

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2016/19 DU 28 MAI 2016**

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....</b>	<b>1</b>
<b>Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt .....</b>	<b>157</b>

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/19

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Ameublement (négoce) : avenant n° 8 du 18 février 2016 à l'accord du 29 mai 1989 relatif à la prévoyance .....</b>	4
<b>Ameublement (négoce) : avenant n° 1 du 18 février 2016 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social.....</b>	8
<b>Biologie médicale (laboratoires extrahospitaliers) : accord du 26 novembre 2015 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> décembre 2015 .....</b>	10
<b>Bois de pin maritime (Gascogne) : accord du 10 février 2016 relatif à la mise en place d'une commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) ..</b>	14
<b>Camping : accord n° S 34 du 2 février 2016 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2016 .</b>	19
<b>Carrières et matériaux (industries [Rhône-Alpes, ouvriers, ETAM]) : accord du 11 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2016 .....</b>	21
<b>Création et événement (entreprises techniques) : avenant n° 9 du 16 février 2016 relatif à la classification d'emplois techniques .....</b>	25
<b>Création et événement (entreprises techniques) : avenant n° 10 du 25 février 2016 relatif à la modification de la classification « filière audiovisuelle ».....</b>	32
<b>Etablissements privés (enseignement) : accord du 3 mars 2016 relatif à la négociation quinquennale sur les classifications .....</b>	43
<b>Habillement, mercerie, chaussure, jouet (commerces de gros) : accord du 28 janvier 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....</b>	48
<b>Maroquinerie (industries) : accord du 29 février 2016 relatif à l'affectation des fonds de professionnalisation aux CFA .....</b>	62
<b>Menuiseries, charpentes : accord du 28 janvier 2016 relatif à l'entretien professionnel .....</b>	64
<b>Menuiseries, charpente : avenant n° 13 du 3 mars 2016 relatif aux classifications, aux salaires et aux primes pour l'année 2016 .....</b>	73
<b>Métallurgie (Charente-Maritime) : adhésion par lettre du 16 mars 2016 de la CFDT métaux 17 à la convention collective .....</b>	78
<b>Métallurgie (Deux-Sèvres) : accord du 25 mars 2016 relatif aux taux effectifs garantis annuels et à la valeur du point pour 2016.....</b>	79
<b>Métallurgie (Hautes-Pyrénées) : accord du 22 mars 2016 relatif aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2016.....</b>	82

<b>Métallurgie (Hautes-Pyrénées) : accord du 22 mars 2016 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1<sup>er</sup> mai 2016 .....</b>	<b>85</b>
<b>Miroiterie (transformation et du négoce de verre) : accord du 1<sup>er</sup> mars 2016 relatif au régime de prévoyance .....</b>	<b>88</b>
<b>Presse : accord du 9 mars 2016 relatif à la formation des journalistes rémunérés à la pige ....</b>	<b>99</b>
<b>Services à la personne (entreprises) : accord du 26 janvier 2016 relatif à la commission de validation des accords d'entreprise .....</b>	<b>112</b>
<b>Services de santé au travail (interentreprises) : accord du 23 février 2016 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1<sup>er</sup> janvier 2016 .....</b>	<b>119</b>
<b>Services de santé au travail (interentreprises) : avenant du 23 février 2016 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et de repas au 1<sup>er</sup> janvier 2016 .....</b>	<b>122</b>
<b>Spectacle vivant (secteur privé) : accord du 21 octobre 2015 relatif à l'aménagement du travail à temps partiel .....</b>	<b>124</b>
<b>Spectacle vivant (secteur privé) : avenant du 10 novembre 2015 relatif à la commission de suivi et de validation des accords.....</b>	<b>132</b>
<b>Transports publics urbains de voyageurs (réseaux) : avenant du 15 mars 2016 à l'accord du 3 décembre 2007 relatif au dialogue social.....</b>	<b>136</b>
<b>Verre (fabrication à la main [semi-automatique et mixte]) : accord du 17 mars 2016 relatif aux salaires minima 2016.....</b>	<b>149</b>
<b>Viandes (industries et commerces en gros) : avenant n° 84 du 18 février 2016 relatif à la revalorisation des salaires au 1<sup>er</sup> février 2016 .....</b>	<b>153</b>
<b>Viandes (industries et commerces en gros) : avenant n° 85 du 18 février 2016 relatif au régime de prévoyance .....</b>	<b>155</b>

Brochure n° 3056

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1880. – NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT**

AVENANT N° 8 DU 18 FÉVRIER 2016

À L'ACCORD DU 29 MAI 1989

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1650542M

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour finalité de réajuster les taux de cotisations afin de garantir le maintien des prestations telles que définies par l'accord du 29 mai 1989 et ses avenants modificatifs.

Il définit également les conditions de mise en œuvre de la portabilité de la prévoyance telle qu'issue de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

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

*Champ d'application*

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire national, dont les DOM et les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon, aux rapports entre les salariés et les employeurs dont l'activité professionnelle exclusive ou principale est référencée sous les codes NAF suivants :

ACTIVITÉS ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE LA PRÉSENTE CONVENTION	CODE NAF
Commerce de détail de l'ameublement	47.59A
Commerce de détail des luminaires	47.59B
Commerce de détail de tapis et moquettes	47.53Z
Commerce de détail des meubles et sièges en vannerie	47.59A et 47.59B
Centrales et groupements d'achats des professions visées par la présente convention	46.19A
Commerce de gros en ameublement	46.47Z
Intermédiaires du commerce en meubles	46.15Z
Entrepôts d'ameublement	52.10B
Syndicats professionnels des professions entrant dans le champ d'application de la convention	94.11Z
Location de meubles et sièges	77.29Z

## Article 2

### *Taux de cotisation*

L'article 2 de l'avenant n° 6 du 11 janvier 2012 à l'accord de prévoyance du 29 mai 1989 est remplacé par l'article suivant :

« A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, le taux de cotisation global du régime de prévoyance défini dans l'accord du 29 mai 1989 reste fixé à 1,16 % de la masse salariale brute totale mais ainsi réparti :

- garanties décès, incapacité, invalidité : 0,96 % de la masse salariale brute totale ;
- garanties rentes de conjoint et éducation (OCIRP) : 0,20 % de la masse salariale brute totale.

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2016, le taux de cotisation global du régime de prévoyance est fixé à 1,33 % de la masse salariale brute totale ainsi réparti :

- garanties décès, incapacité, invalidité : 1,13 % de la masse salariale brute totale ;
- garanties rentes de conjoint et éducation (OCIRP) : 0,20 % de la masse salariale brute totale. »

## Article 3

### *Répartition de la cotisation*

L'article 3 de l'avenant n° 6 du 11 janvier 2012 à l'accord de prévoyance du 29 mai 1989 est remplacé par l'article suivant :

« Taux et répartition à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2016

*(En pourcentage.)*

GARANTIES	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉ	TOTAL
Décès	0,21	0,03	0,24
Incapacité	–	0,37	0,37
Invalidité	0,26	0,09	0,35
Rente de conjoint OCIRP	0,09	0,05	0,14
Rente d'éducation OCIRP	0,05	0,01	0,06
Total	0,61	0,55	1,16

La cotisation globale de 1,16 % sur le salaire brut est répartie à raison de 0,61 % à la charge de l'employeur et 0,55 % à la charge du salarié. La garantie incapacité temporaire est intégralement financée par le salarié.

Taux et répartition à effet du 1<sup>er</sup> avril 2016

*(En pourcentage.)*

GARANTIES	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉ	TOTAL
Décès	0,24	0,04	0,28
Incapacité	–	0,44	0,44
Invalidité	0,32	0,09	0,41
Rente de conjoint OCIRP	0,09	0,05	0,14
Rente d'éducation OCIRP	0,05	0,01	0,06
Total	0,70	0,63	1,33



La cotisation globale de 1,33 % sur le salaire brut est répartie à raison de 0,70 % à la charge de l'employeur et 0,63 % à la charge du salarié. La garantie incapacité temporaire est intégralement financée par le salarié. »

#### **Article 4**

##### *Conditions de la mise en œuvre de la portabilité*

L'article 7 de l'avenant n° 6 intitulé « Conditions de la mise en œuvre de la portabilité » est remplacé par l'article suivant :

##### **« 7.1. Bénéficiaires et garanties maintenues**

Sont garantis dans les conditions définies ci-après, les anciens salariés qui, à la date de cessation définitive de leur contrat de travail, appartenaient à une catégorie de personnel bénéficiaire des garanties du régime conventionnel de prévoyance.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité selon la catégorie de personnel à laquelle appartenait le bénéficiaire de la portabilité durant son activité.

