes de prévoyance.

En cas de changement d'organisme assureur, l'employeur doit organiser la prise en charge des obligations ci-dessous définies, soit par l'organisme dont le contrat a été résilié, soit par le nouvel organisme assureur.

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente) continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Article 8

Information des salariés

La mise en place ou la modification d'un régime de prévoyance en application du présent accord, sera précédée d'une information et d'une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel qui porteront notamment sur les risques couverts, les prestations garanties et la désignation de l'organisme prestataire.

L'employeur remettra à chaque bénéficiaire et à tout nouvel embauché une notice d'information détaillée définissant notamment les garanties et leurs modalités d'application. Il en sera de même lors de chaque modification de garanties.

Article 9

Suivi du régime de prévoyance

L'application et l'évolution du présent régime seront examinées chaque année à l'occasion d'une commission de suivi *ad hoc* intégrée à l'une des commissions paritaires semestrielles.

Tous différends et réclamations collectifs relatifs à l'application du présent accord qui n'auront pu être réglés au niveau des entreprises seront soumis par la partie la plus diligente à une commission paritaire de conciliation en vue d'un règlement à l'amiable du litige.

Les règles de composition et de fonctionnement de ladite commission de conciliation sont identiques à celles fixées à l'article 20 de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée.

Article 10

Révision

Dans toutes hypothèses, le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions de forme.

La révision du présent accord se déroulera dans les conditions de l'article 2 de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée.

Article 11

Dénonciation

Le présent accord, conclu sans limitation de durée, pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve de respecter un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception.

En cas de dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou par la totalité des signataires salariés, les parties se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Article 12

Durée et date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter du 1^{er} avril 2016.

Article 13

Dépôt

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 11 mars 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Vendée.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CFTC ;
CGT ;
CGT-FO.

ANNEXE

LISTE INDICATIVE D'ORGANISMES DE PRÉVOYANCE

Les parties rappellent que conformément à l'article 7 de l'accord du 25 mars 2008 modifié, relatif à la prévoyance, l'employeur choisira librement l'organisme prestataire.

Cependant, à titre purement indicatif, les parties signataires ont souhaité établir une liste non exhaustive d'organismes de prévoyance.

Cette liste présentée par ordre alphabétique fait l'objet de la présente annexe.

- AG2R La Mondiale ;
- Allianz ;
- Harmonie Mutuelle ;
- Humanis ;
- Malakoff Médéric.

Brochure n° 3325

Convention collective régionale
IDCC : 2489. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
ET ASSIMILÉES
(Vendée)

ACCORD DU 11 MARS 2016
RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS AU 1^{ER} JANVIER 2016

NOR : ASET1650440M
IDCC : 2489

Entre :
L'UIMM Vendée,
D'une part, et
La CFDT ;
La CFTC ;
La CGT-FO,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les taux effectifs garantis annuels mis en place en vertu de l'article 33 de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée sont revalorisés à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 2

Les TEGA base 35 heures sont des rémunérations réelles brutes annuelles garanties dont les montants, à partir de l'année 2016, sont fixés dans l'annexe I du présent accord.

Article 3

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 11 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Taux effectifs garantis annuels pour l'année 2016

Durée légale hebdomadaire TTE : 35 heures.

(En euros.)

COEF.	OUVRIERS	MAÎTRISE D'ATELIER	ADMINISTRATIFS ET TECHNICIENS
140	17 800	–	17 800
145	17 825	–	17 825
155	17 895	–	17 895
170	17 980	–	17 980
180	–	–	18 085
190	18 190	–	18 190
215	18 695	18 845	18 600
225	–	–	18 960
240	19 610	19 875	19 510
255	20 530	20 940	20 120
270	21 500	–	21 080
285	22 630	22 800	22 095
305	–	24 575	23 255
335	–	26 740	25 405
365	–	28 950	27 545
395	–	31 150	29 630

Brochure n° 3325

Convention collective régionale

**IDCC : 2489. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
ET ASSIMILÉES
(Vendée)**

ACCORD DU 11 MARS 2016

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2016

NOR : ASET1650441M

IDCC : 2489

Entre :

L'UIMM Vendée,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont revalorisées à compter du 1^{er} avril 2016.

Article 2

La valeur du point base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est fixée à 5,07 €.

Article 3

En application de l'article 32 de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée, les RMH des ouvriers et des agents de maîtrise d'atelier sont majorées respectivement de 5 % et de 7 %.

Article 4

L'application de la valeur du point ainsi fixée conduit à la mise en place des RMH suivant le tableau figurant en annexe I.

Article 5

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 11 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Schéma de structure de la classification et barème des rémunérations minimales hiérarchiques résultant de l'accord du 11 mars 2016

Base de calcul pour 35 heures par semaine applicable au 1^{er} avril 2016.

Valeur du point : 5,07 € pour 35 heures par semaine.

Valeur du point + 5 % : 5,32350.

Valeur du point + 7 % : 5,42490.

(Voir tableaux pages suivantes.)

NIV.	CLASSIFICATION						RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES			
	ÉCH.	COEF.	Codes de désignation			Administratifs et techniciens	Administratifs et techniciens	Ouvriers (majoration de 5 %)	Maîtrise d'atelier (majoration de 7 %)	
			Ouvriers	Maîtrise						
I	1	140	O1				709,80	745,29	-	
	2	145	O2				735,15	771,91	-	
	3	155	O3				785,85	825,14	-	
II	1	170	P1				861,90	905,00	-	
	2	180	-				912,60	-	-	
	3	190	P2				963,30	1 011,47	-	
III	1	215	P3	AM1		Pas de code de désignation	1 090,05	1 144,55	1 166,35	
	2	225	-				1 140,75	-	-	
	3	240	TA1	AM2			1 216,80	1 277,64	1 301,98	
IV	1	255	TA2	AM3			1 292,85	1 357,49	1 383,35	
	2	270	TA3	-			1 368,90	1 437,35	-	
	3	285	TA4	AM4			1 444,95	1 517,20	1 546,10	
V	1	305	-	AM5			1 546,35	-	1 654,59	
	2	335	-	AM6			1 698,45	-	1 817,34	
	3	365	-	AM7			1 850,55	-	1 980,09	
	4	395	-				2 002,65	-	2 142,84	

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1^{er} avril 2016

Base : 35 heures par semaine.