Ils bénéficient du maintien de garanties lorsque :

- les droits à couverture complémentaire au titre du régime prévoyance souscrit ont été ouverts pendant l'exécution de leur contrat de travail ;
- la cessation définitive de leur contrat de travail n'est pas consécutive à une faute lourde et qu'elle ouvre droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage.

##### **7.2. Salaire de référence**

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité, pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues toutes les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

##### **7.3. Garantie incapacité temporaire de travail**

Pour la garantie incapacité de travail, les indemnités journalières complémentaires sont versées dans la limite du montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage due au participant n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicable au jour de l'incapacité.

##### **7.4. Durée et limites de la portabilité**

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation définitive du contrat de travail du participant et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le participant reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès du participant.

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

## 7.5. Financement de la portabilité

Le financement de la portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue par le régime conventionnel de prévoyance.

## 7.6. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours de services seront maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions auprès du nouvel organisme assureur. »

## Article 5

### *Dispositions finales*

#### Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il entrera en vigueur conformément aux dates d'effet précisées dans les articles précédents.

#### Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

#### Révision et dénonciation

Les organisations signataires de l'avenant, ou y ayant adhéré, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail.

Cet avenant peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 18 février 2016.

#### **Organisation patronale :**

FNAEM.

#### **Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

Brochure n° 3056

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1880. – NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT**

---

**AVENANT N° 1 DU 18 FÉVRIER 2016**

**À L'ACCORD DU 21 SEPTEMBRE 2010**

**RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL**

**NOR : ASET1650541M**

**PRÉAMBULE**

Par le présent avenant les parties conscientes de l'évolution du droit de la négociation collective qui suppose de répondre à de nombreuses obligations légales de négociation d'une technicité croissante, ont estimé nécessaire la mise en place de moyens supplémentaires permettant de faire face à ces obligations.

En conséquence, il a donc été décidé que les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau de la branche pourront bénéficier de réunions de travail préparatoires aux conditions prévues par les dispositions qui suivent.

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

*Nombre de réunions. – Lieu des réunions*

En vue de préparer les réunions de la commission mixte paritaire de négociation, chaque organisation syndicale représentative au plan national dans la branche du négoce de l'ameublement pourra bénéficier de 3 journées préparatoires par année civile. Ces journées préparatoires se tiendront à Paris ou en région parisienne.

**Article 2**

*Information préalable*

Les participants bénéficient du droit à absence de leur entreprise pour ces journées préparatoires sous réserve de respecter un délai de prévenance de l'employeur ou de son représentant d'au moins 5 semaines. Dans l'information donnée par l'organisation syndicale représentative, figureront la date de la réunion préparatoire et le nom des participants. Cette information sera faite simultanément à la FNAEM.

**Article 3**

*Participants*

Pour chaque organisation syndicale représentative au plan national dans la branche du négoce de l'ameublement, trois salariés pourront participer à ces réunions. Les autorisations d'absence seront accordées au maximum à un seul salarié de l'une de ces organisations syndicales, par entreprise.

## **Article 4**

### *Indemnisation*

Les participants à ces réunions sont indemnisés et rémunérés conformément aux dispositions de l'article 11 de la convention collective.

## **Article 5**

### *Dispositions diverses*

Le présent avenant constituera l'article 5 de l'accord du 21 septembre 2010 qu'il abroge et auquel il se substitue. Il sera donc constitué ainsi :

« Article 5. – Commissions préparatoires

5.1. Nombre de réunions (art. 1<sup>er</sup> ci-dessus)

5.2. Modalités (art. 2 ci-dessus)

5.3. Information préalable (art. 2 ci-dessus)

5.4. Participants (art. 3 ci-dessus)

« 5.5. Indemnisation (art. 4 ci-dessus) »

Dès l'année 2016, chaque organisation syndicale représentative au plan national dans la branche du négoce de l'ameublement pourra bénéficier des dispositions contenues dans ce présent avenant.

## **Article 6**

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant prendra effet dès sa signature. Il sera déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Son extension sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 18 février 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

FNAEM.

### **Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

Brochure n° 3114

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 959. – LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE**  
**EXTRAHOSPITALIERS**

ACCORD DU 26 NOVEMBRE 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2015

NOR : ASET1650538M  
IDCC : 959

Entre :

Le SDB ;

Le SLBC ;

Le SNMB,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

La CGT-FO pharmacie ;

La FSS CFTC ;

La FFASS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

Lors de la commission mixte paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers, il a été décidé une augmentation des salaires de 1 % de l'ensemble de la grille.

*Personnel d'entretien*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
135	9,731	1 475,95
150	9,765	1 481,01
160	9,796	1 485,76
170	9,830	1 490,97
180	9,863	1 495,87

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
200	9,925	1 505,37

*Personnel de secrétariat*

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
210	9,988	1 515,00
220	10,158	1 540,60
230	10,493	1 591,46
250	11,156	1 692,10
260	11,492	1 742,96
270	11,826	1 793,66

*Personnel informaticien*

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
210	9,988	1 515,00
220	10,158	1 540,60
230	10,493	1 591,46
240	10,825	1 641,86
250	11,156	1 692,10
260	11,492	1 742,96
270	11,826	1 793,66
280	12,159	1 844,21
290	12,491	1 894,46

*Personnel qualitatif*

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
240	10,825	1 641,86
250	11,156	1 692,10
260	11,492	1 742,96

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
270	11,826	1 793,66
280	12,159	1 844,21
290	12,491	1 894,46

*Personnel infirmier*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
250	11,156	1 692,10
260	11,492	1 742,96
270	11,826	1 793,66

Si expérience acquise de prélèvements des enfants de moins de 5 ans, coefficient augmenté de 10 points.

*Personnel technique*

Technicien C

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
240	10,825	1 641,86

Technicien B

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
240	10,825	1 641,86
250	11,156	1 692,10
270	11,826	1 793,66
280	12,159	1 844,21
290	12,491	1 894,46

## Technicien A

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois))
300	12,857	1 950,07
310	13,279	2 014,10
350	14,980	2 272,07

## Cadres

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois))
400	16,927	2 567,26
500	21,173	3 211,25
600	25,430	3 856,93
800	33,915	5 143,86

## Tutorat

(art. 2.1.7 « Accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie »)

Dans le cadre des contrats de professionnalisation de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 23 mai 2006, le tuteur percevra une prime mensuelle de tutorat égale à 1/29 du salaire conventionnel du coefficient 290.

Un salarié diplômé du CQP référent qualité percevra une prime mensuelle de 4 % du salaire conventionnel du coefficient 290, quelque soit le coefficient du salarié diplômé : soit 75,78 € pour un emploi à temps plein.

Rappel du Smic horaire en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015 : 9,61 € soit 1 457,52 € pour 151,67 heures.

Au salaire réel s'ajoute la prime d'ancienneté, dont le montant est calculé sur le salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective interrégionale**

**IDCC : 172. – INDUSTRIE DU BOIS DE PIN MARITIME  
EN FORÊT DE GASCOGNE  
(29 mars 1956)**

(Etendue par arrêté du 6 septembre 1956,  
*Journal officiel* du 5 octobre 1956)

---

**ACCORD DU 10 FÉVRIER 2016**

**RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION PARITAIRE RÉGIONALE DE L'EMPLOI  
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPREFP)**

NOR : ASET1650517M

IDCC : 172

**PRÉAMBULE**

Comme prévu au chapitre VI de l'accord du 18 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries du bois de pin maritime en forêt de Gascogne, les partenaires sociaux décident de créer une commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle.

**TITRE I<sup>ER</sup>**

**DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

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

*Objet*

Les parties signataires conviennent de définir le rôle et les modalités de fonctionnement de la commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP), habilitée à se prononcer sur les questions entrant dans sa compétence pour les activités comprises dans le champ d'application défini ci-dessous.

**Article 2**

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises et/ou établissements utilisant à titre principal le pin maritime en forêt de Gascogne situés principalement dans les départements des Pyrénées-Atlantiques, Charente, Charente-Maritime, Landes, Dordogne, Gironde, Lot-et-Garonne et qui ne sont pas liés par une convention nationale particulière à une industrie non visée au paragraphe suivant.

Les entreprises et/ou établissements visés par le présent accord sont ceux qui exercent à titre principal l'une des activités mentionnées aux numéros suivants de la nomenclature d'activités française (NAF rév. 2, 2008).