Valeur du point : 5,07 €.

Administratifs et techniciens

(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	709,80	21,29	28,39	35,49	42,59	49,69	56,78	63,88	70,98	78,08	85,18	92,27	99,37	106,47
	2	145	735,15	22,05	29,41	36,76	44,11	51,46	58,81	66,16	73,52	80,87	88,22	95,57	102,92	110,27
	3	155	785,85	23,58	31,43	39,29	47,15	55,01	62,87	70,73	78,59	86,44	94,30	102,16	110,02	117,88
II	1	170	861,90	25,86	34,48	43,10	51,71	60,33	68,95	77,57	86,19	94,81	103,43	112,05	120,67	129,29
	2	180	912,60	27,38	36,50	45,63	54,76	63,88	73,01	82,13	91,26	100,39	109,51	118,64	127,76	136,89
	3	190	963,30	28,90	38,53	48,17	57,80	67,43	77,06	86,70	96,33	105,96	115,60	125,23	134,86	144,50
III	1	215	1 090,05	32,70	43,60	54,50	65,40	76,30	87,20	98,10	109,01	119,91	130,81	141,71	152,61	163,51
	2	225	1 140,75	34,22	45,63	57,04	68,45	79,85	91,26	102,67	114,08	125,48	136,89	148,30	159,71	171,11
	3	240	1 216,80	36,50	48,67	60,84	73,01	85,18	97,34	109,51	121,68	133,85	146,02	158,18	170,35	182,52
IV	1	255	1 292,85	38,79	51,71	64,64	77,57	90,50	103,43	116,36	129,29	142,21	155,14	168,07	181,00	193,93
	2	270	1 368,90	41,07	54,76	68,45	82,13	95,82	109,51	123,20	136,89	150,58	164,27	177,96	191,65	205,34
	3	285	1 444,95	43,35	57,80	72,25	86,70	101,15	115,60	130,05	144,50	158,94	173,39	187,84	202,29	216,74
V	1	305	1 546,35	46,39	61,85	77,32	92,78	108,24	123,71	139,17	154,64	170,10	185,56	201,03	216,49	231,95
	2	335	1 698,45	50,95	67,94	84,92	101,91	118,89	135,88	152,86	169,85	186,83	203,81	220,80	237,78	254,77
	3	365	1 850,55	55,52	74,02	92,53	111,03	129,54	148,04	166,55	185,06	203,56	222,07	240,57	259,08	277,58
	4	395	2 002,65	60,08	80,11	100,13	120,16	140,19	160,21	180,24	200,27	220,29	240,32	260,34	280,37	300,40

Ouvriers (majoration de 5 %)

(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	745,29	22,36	29,81	37,26	44,72	52,17	59,62	67,08	74,53	81,98	89,43	96,89	104,34	111,79
	2	145	771,91	23,16	30,88	38,60	46,31	54,03	61,75	69,47	77,19	84,91	92,63	100,35	108,07	115,79
	3	155	825,14	24,75	33,01	41,26	49,51	57,76	66,01	74,26	82,51	90,77	99,02	107,27	115,52	123,77
II	1	170	905,00	27,15	36,20	45,25	54,30	63,35	72,40	81,45	90,50	99,55	108,60	117,65	126,70	135,75
	3	190	1 011,47	30,34	40,46	50,57	60,69	70,80	80,92	91,03	101,15	111,26	121,38	131,49	141,61	151,72
III	1	215	1 144,55	34,34	45,78	57,23	68,67	80,12	91,56	103,01	114,46	125,90	137,35	148,79	160,24	171,68
	3	240	1 277,64	38,33	51,11	63,88	76,66	89,43	102,21	114,99	127,76	140,54	153,32	166,09	178,87	191,65
IV	1	255	1 357,49	40,72	54,30	67,87	81,45	95,02	108,60	122,17	135,75	149,32	162,90	176,47	190,05	203,62
	2	270	1 437,35	43,12	57,49	71,87	86,24	100,61	114,99	129,36	143,73	158,11	172,48	186,85	201,23	215,60
	3	285	1 517,20	45,52	60,69	75,86	91,03	106,20	121,38	136,55	151,72	166,89	182,06	197,24	212,41	227,58

Agents de maîtrise d'atelier (majoration de 7 %)

(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	1 166,35	34,99	46,65	58,32	69,98	81,64	93,31	104,97	116,64	128,30	139,96	151,63	163,29	174,95
	3	240	1 301,98	39,06	52,08	65,10	78,12	91,14	104,16	117,18	130,20	143,22	156,24	169,26	182,28	195,30
IV	1	255	1 383,35	41,50	55,33	69,17	83,00	96,83	110,67	124,50	138,33	152,17	166,00	179,84	193,67	207,50
	3	285	1 546,10	46,38	61,84	77,30	92,77	108,23	123,69	139,15	154,61	170,07	185,53	200,99	216,45	231,91
V	1	305	1 654,59	49,64	66,18	82,73	99,28	115,82	132,37	148,91	165,46	182,01	198,55	215,10	231,64	248,19
	2	335	1 817,34	54,52	72,69	90,87	109,04	127,21	145,39	163,56	181,73	199,91	218,08	236,25	254,43	272,60
	3	365	1 980,09	59,40	79,20	99,00	118,81	138,61	158,41	178,21	198,01	217,81	237,61	257,41	277,21	297,01
	4	395	2 142,84	64,29	85,71	107,14	128,57	150,00	171,43	192,86	214,28	235,71	257,14	278,57	300,00	321,43

Brochure n° 3325

Convention collective régionale
IDCC : 2489. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
ET ASSIMILÉES
(Vendée)

ACCORD DU 11 MARS 2016
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PANIER À COMPTER DU 1^{ER} AVRIL 2016
NOR : ASET1650442M
IDCC : 2489

Entre :
L'UIMM Vendée,
D'une part, et
La CFDT ;
La CFTC ;
La CGT-FO,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le montant de l'indemnité de panier, prévue par l'article 40 de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée, est porté à 8,57 € à compter du 1^{er} avril 2016.

Article 2

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 11 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3325

Convention collective régionale
IDCC : 2489. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
ET ASSIMILÉES
(Vendée)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 11 MARS 2016
DE L'USTM CGT 85 À L'ACCORD DU 25 MARS 2008
RELATIF À LA PRÉVOYANCE ET À SON AVENANT DU 30 JUILLET 2009

NOR : ASET1650451M
IDCC : 2489

La Roche-sur-Yon, le 11 mars 2016

Monsieur,

Par la présente, je vous informe du souhait du syndicat USTM CGT 85 d'adhérer à l'accord du 25 mars 2008 relatif à la prévoyance et à son avenant interprétatif du 30 juillet 2009.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, le syndicat USTM CGT 85 notifiera son adhésion aux signataires de l'accord et procédera aux formalités de dépôt auprès des conseils de prud'hommes de Vendée et auprès de la direction des relations du travail.

Veillez croire, Monsieur le secrétaire, à l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

Le secrétaire.

Brochure n° 3325

Convention collective régionale
IDCC : 2489. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
ET ASSIMILÉES
(Vendée)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 17 MARS 2016
DE LA CFDT MÉTAUX VENDÉE À L'ACCORD DU 25 MARS 2008
RELATIF À LA PRÉVOYANCE ET À SON AVENANT DU 30 JUILLET 2009

NOR : ASET1650452M
IDCC : 2489

La Roche-sur-Yon, le 17 mars 2016

Monsieur,

Par la présente, je vous informe du souhait du syndicat CFDT métaux Vendée d'adhérer à l'accord du 25 mars 2008 relatif à la prévoyance et à son avenant interprétatif du 30 juillet 2009.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, le syndicat CFDT métaux Vendée notifiera son adhésion aux signataires de l'accord et procédera aux formalités de dépôt auprès des conseils de prud'hommes de Vendée et auprès de la direction des relations du travail.

Veillez croire, Monsieur le secrétaire, à l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

Convention collective

**IDCC : 1164. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET ANNEXES
DE LA RÉGION DE VIMEU
(Somme)
(22 décembre 1981)**

**ACCORD DU 26 FÉVRIER 2016
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES
POUR L'ANNÉE 2016**

NOR : ASET1650432M
IDCC : 1164

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en considération des accords de branche en vigueur de la métallurgie et de la législation sur le temps de travail.

Article 1^{er}

Rémunérations annuelles garanties (RAG)

Les RAG constituent la rémunération brute au-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite.

Le présent accord institue un barème de RAG à compter de l'année 2016, sur la base de 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

En conséquence, les montants des RAG seront adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

Le barème de RAG (établi en euros) est annexé au présent accord.

Les valeurs des RAG seront calculées *pro rata temporis* en cas d'embauche, de départ ou de changement de classification intervenant en cours d'année, ou en cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit.

Article 2

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Publicité

Le présent accord prendra effet le lendemain de son dépôt auprès des services du ministère du travail et auprès du greffe du conseil de prud'hommes d'Abbeville.

Ces formalités de dépôt seront effectuées par l'UIMM Vimeu selon les modalités prévues par la loi.

Fait à Woincourt, le 26 février 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Vimeu.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

ANNEXE

Barème des rémunérations annuelles garanties à compter de l'année 2016

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

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
140	17 600
145	17 620
155	17 673
170	17 756
180	17 756
190	17 933
215	18 409
225	18 759
240	19 784
255	20 898
270	21 973
285	22 961
305	24 470
335	26 837
365	29 193
395	31 573

Convention collective

**IDCC : 1164. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET ANNEXES
DE LA RÉGION DE VIMEU
(Somme)
(22 décembre 1981)**

**ACCORD DU 26 FÉVRIER 2016
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2016**

NOR : ASET1650433M
IDCC : 1164

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en considération des accords de branche en vigueur dans la métallurgie et de la législation sur le temps de travail.

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Les parties signataires décident de porter la valeur du point à compter du 1^{er} avril 2016 à 5,64 €, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Il en résulte un tableau de RMH calculées sur une base mensuelle de 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

En conséquence, les montants des RMH seront adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

Les RMH servent de base au calcul des primes d'ancienneté pour les salariés embauchés ou réembauchés à compter du 1^{er} janvier 1992.

Le tableau des RMH (établi en euros) est annexé au présent accord.

Article 2

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Publicité

Le présent accord prendra effet le lendemain de son dépôt auprès des services du ministère du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Abbeville.

Ces formalités de dépôt seront effectuées par l'UIMM Vimeu selon les modalités prévues par la loi.

Fait à Woincourt, le 26 février 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Vimeu.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

CGT-FO.

ANNEXE

Rémunérations minimales hiérarchiques applicables à compter du 1^{er} avril 2016

Base : 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

Valeur du point : 5,64 €.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.		OUVRIERS	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS de maîtrise	AGENTS maîtrise d'atelier
V	4	395			2 228	2 228	2 384
	3	365	AM 7		2 059	2 059	2 203
	2	335	AM 6		1 889	1 889	2 022
	1	305	AM 5		1 720	1 720	1 841
IV	3	285	TA4 / AM4	1 688	1 607	1 607	1 720
	2	270	TA3	1 599	1 523		
	1	255	TA2 / AM3	1 510	1 438	1 438	1 539
III	3	240	AM2	1 421	1 354	1 354	1 448
	2	225			1 269		
	1	215	P3 / AM1	1 273	1 213	1 213	1 297
II	3	190	P2	1 125	1 072		
	2	180			1 015		
	1	170	P1	1 007	959		
I	3	155	O3	918	874		
	2	145	O2	859	818		
	1	140	O1	829	790		

Accord professionnel
OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT

AVENANT N° 2 DU 19 NOVEMBRE 2015
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES AU 1^{ER} JANVIER 2016