- 16.10A Sciage et rabotage du bois hors imprégnation à l'exclusion des entreprises agricoles exerçant à titre principal l'une des activités correspondant à la nomenclature.
- 16.23Z Fabrication de charpentes et de menuiserie. Est visée par la présente convention uniquement la fabrication de bardeaux, baguettes et moulures.
- 16.24Z Fabrication d'emballages en bois, y compris le montage de caisses en bois.
- 16.29Z Fabrication d'objets divers en bois. Cette classe comprend uniquement la fabrication d'objets divers en bois tels que manches et montures pour outils, cintres et autres formes en bois, porte manteaux et ustensiles ménagers en bois, coffrets, bobines et articles en bois tourné, articles d'ornements ou de marqueterie.

## TITRE II

### MISSIONS CONFIÉES À LA CPREFP

La CPREFP est compétente pour délibérer de toutes les questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle des salariés des entreprises relevant du secteur des industries du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

En cas d'effet sur les dispositions conventionnelles ou contractuelles, les conclusions des travaux de la CPREFP sont transmises aux partenaires sociaux pour évaluer les suites à donner en commission paritaire.

La CPREFP aura pour mission, en matière d'emploi et de formation professionnelle :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, nationaux et internationaux, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- de formuler à cet effet, toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation, les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- de promouvoir une politique concertée en matière d'emploi et de formation professionnelle en liaison avec les pouvoirs publics, les administrations, les organisations professionnelles et les organismes de formation concernés ;
- de suivre, dans le cadre des attributions qui leur sont dévolues l'application des accords conclus au niveau de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- d'examiner régulièrement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles, en tenant compte des travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications national et réfléchir aux moyens d'action pour accompagner et anticiper ces évolutions ;
- d'étudier les possibilités, le cas échéant avec l'aide des pouvoirs publics et organismes concernés, de la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au niveau régional ;
- de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle. Elle réfléchit aux modalités spécifiques d'information sur la mise en place des accords et le développement de la formation dans les entreprises de la filière notamment les PME et TPE ;
- de définir et mettre à jour les publics prioritaires, les durées, les critères et les montants de prise en charge dans le cadre de la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation, de la fonction tutorale et de la formation à l'entretien professionnel ;
- de définir et faire évoluer la liste des formations éligibles au titre du compte personnel de formation ;

- de participer à toutes les mesures et opérations favorisant l’insertion des jeunes et l’apprentissage ;
- de répertorier les certificats de qualification professionnelle voire interprofessionnel existants et importants pour la profession. Elle étudie les besoins des entreprises en la matière et définit les qualifications qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de qualification.

La CPREFP sera consultée également :

- préalablement à la conclusion de contrats d’études sur les perspectives d’évolution des emplois et des qualifications au niveau des professions des industries du bois et de l’importation des bois, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l’Etat. Elle sera également informée des conclusions de ces études ;
- préalablement à la conclusion d’engagements, de développement de la formation entre l’Etat et les professions des industries du bois de pin maritime. Elle sera informée de l’exécution de cet ou ces engagements ;
- préalablement à la création et à la mise œuvre d’un certificat de qualification professionnelle dans un des secteurs d’activité concernés par le présent accord.

La CPREFP devra procéder également périodiquement à l’examen :

- de l’évolution des diplômes et titres définis, par les instances relevant du ministère de l’éducation nationale, de la jeunesse et des sports ou du ministère du travail, de l’emploi et de la formation professionnelle, si nécessaire du bilan de l’ouverture ou de la fermeture des sections d’enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire en tenant compte des particularismes régionaux ;
- de l’évolution des qualifications professionnelles ou des préparations aux diplômes de l’enseignement technologique qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue et initiale (contenus, objectifs, validations) menées dans la profession.

### TITRE III

## FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION PARITAIRE RÉGIONALE DE L’EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

### Article 3

#### *Composition*

La CPREFP est composée au maximum de trois représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et, côté employeur, d’un nombre de représentants égal à celui du collège salarié.

### Article 4

#### *Fonctionnement*

La CPREFP se réunit au moins une fois par semestre. La convocation doit parvenir aux membres de la CPREFP au moins 15 jours avant la date de la réunion prévue. La convocation est adressée aux membres de la CPREFP par le secrétariat de celle-ci.

Les comptes rendus seront rédigés par le secrétariat de la CPREFP et adressés aux membres de celle-ci dans les 2 mois qui suivent la date de la réunion.

Le secrétariat de la CPREFP est assuré par la délégation patronale.

La CPREFP élit en son sein un président et un vice-président dont la durée du mandat est fixée à 2 ans. Le poste de président doit être assuré alternativement par un représentant patronal et un représentant salarié. Le poste de vice-président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collège.

Le vice-président préside les réunions de la CPREFP en cas d'empêchement du président. Conjointement avec le vice-président, le président arrête l'ordre du jour de la réunion.

La rémunération des représentants salariés à la CPREFP est maintenue par leur entreprise. Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas sont remboursés selon les modalités définies à l'article 10 relatif à l'organisation de la négociation collective de l'accord de réactualisation de la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 2014.

## TITRE IV

### DISPOSITIONS DIVERSES

#### **Article 5**

##### *Date d'effet*

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

#### **Article 6**

##### *Dépôt et extension*

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Elles conviennent de demander l'extension et confient aux fédérations d'employeurs signataires de faire les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signatures.

#### **Article 7**

##### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 8**

##### *Adhésion*

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

#### **Article 9**

##### *Dénonciation. – Révision*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Fait à Gradignan, le 10 février 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

UIRPM ;

FIBA.

**Syndicat de salariés :**

CFDT FNCB.

Brochure n° 3176

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1618. – CAMPING  
(Industries)**

**ACCORD N° S 34 DU 2 FÉVRIER 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016**

NOR : ASET1650515M  
IDCC : 1618

Entre :

La FIFAS,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La FG FO,

D'autre part,

Conformément aux articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis le 2 février 2016.

C'est en application de cette négociation que le présent accord sur les salaires est ratifié.

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

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, les salaires minima garantis sont fixés comme suit :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRES HORAIRE minimum garanti	SALAIRE MENSUEL minimum garanti (base 151,667 heures)
128	9,67	1 466,63
131	9,675	1 467,38
135	9,68	1 468,14
140	9,69	1 469,65
145	9,70	1 471,17
150	9,72	1 474,20
155	9,75	1 478,75
158	9,77	1 481,79
160	9,79	1 484,82

COEFFICIENT	SALAIRES HORAIRE minimum garanti	SALAIRE MENSUEL minimum garanti (base 151,667 heures)
166	9,81	1 487,85
168	9,83	1 490,89
170	9,86	1 495,44
175	10,05	1 524,25
181	10,32	1 565,20
185	10,51	1 594,02
196	10,97	1 663,79
200	11,17	1 694,12
203	11,27	1 709,29
210	11,49	1 742,65
215	11,70	1 774,50
221	11,91	1 806,35
225	12,12	1 838,20
230	12,33	1 870,05
240	12,75	1 933,75
250	13,16	1 995,94
270	13,89	2 106,65

### **Article 2**

A partir de la ratification du présent accord, le point FIFAS pour le calcul des salaires minima cadres sera porté à 6,03 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

### **Article 3**

Le présent accord de salaires se substitue à l'avenant n° S 33, signé le 26 juin 2014.

Fait à Levallois, le 2 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

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

IDCC : 87. – **Ouvriers**

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

IDCC : 211. – **Cadres**

**ACCORD DU 11 MARS 2016**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016**  
**(RHÔNE-ALPES)**

NOR : ASET1650512M

IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Rhône-Alpes,

D'une part,

L'URCB CFDT ;

La CFTC ;

La CGT-FO ;

Le SICMA ;

D'autre part,

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

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

*Champ d'application professionnel*

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

**Article 2**

*Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Ain, Ardèche, Drôme, Isère, Loire, Rhône, Savoie et Haute-Savoie.