NOR : ASET1650448M

Entre :

La FNOPH,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La FNACT CFTC ;

La CGT SP,

La FSPSS FO ;

La FAFPT ;

L'UNSA territoriaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Rémunération mensuelle brute de base

L'article 13 intitulé « Rémunération mensuelle brute de base » de l'accord du 24 novembre 2010 sur la classification des emplois et sur les barèmes des rémunérations de base des personnels employés au sein des offices publics de l'habitat et son avenant n° 1 en date du 8 janvier 2013 sont supprimés et remplacés par les stipulations suivantes :

« A compter du 1^{er} janvier 2016, la rémunération mensuelle brute de base garantie pour chacun des niveaux des quatre catégories s'établit comme suit :

CATÉGORIE	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT DE BASE
I	1	255	1 457,69
	2	262	1 497,16
II	1	278	1 587,36
	2	301	1 717,04
III	1	371	2 111,70
	2	452	2 568,38

CATÉGORIE	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT DE BASE
IV	1	625	3 543,75
	2	880	4 981,44

La rémunération de base garantie, conformément au tableau ci-dessus, s'entend comme le salaire de base, hors primes et avantages en nature.

Les montants indiqués dans ce tableau sont donnés pour un horaire hebdomadaire légal de 35 heures au sens des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail.

Les autres articles de l'accord collectif national du 24 novembre 2010 sur la classification des emplois et sur les barèmes des rémunérations de base des personnels employés au sein des offices publics de l'habitat demeurent inchangés.

Fait à Paris, le 19 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3294

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 2015-01 DU 3 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA HORAIRES, AUX PRIMES D'ANCIENNETÉ,
DE VACANCES ET AUTRES INDEMNITÉS AU 1^{ER} JANVIER 2016

NOR : ASET1650423M

IDCC : 1987

Entre :

Le SIFPAF,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CFE-CGC SNI2A ;

La FGA CFDT ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 10 de l'annexe I « Ouvriers. – Employés » de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé est modifié comme suit :

« Une prime d'ancienneté est attribuée aux ouvriers et aux employés. Cette prime est calculée en appliquant au montant horaire du coefficient du salarié, selon le barème de la prime d'ancienneté ci-dessous, un taux déterminé en fonction de son ancienneté :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Barème de calcul de la prime d'ancienneté applicable au 1^{er} janvier 2016

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT HORAIRE
135	7,99
140	8,01
145	8,03
150	8,05
155	8,08
160	8,10
165	8,11
170	8,12
175	8,24
180	8,36
185	8,50
190	8,64
195	8,79
200	8,95
210	9,28
220	9,60
230	9,92
240	10,24
250	10,56
260	10,86
270	11,18
280	11,48
290	11,79
300	12,10
310	12,42
320	12,73
330	13,05
340	13,36

Article 2

Le barème national des salaires minima professionnels garantis, figurant à l'article 58 de la convention collective nationale, est fixé comme suit :

(Voir tableau page suivante.)

Barème des salaires minima horaires applicable au 1^{er} janvier 2016

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
135	9,75
140	9,79
145	9,83
150	9,87
155	9,91
160	9,95
165	9,99
170	10,04
175	10,08
180	10,12
185	10,16
190	10,20
195	10,32
200	10,48
210	10,87
220	11,24
230	11,63
240	12,00
250	12,38
260	12,72
270	13,09
280	13,45
290	13,82
300	14,18
310	14,56
320	14,91
330	15,28
340	15,66
350	16,03
400	17,89
500	21,63
600	25,36

Article 3

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 480 € au 31 mai 2016.

Article 4

L'indemnité journalière de poste visée à l'article 5, alinéa 1, de l'annexe I de la convention collective nationale est fixée forfaitairement à 4,30 € et l'indemnité dite de panier de nuit prévue à l'article 34, alinéa 2, de la convention collective nationale est fixée à 10,50 €.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu au niveau de la branche le 1^{er} décembre 2011.

Cet accord a été négocié sur la base du diagnostic préalable de la situation comparée entre les femmes et les hommes contenu dans le rapport de branche. Ce diagnostic est actualisé chaque année. C'est sur la base du dernier rapport élaboré en décembre 2015 et du rapport annuel de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes présenté à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) du 5 décembre 2014 qu'ont été négociées les présentes dispositions.

Les parties constatent que l'accord du 1^{er} décembre 2011 a permis une réduction effective des écarts, même si les efforts doivent être poursuivis.

Ainsi, bien que les chiffres présentés soient des moyennes des éléments transmis par les entreprises dont il est difficile de faire une analyse précise au niveau de la branche, l'examen de l'évolution sur le moyen terme fait ressortir une diminution progressive de l'écart des rémunérations sur les salaires, tout particulièrement au sein de la population ouvrière et des TAM (au sein de cette catégorie de techniciens et d'agents de maîtrise, nous enregistrons une diminution de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, qui passe de 6 % en 2011 à 4 % en 2014).

Pleinement conscients des enjeux, les partenaires sociaux de la branche entendent poursuivre leurs efforts. La renégociation de l'accord du 1^{er} décembre 2011 a été ouverte lors de la commission sociale paritaire du 3 décembre 2015.

Sans attendre l'issue de cette renégociation, les parties insistent sur la nécessité d'appliquer les mesures de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes prévues par cet accord, notamment ses articles 5 et 6.

L'article 5 intitulé « Favoriser une parentalité équitable » prévoit ainsi un rattrapage salarial automatique au retour de congé de maternité ; l'article 6 intitulé « Assurer l'égalité salariale » comporte plusieurs mesures importantes de réduction des écarts salariaux.

Au-delà, les parties au présent accord rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à anciennetés égales, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe implique en premier lieu d'analyser les salaires effectifs par classification et par sexe, en moyenne et en répartition, et de mesurer les écarts éventuels, afin de définir et de mettre en œuvre les mesures qui permettront à terme de supprimer les écarts.

Article 6

Les établissements, les entreprises et les groupes ne pourront déroger à l'ensemble des dispositions du présent accord que dans des conditions plus favorables.