### Article 3

#### *Salaires mensuels minimaux garantis*

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE	TAUX (EN POURCENTAGE)
I	1	1 492	0,60
	2	1 505	0,60
II	1	1 508	0,60
	2	1 526	0,60
	3	1 568	0,60
III	1	1 577	0,60
	2	1 600	0,60
	3	1 649	0,60
IV	1	1 658	0,60
	2	1 684	0,60
	3	1 744	0,60
V	1	1 748	0,60
	2	1 803	0,60
	3	1 927	0,60
VI	1	1 958	0,60
	2	2 033	0,60
	3	2 196	0,60
VII	1	2 239	0,60
	2	2 376	0,60
	3	2 588	0,60

### Article 4

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

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

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

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

- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

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

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

## **Article 5**

### *Date d'entrée en vigueur*

Cet accord s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

## **Article 6**

### *Adhésion*

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

## **Article 7**

### *Dépôt*

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231.2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

## **Article 8**

### *Délai d'opposition*

En application de l'article L. 2231.7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Vénissieux, le 11 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION ET ENTRANT DANS LE CHAMP DU PRÉSENT ACCORD

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction et relevant exclusivement des classes et groupes suivants :

Classe 14. – Minéraux divers	
Groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie
Classe 15. – Matériaux de construction	
Groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Groupe 15.03	Pierres de construction
Groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre
Groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Classe 87. – Services divers (marchands)	
Groupe 87.05	Pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire)

Les activités relevant du groupe 15.08 produits en béton ne sont pas couvertes par le présent accord.

Brochure n° 3355

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2717. – ENTREPRISES TECHNIQUES  
AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÉNEMENT**

---

**AVENANT N° 9 DU 16 FÉVRIER 2016  
RELATIF À LA CLASSIFICATION D'EMPLOIS TECHNIQUES**

NOR : ASET1650532M

IDCC : 2717

Entre :

La FICAM ;

Le SYNPASE,

D'une part, et

La F3C CFDT ;

Le FCCS CFE-CGC ;

La CFTC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Modification de la classification d'emplois de la « filière générale » (titre VII)*

Les partenaires sociaux ont révisé la grille de fonctions de la filière générale (non éligibles au CDDU), 6 ans après l'extension de la convention collective. Ainsi la classification des métiers suivante, intitulée « filière générale », se substitue à celle étendue en 2008.

*(Voir tableaux pages suivantes.)*

## Filière générale

(En euros.)

INTITULÉ	DÉFINITION	CLASSIFICATION	EMPLOI de catégorie A	EMPLOI de catégorie B	SALAIRE mensuel minimum (35 heures)
Gardien	Est chargé de la surveillance et de la sécurité des locaux de jour et de nuit en appliquant les consignes de sécurité.	1	X		1 472
Ouvrier spécialisé Fonctions associées : mécanicien, chauffagiste, plombier, électricien, menuisier, serrurier	Entretien et exécution des ouvrages dans son domaine spécialisé, sous la direction du chef de service entretien.	2	X		1 565
Employé d'entretien	Effectue les travaux courants de nettoyage et/ou d'entretien.	1	X		1 472
Technicien d'entretien	Exécute des travaux d'entretien général dans le ou les domaines de compétence qui sont les siens.	3	X		1 773
Chef de service entretien, agencement et installation	Est responsable de l'exécution des travaux d'installation et d'entretien auxquels il peut prendre part. Encadre le personnel dédié à son exécution.	7	X		2 503
Coursier	Assure la livraison des marchandises et des biens qui lui sont confiés. Il veille à l'entretien et est responsable du véhicule mis à sa disposition.	1	X		1 472
Chauffeur	Assure le déplacement de matériel et de personnes et est responsable de la conduite et de l'entretien du véhicule mis à sa disposition. Gère sa tournée de livraison de façon autonome.	2	X		1 565
Chauffeur poids lourd	Assure la conduite de moyens lourds et super lourds mis à sa disposition dont il est responsable de l'entretien.	3	X		1 773
Magasinier Fonctions associées : manutentionnaire, préparateur	Réceptionne, entretient et vérifie le bon état apparent des marchandises, matériels et/ou films. En assure le rangement et les mises à disposition à l'aide des moyens réglementaires.	1	X		1 472
Magasinier cariste	Utilisant des moyens de manutention nécessitant des habilitations, il réceptionne, entretient et vérifie le bon état apparent des marchandises, matériels et/ou films. En assure le rangement et les mises à disposition à l'aide des moyens réglementaires.	2	X		1 565

INTITULÉ	DÉFINITION	CLASSIFICATION	EMPLOI de catégorie A	EMPLOI de catégorie B	SALAIRE mensuel minimum (35 heures)
Gestionnaire des stocks	Réceptionne, entretient, vérifie et assure le stockage des marchandises et/ou des matériels ou films. Tient à jour le fichier d'entrées et sorties, assure les mises à disposition. Gère les stocks et assure les inventaires. Exécute tous les mouvements de stocks demandés par les différents services en lien avec les magasiniers.	3	X		1 773
Responsable des stocks	Gère les stocks de l'entreprise en collaboration avec les services concernés. Il peut encadrer des magasiniers et/ou des gestionnaires de stock.	7	X		2 503
Agent de logistique Fonction associée : réceptionnaire	Contrôle l'expédition, le transport et la réception des marchandises, matériels et/ou films. Tient à jour les registres correspondants.	2	X		1 565
Logisticien	Prépare et organise les activités logistiques en lien avec les autres services et avec l'aide des agents logistiques.	3	X		1 773
Chargé de logistique	Recense les moyens nécessaires et planifie la mise à disposition par tous supports logistiques à partir des moyens disponibles et commande le cas échéant les moyens manquants.	5	X		2 190
Responsable logistique	Supervise la logistique de l'entreprise en lien avec les services concernés. Il peut encadrer des magasiniers et/ou des logisticiens et assurer des missions de res-ponsable de service.	7	X		2 503
Assistant d'atelier de maintenance	Vérifie tous matériels et équipements. Assure le cas échéant l'assemblage d'élé-ments simples.	1	X		1 472
Employé d'atelier de maintenance	Vérifie et entretient tous matériels et équipements. Assure le cas échéant l'assem-blage d'éléments. Exécute les maintenances demandées en collaboration avec les assistants.	2	X		1 565
Technicien d'atelier de maintenance	Entretient, répare et vérifie tous matériels et équipements. Assure le cas échéant la fabrication d'éléments. Exécute les maintenances demandées par les différents services avec l'aide des assistants et employés de maintenance.	4	X		1 982
Responsable d'atelier de maintenance	Gère les maintenances de l'entreprise avec les services concernés et encadre les assistants, employés et techniciens d'atelier.	7	X		2 503

INTITULÉ	DÉFINITION	CLASSIFICATION	EMPLOI de catégorie A	EMPLOI de catégorie B	SALAIRE mensuel minimum (35 heures)
Contrôleur qualité	Est responsable de la qualité et de la conformité des services et des produits commercialisés. Dans cette perspective, travaille à la définition et/ou à l'optimisation des processus de travail. Analyse les sources de défaillances en vue de les corriger.	4	X		1 982
Chargé d'accueil, standardiste Fonction associée : hôte d'accueil	Chargé d'accueillir les visiteurs, de tenir le standard et d'assurer, le cas échéant, des travaux administratifs simples.	1	X		1 472
Chargé d'accueil, standardiste bilingue	Chargé d'accueillir les visiteurs, de tenir le standard et d'assurer, le cas échéant, des travaux administratifs simples. Utilise de façon régulière dans le cadre de son travail au moins une deuxième langue en plus de sa langue maternelle.	3	X		1 773
Employé administratif	Exécute des tâches administratives élémentaires.	1	X		1 472
Employé administratif spécialisé Fonctions associées : aide-comptable, assistant administratif, employé de recouvrement, employé de facturation, employé de service paie...	Réalise les opérations administratives spécialisées du service dont il dépend.	2	X		1 565
Technicien administratif spécialisé	Assure des travaux administratifs et peut assumer des opérations de manière autonome dans le service auquel il appartient.	3	X		1 773
Gestionnaire administratif Fonctions associées : gestionnaire RH, gestionnaire paie, assistant juridique, gestionnaire des services généraux	Assure tous travaux de différentes natures dans le service auquel il appartient et maîtrise une spécialité administrative particulière.	4	X		1 982
Secrétaire Fonctions associées : attaché, assistant	Effectue des travaux de secrétariat sous les directives d'un responsable. Peut assumer des missions de secrétariat de manière autonome.	3	X		1 773
Secrétaire de direction	Assiste le chef d'entreprise, le directeur ou le responsable de service auquel il est directement attaché dans son travail. Assure différents travaux administratifs et/ou des responsabilités de secrétariat de manière autonome.	6	X		2 294
Comptable	Assure les opérations de comptabilité courante ainsi que les déclarations sociales et fiscales.	3	X		1 773