Article 7

Les parties signataires s'engagent à demander, en commun, au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social de faire procéder à l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 3 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 2891. – INDUSTRIE DE ROQUEFORT
(15 juillet 2009)

AVENANT N° 17 DU 16 DÉCEMBRE 2015
MODIFIANT L'ARTICLE 9.5 « TRAVAIL DE NUIT »

NOR : ASET1650425M

IDCC : 2891

Entre :

Le FSIR,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Modification de l'article 9.5 « Travail de nuit » de la façon suivante

« En cas de travail de nuit d'un minimum de 4 heures consécutives, il est alloué une indemnité de panier de nuit à titre de remboursement de frais fixée à une fois et demie le taux horaire du coefficient 164. »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 16 décembre 2015.

ANNEXE

Article 9.5

(Modifié par la CP du 16 décembre 2015)

Le travail de nuit (21 heures - 6 heures) donne lieu à une majoration de 40 % du taux horaire du salarié.

Après demande écrite du salarié, cette majoration de 40 % sera transformée en temps à récupérer. Ce choix, à l'année civile sera renouvelé par tacite reconduction.

En cas de travail de nuit d'un minimum de 4 heures consécutives, il est alloué une indemnité de panier de nuit à titre de remboursement de frais fixée à une fois et demie le taux horaire du coefficient 164.

Le personnel saisonnier laitier se voit appliquer des dispositions particulières définies à l'article 3.2 de l'annexe les concernant.

Article 9.6

Majoration pour travail les jours fériés

Les heures travaillées les jours fériés donnent lieu à une majoration de 200 % du taux horaire du salarié.

Les entreprises peuvent déroger au paiement des majorations pour travail les jours fériés en octroyant un repos compensateur équivalent en pourcentage temps, à l'exception des heures travaillées le 1^{er} mai.

A défaut d'accord collectif, cette substitution doit être décidée par voie d'accord individuel avec le personnel intéressé.

Cette majoration pour travail les jours fériés s'applique également au travail les veilles après-midi de certains jours fériés ainsi qu'au travail les « jours de pont » tels que définis à l'article 4.1 de la convention collective.

Le personnel saisonnier laitier ainsi que le personnel lié à l'activité touristique bénéficient de dépositions spécifiques et ne sont donc pas concernés par les dispositions de cet article.

Article 9.7

Prime d'ancienneté

L'assiette minimum servant au calcul de la prime d'ancienneté comprend le salaire mensuel de base et le complément de salaire éventuel tel que défini à l'article 9.1.

La prime d'ancienneté s'obtient en multipliant l'assiette par le pourcentage défini par les paragraphes *a*, *b* et *c* du présent article.

Une prime d'ancienneté exprimée en pourcentage est instituée aux taux suivants :

a) Pour le personnel dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 210 :

- 4 % pour les 3^e et 4^e années ;
- 8 % de la 5^e à la 9^e année ;
- 12 % de la 10^e à la 14^e année ;
- 16 % de la 15^e à la 19^e année ;
- 20 % pour la 20^e année et au-delà.

- b)* Pour le personnel dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 210 :
- 3 % à partir de 3 ans d'ancienneté, c'est-à-dire à partir de la 4^e année ;
 - 6 % à partir de 6 ans d'ancienneté, c'est-à-dire à partir de la 7^e année ;
 - 9 % à partir de 9 ans d'ancienneté, c'est-à-dire à partir de la 10^e année ;
 - 12 % à partir de 12 ans d'ancienneté, c'est-à-dire à partir de la 13^e année.

Convention collective
IDCC : 2891. – INDUSTRIE DE ROQUEFORT
(15 juillet 2009)

ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES DU PERSONNEL LAITIER AU 1^{ER} JANVIER 2016

NOR : ASET1650426M

IDCC : 2891

Entre :

La FSIR,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Grille des salaires laitiers à compter du 1^{er} janvier 2016

Valeur du point : 9,62565 €.

Smic : 9,67 €.

(Voir tableaux pages suivantes.)

Laitiers embauchés après le 1^{er} octobre 1997

(En euros.)

	À L'EMBAUCHE	DU 4 ^E MOIS à la 2 ^e saison	DE LA 3 ^E à la 5 ^e saison	À PARTIR de la 6 ^e saison	PCC	LABO, QUAI	SECOND	CHEF ÉQUIPE
Coefficient	Smic	161,50	162	166	168	171	172	176
Salaire de référence	1 466,65	1 554,54	1 559,36	1 597,86	1 617,11	1 645,99	1 655,61	1 694,11
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire avec 15 % de prime saisonnalité	11,12050	11,78693	11,82342	12,11536	12,26133	12,48028	12,55326	12,84520
Salaire horaire 151,67 heures	1 686,65	1 787,72	1 793,26	1 837,54	1 859,68	1 892,88	1 903,95	1 948,23
Forfait dimanches et pauses 3789 heures	421,36	446,61	447,99	459,05	464,58	472,88	475,64	486,70
Reliquat heures développées 0,41457 % + ancien-neté	8,74	9,26	9,29	9,52	9,64	9,81	9,87	10,09
Total mensuel en fin de saison	2 116,74	2 243,59	2 250,54	2 306,11	2 333,89	2 375,57	2 389,46	2 445,03
Paiement banque heures 22,59 heures	251,21	266,27	267,09	273,69	276,98	281,93	283,58	290,17
Reliquat heures développées 0,41457 %	1,04	1,10	1,11	1,13	1,15	1,17	1,18	1,20
Total général	2 368,99	2 510,96	2 518,74	2 580,93	2 612,02	2 658,67	2 674,22	2 736,41

Laitiers embauchés avant le 1^{er} octobre 1997

(En euros.)