INTITULÉ	DÉFINITION	CLASSIFICATION	EMPLOI de catégorie A	EMPLOI de catégorie B	SALAIRE mensuel minimum (35 heures)
Chef comptable	Est responsable du service comptable. Veille à la bonne tenue de la comptabilité, à l'établissement des comptes de résultat et bilans et aux déclarations sociales et fiscales.	7	X		2 503
Contrôleur de gestion	Contrôle et analyse les différents éléments de revenus et de dépenses de l'entreprise. Participe à la construction budgétaire et à son suivi.	7	X		2 503
Attaché commercial Fonctions associées : assistant commercial, chargé d'administration commerciale, employé qualifié service commercial	Prend part à l'ensemble des étapes de la relation client.	3	X		1 773
Technico-commercial	Responsable de tout ou partie de la relation client de la prospection jusqu'à la facturation.	5	X		2 190
Chargé d'affaires Fonctions associées : responsable de clientèle, chargé de clientèle	Chargé d'affaires collaborateur commercial ayant la responsabilité d'encadrement et/ou la gestion d'un portefeuille de clients.	7	X		2 503
Responsable de site ou d'agence	Responsable d'un site géographique dont il assure l'organisation et la bonne marche.	7	X		2 503
Responsable services généraux Fonction associée : responsable bâtiment	Responsable de la conformité des bâtiments à leur utilisation à travers l'aménagement, l'équipement, l'entretien, la maintenance. Assure les relations avec les fournisseurs associés. Veille au respect de la réglementation générale en matière d'hygiène et de sécurité. Peut se voir confier le suivi du parc véhicules.	7	X		2 503
Responsable des achats	Gère tout ou partie des achats de l'entreprise et assure les relations fournisseurs en collaboration avec les services intéressés.	7	X		2 503
Technicien informatique Fonctions associées : technicien réseaux, technicien maintenance informatique, technicien données informatiques	Assure la mise en œuvre des équipements informatiques et le soutien utilisateur. Diagnostique les dysfonctionnements afin de trouver des solutions. Peut assister le développeur informatique.	4	X		1 982
Administrateur réseau et/ou système	Assure l'installation, la configuration et le suivi des réseaux et/ou systèmes informatiques. Il optimise leurs performances et assure un support utilisateur.	6	X		2 294



INTITULÉ	DÉFINITION	CLASSIFICATION	EMPLOI de catégorie A	EMPLOI de catégorie B	SALAIRE mensuel minimum (35 heures)
Développeur informatique	Est chargé d'écrire un programme informatique en fonction d'un cahier des charges établi en concertation avec les experts métiers.	6	X		2 294
Responsable des systèmes d'information	En charge de la cohérence et du développement du système d'information selon les orientations stratégiques de l'entreprise et les processus définis par les experts métiers. Il est amené à participer et à conduire la mise en place d'applications spécifiques qu'il développe et/ou coordonne avec les experts métiers.	7	X		2 503
Superviseur informatique Fonctions associées : ingénieur R&D, architecte logiciels, expert informatique	Conçoit et coordonne le développement de nouveaux systèmes informatiques et réseaux.	9	X		2 920
Chargé de planning	Chargé de la mise en œuvre des plannings des personnels et/ou des moyens. Effectue, sur demande, des modifications de cette planification.	3	X		1 773
Responsable planning Fonctions associées : responsable ordonnancement/planning	Responsable de l'élaboration des différents plannings et de l'encadrement de l'équipe planning. Il veille à une gestion optimisée des moyens humains et techniques.	6	X		2 294
Assistant chef de projet	Assiste le chef de projet dans sa fonction.	3	X		1 755
Charge de projet	Prévoit, met en œuvre et optimise les moyens techniques et humains pour la fabrication des produits, pour la réalisation d'une prestation ou d'un équipement dans le respect du budget.	5	X		2 190
Chef de projet	Prévoit et met en œuvre les moyens techniques et humains pour la fabrication des produits, pour la réalisation d'une prestation ou d'un équipement dans le respect du budget. Supervise et optimise l'affectation des matériels. Valide les étapes techniques. Planifie et encadre le personnel dédié au projet.	6	X		2 294
Superviseur de projet	Responsable de la conduite d'un ou de plusieurs projets globaux. Evalue les risques financiers et techniques, prend les décisions de façon autonome. Encadre une équipe projet.	8	X		2 711
Chargé de prévention des risques	Organise et met en œuvre la politique de prévention dans l'entreprise et/ou sur des chantiers extérieurs selon la réglementation en vigueur.	6	X		2 294
Préventeur	Organise et met en œuvre la politique de prévention dans l'entreprise et/ou sur des chantiers extérieurs, avec délégation de pouvoir.	8	X		2 711

INTITULÉ	DÉFINITION	CLASSIFICATION	EMPLOI de catégorie A	EMPLOI de catégorie B	SALAIRE mensuel minimum (35 heures)
Responsable d'une fonction spécialisée Fonctions associées : RH, paie, juridique, formation, recrutement, administration des ventes, etc.	Assure et maîtrise de manière autonome tous travaux de différentes natures liés à sa fonction dans le service auquel il appartient. Il peut le cas échéant assister le responsable de service et assurer la réalisation des travaux que celui-ci lui déléguerait.	7	X		2 503
Responsable service spécialisé Domaines associés : service comptable, marketing, juridique, RH, communication, informatique.	Responsable d'un service administratif particulier dont il assure l'organisation et la bonne marche.	8	X		2 711
Responsable service technique Domaines associés : son, image, vidéo, lumière, décoration, machinerie, HF, duplication, laboratoire, etc.	Assure la gestion globale des moyens techniques et des ressources humaines du domaine dont il a la charge. Préconise et valide les dispositifs techniques mis en œuvre et peut prendre directement part à l'exploitation.	8	X		2 711
Directeur	Met en œuvre la politique de l'entreprise dans son domaine de compétences. Conseille et formule des propositions à la direction générale. Organise et supervise les moyens et les ressources humaines nécessaires à la bonne marche de son département ou de sa direction.	10	X		3 118

## Article 2

*Ajout d'une fonction technique oubliée dans l'avenant n° 8 portant modification de la classification des emplois techniques dans le spectacle vivant (titre VII)*

Dans la partie « Vidéo – image », ajouter la fonction suivante :

INTITULÉ	DÉFINITION
Assistant vidéo	En charge du montage et du démontage des éléments composant le système, et peut assister le technicien pendant l'exploitation

Fait à Paris, le 16 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3355

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2717. – ENTREPRISES TECHNIQUES  
AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÉNEMENT**

---

AVENANT N° 10 DU 25 FÉVRIER 2016

RELATIF À LA MODIFICATION DE LA CLASSIFICATION « FILIÈRE AUDIOVISUELLE »

NOR : ASET1650533M

IDCC : 2717

Entre :

La FICAM,

D'une part, et

La F3C CFDT ;

Le FCCS CFE-CGC ;

La CFTC ;

La FASAP CGT-FO,

**Article unique**

*Modification de la classification d'emplois de la « filière audiovisuelle » (titre VII)*

Les partenaires sociaux ont révisé la grille de fonctions de la filière audiovisuelle, 6 ans après l'extension de la convention collective.

Ainsi la classification des métiers suivante, intitulée « filière audiovisuelle », se substitue à celle étendue en 2008.

*(Voir tableaux pages suivantes.)*

## Filière Réalisation

(En euros.)

INTITULÉ	DÉFINITION	CLASSIFICATION AV	EMPLOI de catégorie A	EMPLOI de catégorie B	SALAIRE mensuel minimum (35 heures)
<b>Image</b>					
Assistant de tournage	Assiste le personnel d'exploitation à l'installation de tout matériel image, son et lumière dans le cadre de prestation faisant intervenir des moyens légers. Peut assurer l'entretien courant des matériels exploités.	2	X	X	1 565
Cadreur AV	Effectue les prises de vues selon les consignes du réalisateur (réseau d'ordres). Installe et configure sa caméra.	6	X	X	2 294
Opérateur de prises de vues	Assure dans un programme l'enregistrement et le cadrage des images suivant, le cas échéant, les directives d'un responsable (journaliste ou réalisateur). Dans les cas simples, choisit et met en œuvre l'éclairage nécessaire.	7	X	X	2 503
Chef opérateur prises de vues AV	Responsable de la qualité technique et artistique de l'image suivant, le cas échéant, les directives du responsable (réalisateur). Détermine, en accord avec le responsable de production et dans le cadre d'un budget, les moyens matériels, techniques et humains nécessaires pour créer l'ambiance voulue. Dirige le travail des équipes lumière et image et peut être amené à suivre la conformation ou le transfert éventuel sur le support de diffusion.	9	X	X	2 920
<b>Son</b>					
Assistant son	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques du son. Peut également effectuer divers travaux de transfert sur tout support. Assure l'entretien courant du matériel dont il a la charge.	2	X	X	1 565
Opérateur du son	Réalise des opérations simples de préparation, de prise, de montage et du traitement du son. Assiste l'ingénieur du son ou le chef opérateur du son dans l'installation et la mise en œuvre du dispositif technique.	3	X	X	1 773
Chef opérateur du son	Assure pour tout programme la préparation, la mise en œuvre et l'exploitation des moyens techniques et artistiques nécessaires à la prise et au traitement du son et à sa transmission. Est capable de mixer le son de tout programme et d'assurer tout report nécessaire. Peut encadrer une équipe.	6	X	X	2 294