	À PARTIR de la 6 ^e saison	PCC	LABO, QUAI	SECOND	CHEF ÉQUIPE
Coefficient	166	168	171	172	176
Salaire de référence	1 597,86	1 617,11	1 645,99	1 655,61	1 694,11
Salaire ajusté : salaire de référence x 151,67 / 169	1 434,01	1 451,28	1 477,20	1 485,84	1 520,39
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire	12,11536	12,26133	12,48028	12,55326	12,84520
Salaire horaire 151,67 heures	1 837,54	1 859,68	1 892,88	1 903,95	1 948,23
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	459,05	464,58	472,88	475,64	486,70
Reliquat heures développées 4,33182 % + ancienneté	99,48	100,68	102,48	103,08	105,48
Total mensuel en fin de saison	2 396,07	2 424,94	2 468,24	2 482,68	2 540,41
Paiement banque heures 22,59 heures	273,69	276,98	281,93	283,58	290,17
Reliquat heures développées 4,33182 %	11,86	12,00	12,21	12,28	12,57
Total général	2 681,61	2 713,92	2 762,38	2 778,54	2 843,16

Salaires minima au 1^{er} janvier 2016

Valeur du point : 9,62565 €.

Smic horaire : 9,67 €.

Smic mensuel : $151,67 \times 9,67 = 1\,466,65$ €.

Majoration horaire pour travail dans frigo ⁽¹⁾ : 0,57754 €.

(En euros.)

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ (EN %)	SALAIRE MENSUEL DE BASE	PRIME D'ANCIENNETÉ
Cat. A			
	0,00	1 466,65	
Cat. A1			
160	0,00	1 540,10	
Cat. B			
166		1 597,86	
166	4,00	1 597,86	63,91
166	8,00	1 597,86	127,83
166	12,00	1 597,86	191,74
166	16,00	1 597,86	255,66
166	20,00	1 597,86	319,57
Cat. C			
170	0,00	1 636,36	
170	4,00	1 636,36	65,45
170	8,00	1 636,36	130,91
170	12,00	1 636,36	196,36
170	16,00	1 636,36	261,82
170	20,00	1 636,36	327,27
Cat. D			
175	0,00	1 684,49	
175	4,00	1 684,49	67,38
175	8,00	1 684,49	134,76
175	12,00	1 684,49	202,14
175	16,00	1 684,49	269,52
175	20,00	1 684,49	336,90
Cat. E			
180	0,00	1 732,62	
180	4,00	1 732,62	69,30
180	8,00	1 732,62	138,61
180	12,00	1 732,62	207,91

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ (EN %)	SALAIRE MENSUEL DE BASE	PRIME D'ANCIENNETÉ
180	16,00	1 732,62	277,22
180	20,00	1 732,62	346,52
Cat. F			
185	0,00	1 780,75	
185	4,00	1 780,75	71,23
185	8,00	1 780,75	142,46
185	12,00	1 780,75	213,69
185	16,00	1 780,75	284,92
185	20,00	1 780,75	356,15
Cat. G			
190	0,00	1 828,87	
190	4,00	1 828,87	73,15
190	8,00	1 828,87	146,31
190	12,00	1 828,87	219,46
190	16,00	1 828,87	292,62
190	20,00	1 828,87	365,77
Cat. H			
200	0,00	1 925,13	
200	4,00	1 925,13	77,01
200	8,00	1 925,13	154,01
200	12,00	1 925,13	231,02
200	16,00	1 925,13	308,02
200	20,00	1 925,13	385,03
Cat. I			
210		2 021,39	
210	3,00	2 021,39	60,64
210	6,00	2 021,39	121,28
210	9,00	2 021,39	181,92
210	12,00	2 021,39	242,57
210	15,00	2 021,39	303,21
Cadres			
300		2 887,70	
300	3,00	2 887,70	86,63
300	4,50	2 887,70	129,95
300	6,00	2 887,70	173,26
300	7,50	2 887,70	216,58

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ (EN %)	SALAIRE MENSUEL DE BASE	PRIME D'ANCIENNETÉ
300	9,00	2 887,70	259,89
300	10,50	2 887,70	303,21
300	12,00	2 887,70	346,52
300	13,50	2 887,70	389,84
300	15,00	2 887,70	433,15

(1) Concerne uniquement les entreprises qui n'ont pas opté pour un autre système de rémunération.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 2891. – INDUSTRIE DE ROQUEFORT
(15 juillet 2009)

ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES DU PERSONNEL LAITIER AU 1^{ER} MARS 2016

NOR : ASET1650427M
IDCC : 2891

Entre :

La FSIR,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Grille des salaires laitiers à compter du 1^{er} mars 2016

Valeur du point : 9,69303 €.

Smic : 9,67 €.

(Voir tableaux pages suivantes.)

Laitiers embauchés après le 1^{er} octobre 1997

(En euros.)

	À L'EMBAUCHE	DU 4 ^E MOIS à la 2 ^e saison	DE LA 3 ^E à la 5 ^e saison	À PARTIR de la 6 ^e saison	PCC	LABO, QUAI	SECOND	CHEF équipe
Coefficient	Smic	161,50	162	166	168	171	172	176
Salaire de référence	1 466,65	1 565,42	1 570,27	1 609,04	1 628,43	1 657,51	1 667,20	1 705,97
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire avec 15 % de prime saisonnalité	11,12050	11,86944	11,90619	12,20017	12,34716	12,56764	12,64114	12,93512
Salaire horaire 151,67 heures	1 686,65	1 800,24	1 805,81	1 850,40	1 872,69	1 906,13	1 917,28	1 961,87
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	421,36	449,73	451,13	462,26	467,83	476,19	478,97	490,11
Reliquat heures développées 0,41457 % + ancien-neté	8,74	9,33	9,36	9,59	9,70	9,88	9,93	10,17
Total mensuel en fin de saison	2 116,74	2 259,30	2 266,29	2 322,25	2 350,23	2 392,20	2 406,19	2 462,15
Paiement banque heures 22,59 heures	251,21	268,13	268,96	275,60	278,92	283,90	285,56	292,20
Reliquat heures développées 0,41457 %	1,04	1,11	1,12	1,14	1,16	1,18	1,18	1,21
Total général	2 368,99	2 528,54	2 536,37	2 599,00	2 630,31	2 677,28	2 692,94	2 755,56

Laitiers embauchés avant le 1^{er} octobre 1997

(En euros.)