INTITULÉ	DÉFINITION	CLASSIFICATION AV	EMPLOI de catégorie A	EMPLOI de catégorie B	SALAIRE mensuel minimum (35 heures)
Ingénieur du son	Assure pour tout programme la préparation, la mise en œuvre et l'exploitation des moyens techniques et artistiques nécessaires à la prise et au traitement du son et à sa transmission. Est capable de mixer le son de tout programme et d'assurer tout report nécessaire. Met en œuvre des compétences en acoustique et musique.	7	X	X	2 503
Créateur d'effets sonores	Crée, en partant ou non de sons existants et à l'aide d'outils de traitement et de synthèse du signal sonore, un «effet sonore» destiné à la bande son d'une œuvre. Peut être amené à pratiquer des enregistrements de sons naturels.	3	X	X	1 773
Technicien rénovation son	Assure les prestations de restauration sonore (nettoyage du son de tous les bruits parasites pour retrouver le son original) dans le respect des règles des procédures établies dans l'entreprise.	3	X		1 773
<b>Plateaux</b>					
Assistant de plateau AV	Participe aux activités courantes de manutention, dont le montage et le démontage, des divers éléments du plateau et assiste les autres personnels d'exploitation.	2	X	X	1 565
Accrocheur-rigger	Chargé de l'installation en hauteur du matériel audiovisuel, de l'accroche des poutres dans le respect du calcul de charges correspondantes.	4	X	X	1 982
Machiniste AV	Chargé de la mise en place et du bon fonctionnement de tous les moyens techniques nécessaires à l'enregistrement.	2	X	X	1 565
Chef Machiniste AV	Assure la préparation, l'assemblage, la mise en place, les déplacements, les rangements de tous les éléments nécessaires à l'enregistrement : décors, caméras et moyens techniques.	6	X	X	2 294
Electricien AV	Chargé de la mise en œuvre de tout dispositif d'énergie et d'éclairage. Peut aider, dans les cas simples, à la mise en place des moyens techniques.	2	X	X	1 565
Electricien pupitreur	Met en œuvre et assure le fonctionnement du pupitre lumière.	4	X	X	1 982
Poursuiteur	Assure le manœuvre du projecteur de poursuite.	2	X	X	1 565
Groupiste Flux AV	Chargé d'exploiter un ou plusieurs groupes électrogènes. Détermine le schéma de l'installation. Garantit une continuité de la production et de la distribution d'énergie. Est responsable de l'entretien de son groupe. Peut, le cas échéant, acheminer le matériel.	4	X	X	1 982

INTITULÉ	DÉFINITION	CLASSIFICATION AV	EMPLOI de catégorie A	EMPLOI de catégorie B	SALAIRE mensuel minimum (35 heures)
Chef électricien AV	Assure la mise en œuvre de tout le dispositif d'énergie et d'éclairage nécessaire. En contrôle le bon fonctionnement en phase d'exploitation.	6	X	X	2 294
Chef d'atelier lumière	Suit l'état des équipements, du matériel électrique et de l'atelier. En assure l'entretien et le dépannage. Peut intervenir sur les prestations.	6	X		2 294
Chef de plateau AV	Assure la mise en œuvre des moyens techniques des plateaux et coordonne les personnels nécessaires à leur fonctionnement.	7	X	X	2 503
Coiffeur	Réalise les coiffures, à son initiative ou sur recommandation du réalisateur.	4	X	X	1 982
Maquilleur	Réalise les maquillages de base et assure les raccords pendant le programme.	4	X	X	1 982
Chef maquilleur	Est responsable de la création des maquillages, à son initiative ou sur recommandation du réalisateur.	6	X	X	2 294
Habilleur	Assure les habillages selon les choix du réalisateur. Est responsable du rangement et de l'entretien des costumes.	4	X	X	1 982
Réalisation					
Directeur casting	Recherche et propose au réalisateur les acteurs et les acteurs de complément.	6	X	X	2 294
1 <sup>er</sup> Assistant de réalisation AV	Etablit le plan de travail du programme et coordonne sa réalisation à tous les stades.	6	X	X	2 294
Scripte AV	Assure la cohérence et la continuité des éléments de toute nature intervenant dans les différentes séquences d'un programme.	7	X	X	2 503
Réalisateur AV	Assure la responsabilité de l'exécution d'un tournage, notamment dans sa dimension artistique, depuis sa préparation jusqu'à sa parfaite réalisation. Il est responsable des aspects créatifs du programme ainsi que de la gestion de l'équipe qu'il va diriger.	HC	X	X	
Exploitation, régie et maintenance					
Agent de maintenance	Assure l'entretien courant des équipements audiovisuels, informatiques, et/ou mécaniques.	2	X		1 565
Technicien de maintenance	Assure l'entretien et le dépannage de tout matériel vidéo audio et informatique et/ou mécaniques existant ou à venir.	4	X		1 982

INTITULÉ	DÉFINITION	CLASSIFICATION AV	EMPLOI de catégorie A	EMPLOI de catégorie B	SALAIRE mensuel minimum (35 heures)
Chef de maintenance	Assure l'entretien courant, le dépannage et la réparation des équipements audiovisuels, informatiques et/ou mécaniques. Il peut être amené à superviser le travail de techniciens et d'agents de maintenance.	6	X		2 294
Responsable de maintenance	Garantit l'entretien courant, le dépannage et la réparation des équipements audiovisuels, informatiques et/ou mécaniques. Supervise et organise le cas échéant le travail d'une équipe de techniciens de maintenance.	8	X		2 711
Opérateur synthétiseur	Prépare, compose et incruste dans une image vidéo tout texte et/ou signe pour des programmes enregistrés ou en direct.	2	X	X	1 565
Infographiste AV	Exécute des dessins ou graphismes à l'aide d'ordinateur et éditeur. Peut utiliser des logiciels d'images de synthèse.	3	X	X	1 773
Infographiste supérieur AV	Exécute des dessins ou graphismes et est amené à créer des motifs à l'aide d'ordinateur et éditeur. Peut utiliser des logiciels d'images de synthèse.	5	X	X	2 190
Chef graphiste AV	Crée les motifs et graphismes nécessaires à un programme à l'aide d'ordinateur et éditeur. Encadre une équipe.	8	X		2 711
Truquiste AV	Prépare et configure les éléments et équipements techniques du mélangeur en lien direct avec la réalisation des émissions. Au cours d'un programme il prépare les effets, les habillages et trucages demandés, affecte les sources vers les différents départs d'un mélangeur. Il affecte les divers éléments sur les consignes d'un réalisateur.	8	X	X	2 711
Opérateur « ralenti »	Maîtrise en direct la fonction ralentie des serveurs sous les directives du réalisateur.	3	X	X	1 773
Technicien supérieur serveur vidéo	Installe, configure et exploite des serveurs vidéos multicanaux, isolés ou en réseau, aux fins de fabrication et diffusion d'éléments en direct ou en enregistrement.	5	X	X	2 190
Assistant d'exploitation AV et/ou numérique	Assiste le personnel d'exploitation dans la préparation, l'installation et le réglage de tout matériel et support servant au transfert, à l'enregistrement, à la transmission, à la captation et à la lecture d'images et de sons.	2	X	X	1 565
Technicien d'exploitation AV et/ou numérique	Assure la mise en œuvre et le fonctionnement de tout matériel et support servant à l'exploitation audiovisuelle. Diagnostique les anomalies et effectue une maintenance de 1 <sup>er</sup> niveau.	3	X	X	1 773