	A PARTIR de la 6 ^e saison	PCC	LABO, QUAI	SECOND	CHEF ÉQUIPE
Coefficient	166	168	171	172	176
Salaire de référence	1 609,04	1 628,43	1 657,51	1 667,20	1 705,97
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire	12,20017	12,34716	12,56764	12,64114	12,93512
Salaire horaire 151,67 heures	1 850,40	1 872,69	1 906,13	1 917,28	1 961,87
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	462,26	467,83	476,19	478,97	490,11
Reliquat heures développées 4,33182 % + ancienneté	100,18	101,39	103,20	103,80	106,22
Total mensuel en fin de saison	2 412,84	2 441,91	2 485,52	2 500,06	2 558,20
Paiement banque heures 22,59 heures	275,60	278,92	283,90	285,56	292,20
Reliquat heures développées 4,33182 %	11,94	12,08	12,30	12,37	12,66
Total général	2 700,38	2 732,92	2 781,72	2 797,99	2 863,06

Salaires minima au 1^{er} mars 2016

Valeur du point : 9,69303 €.

Smic horaire : 9,67 €.

Smic mensuel : $151,67 \times 9,67 = 1\,466,65$ €.

Majoration horaire pour travail dans frigo ⁽¹⁾ : 0,58158 €.

(En euros.)

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ (EN %)	SALAIRE MENSUEL DE BASE	PRIME D'ANCIENNETÉ
Cat. A			
	0,00	1 466,65	
Cat. A1			
160	0,00	1 550,88	
Cat. B			
166		1 609,04	
166	4,00	1 609,04	64,36
166	8,00	1 609,04	128,72
166	12,00	1 609,04	193,09
166	16,00	1 609,04	257,45
166	20,00	1 609,04	321,81
Cat. C			
170	0,00		
170	0,00	1 647,82	
170	4,00	1 647,82	65,91
170	8,00	1 647,82	131,83
170	12,00	1 647,82	197,74
170	16,00	1 647,82	263,65
170	20,00	1 647,82	329,56
Cat. D			
175	0,00		
175	0,00	1 696,28	
175	4,00	1 696,28	67,85
175	8,00	1 696,28	135,70
175	12,00	1 696,28	203,55
175	16,00	1 696,28	271,40
175	20,00	1 696,28	339,26
Cat. E			
180	0,00		
180	0,00	1 744,75	
180	4,00	1 744,75	69,79
180	8,00	1 744,75	139,58
180	12,00	1 744,75	209,37

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ (EN %)	SALAIRE MENSUEL DE BASE	PRIME D'ANCIENNETÉ
180	16,00	1 744,75	279,16
180	20,00	1 744,75	348,95
Cat. F			
185	0,00	1 793,21	
185	4,00	1 793,21	71,73
185	8,00	1 793,21	143,46
185	12,00	1 793,21	215,19
185	16,00	1 793,21	286,91
185	20,00	1 793,21	358,64
Cat. G			
190	0,00	1 841,68	
190	4,00	1 841,68	73,67
190	8,00	1 841,68	147,33
190	12,00	1 841,68	221,00
190	16,00	1 841,68	294,67
190	20,00	1 841,68	368,34
Cat. H			
200	0,00	1 938,61	
200	4,00	1 938,61	77,54
200	8,00	1 938,61	155,09
200	12,00	1 938,61	232,63
200	16,00	1 938,61	310,18
200	20,00	1 938,61	387,72
Cat. I			
210		2 035,54	
210	3,00	2 035,54	61,07
210	6,00	2 035,54	122,13
210	9,00	2 035,54	183,20
210	12,00	2 035,54	244,26
210	15,00	2 035,54	305,33
Cadres			
300		2 907,91	
300	3,00	2 907,91	87,24
300	4,50	2 907,91	130,86
300	6,00	2 907,91	174,47
300	7,50	2 907,91	218,09
300	9,00	2 907,91	261,71

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ (EN %)	SALAIRE MENSUEL DE BASE	PRIME D'ANCIENNETÉ
300	10,50	2 907,91	305,33
300	12,00	2 907,91	348,95
300	13,50	2 907,91	392,57
300	15,00	2 907,91	436,19

(1) Concerne uniquement les entreprises qui n'ont pas opté pour un autre système de rémunération.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3047

Convention collective nationale

IDCC : 1761. – **COMMERCE DE GROS DES TISSUS,
TAPIS ET LINGE DE MAISON**

ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2016

NOR : ASET1650444M
IDCC : 1761

Entre :

La FENNTISS,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FNECS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Clause de revoyure

Des nouvelles négociations salaires seront engagées lorsque le niveau I sera inférieur au Smic.

Article 2

Extension

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 10 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des minima conventionnels mensuels au 1^{er} janvier 2016

(Base 151,67 heures)

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE
Employés	
I	1 470
II	1 480
III	1 510
IV	1 610
V	1 710
Agents de maîtrise	
I	1 780
II	2 002
Cadres	
I	2 730
II	3 276
III	3 812
IV	4 904

Brochure n° 3085

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

AVENANT N° 13 DU 12 FÉVRIER 2016
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES
DANS LES ENTREPRISES DE TRANSPORT DE DÉMÉNAGEMENT

NOR : ASET1650439M
IDCC : 16

L'accord du 1^{er} février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 12 du 29 avril 2015, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1^{er}

A l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

« 1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

Il est précisé que l'emploi « Aide déménageur » coefficient 120 D est réservé au personnel sous contrat CDD d'usage en transport de déménagement (saisonnier et/ou journalier), ainsi qu'au personnel en CDI ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux soulignent qu'ils prennent soin, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, de tendre à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

Article 2

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les annexes I, II, III et IV de la convention.

Article 3

Le présent avenant entre en application le premier jour suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1^{er} juillet 2016.

Article 4

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 12 février 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CSD ;

UNOSTRA.

Syndicat de salariés :

FGTE CFDT.

ANNEXE I

Ouvriers

Taux horaires applicables à compter du premier jour
suivant l'extension et au plus tard le 1^{er} juillet 2016

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE À L'EMBAUCHE
120 D	9,68
128 D	9,82
138 D	10,00
150 D	10,50

En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :

- 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;
- 2,00 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.

En application de l'annexe I, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou le dimanche, art. 7 ou 7 *quater*) de 10,50 € ou 24,49 €.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6,76 €.

Heure de temps de liaison (accord du 22 septembre 2005) : 6,76 €.

Employés

Taux horaires applicables à compter du premier jour
suivant l'extension et au plus tard le 1^{er} juillet 2016

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE À L'EMBAUCHE
105, 110, 115	9,81
120	9,85
125	9,91
132,50	9,97
140	10,07
148,50	10,17

Techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires applicables à compter du premier jour
suivant l'extension et au plus tard le 1^{er} juillet 2016

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE À L'EMBAUCHE
1	150	10,52
2	157,50	10,62
3	165	10,96
4	175	11,57
5	185	12,26
6	200	13,25
7	215	14,23
8	225	14,91

Ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

Taux horaires applicables à compter du premier jour
suivant l'extension et au plus tard le 1^{er} juillet 2016

(En euros.)

GROUPE	COEF.	ANCIENNETÉ dans le groupe ⁽¹⁾	RÉMUNÉRATION annuelle garantie	PAIEMENT MENSUEL minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans...	31 840,70	2 388,05
2	106,50	Jusqu'à 5 ans...	33 910,13	2 543,26
3	113	Jusqu'à 5 ans...	35 980,56	2 698,54
4	119	Jusqu'à 5 ans...	37 889,71	2 841,73
5	132	Jusqu'à 5 ans...	42 029,57	3 152,22
6	145	Jusqu'à 5 ans...	46 168,42	3 462,63

(1) Article 5, alinéa 4.

Brochure n° 3005-II

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

ACCORD DU 21 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2016
(PICARDIE)

NOR : ASET1650435M
IDCC : 1702

Entre :

La FRTP de Picardie,

D'une part, et

L'UR CFDT ;

L'UR CFTC ;

L'UR FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2016, les valeurs des minima annuels 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 comme indiqué à 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), sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
I	1	100	18 779
	2	110	19 229
II	1	125	19 817
	2	140	22 193
III	1	150	23 782
	2	165	25 990
IV		180	28 350

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 secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes des départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère 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 Amiens, le 21 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

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

ACCORD DU 21 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2016
(PICARDIE)

NOR : ASET1650434M
IDCC : 2614

Entre :

La FRTP de Picardie,

D'une part, et

L'UR CFDT ;

L'UR CFTC ;

L'UR FO ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

(En euros.)

POSITION	SALAIRE
A	18 779
B	19 925
C	21 529
D	23 766
E	26 307
F	29 548
G	32 281

POSITION	SALAIRE
H	33 783

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.)

POSITION	SALAIRE
F	33 980
G	37 124
H	38 851

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 secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes des départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère 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 Amiens, le 21 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale

IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale

IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 21 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2016
(PICARDIE)

NOR : ASET1650437M

IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FRTP de Picardie,

D'une part, et

L'UR CFDT ;

L'UR CFTC ;

L'UR FO ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des travaux publics de la région Picardie applicables à partir du 1^{er} janvier 2016 sont fixés comme suit.

1.1. Indemnité de repas : 11,13 €

1.2. Indemnité de transport

(En euros.)

ZONE	MONTANT
1 (0 à 10 km)	1,42
2 (10 à 20 km)	4,26
3 (20 à 30 km)	7,10
4 (30 à 40 km)	9,94
5 (40 à 50 km)	12,78

1.3. Indemnité de trajet

(En euros.)

ZONE	MONTANT
1 (0 à 10 km)	1,43
2 (10 à 20 km)	2,86
3 (20 à 30 km)	4,29
4 (30 à 40 km)	5,72
5 (40 à 50 km)	7,15

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 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), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacement prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction des relations 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 secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes des départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère 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 Amiens, le 21 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3111

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 3 MARS 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA GARANTIS POUR L'ANNÉE 2016

NOR : ASET1650438M

IDCC : 1938

Entre :

La FIA ;

La CNADEV,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La FNCA CGE-CGC ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Le barème national des salaires minima garantis est fixé comme défini à la grille ci-après annexée, qui précise les salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois. Ce salaire minimum inclut le salaire de base et, le cas échéant, le complément différentiel.

Au 1^{er} février 2016, la grille des salaires minima mensuels est modifiée comme suit :

– coefficient 120 à 1 467 € ;

– écart de 4 € entre les coefficients jusqu'au coefficient 180 ;

– + 0,60 % du coefficient 185 au coefficient 700.

Fait à Paris, le 3 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des salaires minimaux mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE AU 1 ^{ER} MARS 2014	SALAIRE AU 1 ^{ER} FÉVRIER 2016
120	1 446,00	1 467,00
125	1 450,79	1 471,00
130	1 454,83	1 475,00
135	1 458,87	1 479,00
140	1 462,92	1 483,00
145	1 466,96	1 487,00
150	1 471,01	1 491,00
155	1 475,05	1 495,00
160	1 479,09	1 499,00
165	1 483,14	1 503,00
170	1 485,71	1 507,00
175	1 489,75	1 511,00
180	1 502,20	1 515,00
185	1 521,58	1 530,71
190	1 550,69	1 559,99
195	1 589,48	1 599,02
200	1 593,98	1 603,54
215	1 658,13	1 668,08
230	1 740,54	1 750,98
245	1 821,07	1 832,00
260	1 916,89	1 928,39
280	2 012,75	2 024,83
300	2 118,18	2 130,89
320	2 238,95	2 252,38
340	2 353,97	2 368,09
350	2 367,38	2 381,58
375	2 530,31	2 545,49
400	2 683,67	2 699,77
450	2 971,20	2 989,03
500	3 258,73	3 278,28
600	3 824,23	3 847,18
700	4 389,71	4 416,05

Directeur de la publication : Yves Struillou

165160160-000416

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