INTITULÉ	DÉFINITION	CLASSIFICATION AV	EMPLOI de catégorie A	EMPLOI de catégorie B	SALAIRE mensuel minimum (35 heures)
Technicien supérieur d'exploitation AV et/ou numérique	Assure la mise en œuvre et le fonctionnement de tout matériel et support, servant à l'exploitation audiovisuelle. Diagnostique les anomalies et effectue une maintenance de 1 <sup>er</sup> niveau. Propose des solutions techniques adaptées aux situations rencontrées.	4	X		1 982
Chargé d'exploitation AV et/ou numérique	Assure l'interface opérationnelle avec le client en complément de sa mission technique liée à l'exploitation audiovisuelle. Propose des solutions techniques adaptées aux situations rencontrées. Encadre le travail d'une équipe d'exploitation.	6	X		2 294
Ingénieur de la vision	Spécialiste des équipements de prises de vues, en optique et colorimétrie, il assure la mise en place, le réglage et l'exploitation des caméras et équipements associés. Il est capable de diagnostiquer des anomalies de fonctionnement et d'assurer une maintenance de 1 <sup>er</sup> niveau.	7	X	X	2 503
Chef d'équipement AV	Garantit la mise en œuvre et l'exploitation des régies et équipements de tournage. Diagnostique les anomalies de fonctionnement et réalise des interventions de maintenance.	7	X	X	2 503
Conducteur de moyens mobiles	Conduit les moyens mobiles, prend part aux opérations de déploiement et d'installation des moyens techniques nécessaires au bon déroulement de la prestation.	3	X	X	1 773
Coordinateur d'antenne	Contrôle et adapte les listes de diffusion et veille à leur bonne exécution.	3	X		1 773
Technicien de régie finale	Gère l'enregistrement, la numérisation, le routage et la diffusion technique intervenant sur l'ensemble de la chaîne du flux à différentes étapes. Assure la supervision des flux, en direct ou en différé en conformité avec la playlist.	3	X		1 773
Technicien supérieur de régie finale	Gère l'enregistrement, la numérisation, le routage et la diffusion technique intervenant sur l'ensemble de la chaîne du flux à différentes étapes. Assure la supervision des flux, en direct ou en différé en conformité avec la playlist. Diagnostique les anomalies et effectue une maintenance de 1 <sup>er</sup> niveau. Propose des solutions techniques adaptées aux situations rencontrées.	4	X		1 982
Chef d'antenne	Garantit la continuité de la diffusion en relation avec un service de programme.	8	X		2 711
Technicien image numérique (DIT)	Collabore avec le chef opérateur pour mettre en place et gérer le workflow des fichiers numériques du tournage à la postproduction. Peut assurer la sécurisation des données sur le tournage.	6	X	X	2 294



INTITULÉ	DÉFINITION	CLASSIFICATION AV	EMPLOI de catégorie A	EMPLOI de catégorie B	SALAIRE mensuel minimum (35 heures)
Opérateur de sauvegarde de données (data wrangler) Data manager	Assure la sauvegarde et la sécurisation des données sur le tournage.  Effectue quotidiennement la surveillance des ressources de stockage sur les serveurs de production, et émet des alertes lorsque l'espace de stockage disponible et/ou les performances peuvent affecter l'exploitation.	3  3	X  X	X  X	1 773  1 773
<b>Gestion de production</b>					
Assistant de production AV	Réserve les moyens logistiques et humains attachés aux productions sous les directives des chargés de production.	2	X	X	1 565
Chargé de production AV	Organise le déroulement des opérations en relation avec les clients. Évalue les besoins en matériel, personnel et logistique. Assure la validation des dépenses et le suivi du plan de production.	6	X	X	2 294
Directeur de production AV	En relation avec les clients, assure la direction et l'organisation du travail dans le cadre des lois et règlements en vigueur. Supervise et optimise l'affectation des ressources. Contrôle les engagements de dépenses. Dirige ou coordonne des chargés de production et/ou des assistants de production. Peut prendre part à la gestion des productions.	8	X	X	2 711
Administrateur de production	Fournit les éléments de situation financière et suit l'application et l'exécution des contrats de toute nature.	7	X		2 503
Régisseur	Gère les aspects logistiques du plan de production : transport, accueil, logement, restauration et accès aux infrastructures.	6	X	X	2 294
<b>Décoration et accessoires</b>					
Les emplois de la présente section sont applicables aux seules prestations de flux et ne peuvent être pris en compte pour les prestations relatives aux activités de production de films cinématographiques et de télévision					
Aide décors	Participe aux tâches spécifiques et aux travaux de réalisation des décors.	1	X	X	1 472
Machiniste décors	Effectue la manutention, l'assemblage, le démontage des éléments de décors.	2	X	X	1 565
Serrurier métallier	Réalise et construit les ouvrages métalliques nécessaires aux décors.	3	X	X	1 773
Peintre	Chargé de l'exécution des travaux de peinture en décoration (patines, fonds).	2	X	X	1 565

INTITULÉ	DÉFINITION	CLASSIFICATION AV	EMPLOI de catégorie A	EMPLOI de catégorie B	SALAIRE mensuel minimum (35 heures)
Menuisier décors	Trace et conçoit les décors sur bois.	3	X	X	1 773
Chef constructeur décors	Dans le cadre de prestations de décors, exécute ou fait exécuter le travail de menuiserie. Garantit le budget et la bonne fin des opérations.	6	X	X	2 294
1 <sup>er</sup> assistant décors	Assiste le chef décorateur dans la gestion du projet de décoration.	5	X	X	2 190
Chef décorateur	Assure la gestion et l'encadrement d'un projet de décoration de sa conception à sa réalisation.	7	X	X	2 503
Chef d'atelier décors	Gère et supervise un ou plusieurs ateliers décoration. Exécute ou fait exécuter tous travaux se rapportant aux ateliers dont il a la responsabilité. Veille au bon état des ateliers et des machines, ainsi qu'au respect des normes de sécurité dans leur utilisation.	8	X		2 711
Accessoiriste	Recherche, sélectionne, prépare et met à disposition les accessoires de décoration nécessaires à la confection d'un programme.	2	X	X	1 565
<b>Filière post-production, doublage et sous-titrage</b>					
Technicien authoring	Gère l'environnement et la normalisation des signaux dans le cadre de transferts en DVD/Blu-ray.	4	X		1 982
Opérateur de PAD/bandes antenne	Fabrique et vérifie les bandes et/ou fichiers livrés aux diffuseurs selon les spécifications techniques fournies par ces derniers.	4	X		1 982
Opérateur Imageur	Assure la qualité des sorties sur pellicule, notamment vis à vis du client avec lequel il peut avoir un contact direct.	3	X		1 773
Opérateur en restauration numérique	Assure la retouche numérique d'images animées au moyen de logiciels spécialisés comprenant une palette graphique.	3	X		1 773
Technicien restauration numérique	Assure la retouche numérique d'images animées au moyen de logiciels spécialisés comprenant une palette graphique. Collabore au suivi du projet de restauration.	4	X		1 982
Releveur de dialogue	A partir de l'écoute, effectue le relevé et la frappe des dialogues originaux sur tous supports.	2	X	X	1 565

INTITULÉ	DÉFINITION	CLASSIFICATION AV	EMPLOI de catégorie A	EMPLOI de catégorie B	SALAIRE mensuel minimum (35 heures)
Repéreur	En visionnant une image time codée, découpe le dialogue écrit en séquences pour donner l'emplacement et la longueur du sous-titre selon les contraintes de temps de lecture et de rythme du film ou le programme.	2	X		1 565
Détecteur	A partir de l'image, du son et d'une liste des dialogues, retranscrit sur un élément synchrone à l'image une détection des mouvements labiaux et les dialogues originaux du programme en respectant le synchronisme, le rythme et le montage.	3	X	X	1 773
Traducteur-adaptateur	Traduit d'une langue à une autre un dialogue en l'adaptant de façon à respecter les contraintes de temps de lecture ou de synchronisme.	4	X		1 982
Traducteur	Traduit d'une langue à l'autre, sans les adapter.	3	X		1 773
Adaptateur	Adapte un dialogue de façon à respecter les contraintes de temps de lecture ou de synchronisme.	3	X		1 773
Sous-titreur SME	Découpe le dialogue original en point de time code, et l'adapte de façon à respecter les contraintes de temps de lecture ou de synchronie, d'un programme enregistré ou d'un programme diffusé en direct.	4	X	X	1 982
Opérateur de repérage/simulation	Après repérage, vérifie avant la gravure finale ou l'incrustation, le sens, l'orthographe et le positionnement des sous-titres. Assiste le traducteur ou l'adaptateur.	3	X	X	1 773
Audio-descripteur	A l'attention des aveugles et malvoyants, écrit, à partir du scénario, une description leur permettant de suivre le film. Repère les pages de silence dans lesquelles il place le texte.	3	X	X	1 773
Directeur artistique	Assume la direction artistique du doublage d'une œuvre audiovisuelle. Choisit, gère et dirige les comédiens.	8	X	X Cf. annexe doublage	2 711
Monteur synchro	Assure le montage et la synchronisation du doublage en veillant au parfait calage de la voix sur l'image.	6	X	X	2 294
Responsable artistique	Organise et gère la partie artistique des localisations, doublages et mises en voix publicitaires des travaux demandés. Oriente les choix artistiques, recrute les artistes et directeurs artistiques, organise les castings et gère la base de comédiens.	8	X		2 711

INTITULÉ	DÉFINITION	CLASSIFICATION AV	EMPLOI de catégorie A	EMPLOI de catégorie B	SALAIRE mensuel minimum (35 heures)
Chargé artistique	Assiste le responsable artistique dans la partie artistique des localisations, doublages et mises en voix publicitaires, l'orientation des choix artistiques et la gestion des plannings de la base de comédiens.	5	X		2 190
Assistant artistique	Assiste le responsable dans ses différentes tâches et plus particulièrement en studio.	2	X		1 565
Coordinateur linguistique	Organise et gère la partie linguistique des localisations françaises. Identifie et mobilise les ressources les mieux adaptées. Peut superviser les travaux de traduction.	6	X		2 294
Chargé de coordination linguistique	Assiste le coordinateur linguistique dans la gestion linguistique des projets, la mobilisation des ressources externes. Peut être amené à réaliser les travaux de traductions	5	X		2 190
Assistant coordinateur linguistique	Assiste les coordinateurs linguistiques dans leurs tâches administratives et leurs relations avec les traducteurs-adaptateurs.	3	X		1 773
<b>Montage</b>					
Assistant monteur AV	Vérifie les matériels et prépare les éléments nécessaires au montage.	2	X	X	1 565
Monteur AV	Assure le montage des images et/ou des sons à partir de tous supports. Peut programmer ou utiliser l'ensemble des matériels nécessaires au montage.	4	X	X	1 982
Chef monteur AV	En collaboration avec le réalisateur, assume la responsabilité du montage final (images et/ou sons) dans ses dimensions techniques et artistiques.	7	X	X	2 503
Monteur truquiste AV	Réalise des effets spéciaux et truquages complexes en parfaite autonomie sur tous programmes.	8	X	X	2 711
Opérateur scanner	Assure la préparation et le transfert des films photochimiques, sur supports vidéo et/ou informatique. Assure des opérations d'étalonnage simple.	3	X	X hors labo	1 773
Assistant étalonneur	Vérifie et prépare les éléments nécessaires à l'étalonnage.	2	X	X hors labo	1 565
Étalonneur	Assure la préparation, la conformation et l'étalonnage de l'image.	5	X	X hors labo	2 190
Chef opérateur-étalonneur	Collabore à la création artistique. Assure l'étalonnage et le réglage de l'image.	8	X	X hors labo	2 711
Bruiteur de complément	Complète dans les cas simples les bruits et effets sonores manquants.	4	X	X	1 982

INTITULÉ	DÉFINITION	CLASSIFICATION AV	EMPLOI de catégorie A	EMPLOI de catégorie B	SALAIRE mensuel minimum (35 heures)
Assistant de post-production	Assiste les chargés de post production dans leurs tâches administratives et leurs relations clients. Peut assurer quelques travaux techniques simples.	2	X	X	1 565
Chargé de post-production	Etudie et chiffre les projets, élabore, contrôle et suit les différentes phases de fabrication en relation avec les clients. Veille à la réalisation des travaux et à leur facturation.	6	X	X	2 294
Directeur de post-production	Assure la liaison entre le réalisateur, le producteur et les équipes techniques en charge de la post-production. Suit les aspects financier, humain et technique du projet.	8	X	X	2 711
<b>Filière animation et effets visuels numériques</b>					
A l'exception des fonctions qui suivent, et conformément à l'article 1.3.2 de la présente convention, la classification, les définitions et les salaires de la filière « animation et effets visuels numériques » relèvent de la convention collective de la production de films d'animation.					
Gestionnaire des calculs des rendus d'images de synthèse	Assure le suivi de calcul et l'affectation des ressources de calculs. Gère les priorités de calculs liées aux productions.	2	X		1 565
Superviseur des effets spéciaux	Gère et anime la fabrication des effets spéciaux dès le story-board, jusqu'à la post-production finale. Supervise les effets spéciaux sur les tournages ainsi que les équipes d'effets spéciaux sur le projet.	7	X		2 503

Fait à Paris, le 25 février 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**IDCC : 3211. – ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS**

**ACCORD DU 3 MARS 2016**  
**RELATIF À LA NÉGOCIATION QUINQUENNALE SUR LES CLASSIFICATIONS**

NOR : ASET1650534M

IDCC : 3211

**PRÉAMBULE**

En application des dispositions de l'article L. 2247-1 du code du travail, le collège employeur a invité à une séance de négociation les organisations syndicales représentatives dans la branche.

Cette séance a eu lieu le 2 février 2016.

Au cours de cette réunion, elles ont estimé qu'il y avait nécessité de réviser les classifications définies au chapitre III de la convention collective SEP 2015. Le périmètre de la négociation est défini à l'article 4 du présent accord.

Lors des précédentes négociations (révision de la convention collective PSAEE devenue convention collective SEP 2015 et de l'accord interbranches sur l'emploi et la formation professionnelle) les parties ont convenu :

- de porter à l'ordre du jour de la présente négociation la question restée en suspens d'une modalité d'avancement minimal à l'issue de la période de 6 ans donnant lieu à trois entretiens professionnels prévus par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
- et de porter en outre à la discussion de la présente négociation la recherche d'un palliatif à l'absence de constitution de droits à congés payés pendant les arrêts maladie.

En application de l'article 1.5 de l'accord sur le droit syndical et le dialogue social du 7 juillet 2015, les organisations ont arrêté dans le présent accord de méthode les conditions nécessaires permettant de garantir un fonctionnement paritaire tout au long de leurs travaux.

Le présent accord de méthode fixe :

- les thèmes et le périmètre des négociations ;
- le temps consacré à la négociation et le calendrier pour la conduire (nombre de réunions et thèmes abordés par réunion) ;
- la méthode de préparation par les représentants des deux collèges et les moyens des salariés ou représentants mandatés par les organisations (prise en charge du salaire et des frais engagés, recours à d'éventuels experts, formation commune, etc.).

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

*Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective SEP 2015.

## Article 2

### *Principes généraux de la négociation*

La commission de négociation travaillera à partir d'un document de suivi des articles de la convention collective SEP en cours d'application.

Aucun élément de la négociation ne pourra être considéré isolément comme définitif. La validation par les parties se fera sur un texte global.

L'équilibre général du projet sera donc appréhendé par chacune des parties au terme de la négociation.

## Article 3

### *Composition. – Mandatement*

La commission paritaire de négociation est composée au maximum :

1. Pour le collège salarié, de deux représentants par organisation ;
2. Pour le collège employeur, d'un nombre égal de représentants.

Cette commission est présidée par le collège employeur qui en assure le secrétariat technique et administratif. Sa délégation sera portée à la connaissance des organisations syndicales.

Dans le collège salarié, chaque organisation syndicale désigne ses représentants et en informe par écrit le secrétariat technique et administratif. Toute modification de la liste ainsi communiquée devra être signalée avant chaque réunion.

Les organisations peuvent requérir la présence d'un expert. Cela donnera lieu à programmation préalable et information de toute les parties de sorte que la commission choisisse date et ordre du jour en conséquence.

## Article 4

### *Périmètre de la négociation*

En vue de dresser des constats partagés, les parties au présent accord s'accordent sur un périmètre de négociation défini ainsi, après bilan de mise en œuvre des classifications par les parties en présence :

1. Recherche de solutions aux défauts jugés structurels ;
2. Fonctions à ajouter et fonctions à modifier ;
3. Relecture des critères classant et niveaux de formation et de qualification ;
4. Organisation du poste dans l'établissement : fiche de poste, fiche de classification, liens hiérarchiques et fonctionnels ;
5. Gestion des évolutions des carrières :
  - bas de grille salariale et salaire minimum conventionnel ;
  - progression salariale au terme d'une période de 6 ans au cours de laquelle trois entretiens professionnels auront été conduits <sup>(1)</sup> sans qu'il y ait eu au cours de cette période une telle progression salariale, une action de formation ou de certification ;
  - nombre de points par degré et/ou valeurs de base des strates, valorisation de l'ancienneté et implication professionnelle ;
  - plurifonctionnalité.
6. Subsidiairement : recherche d'un palliatif à l'absence de constitution de droits à congés payés pendant les arrêts maladie.

---

(1) En application de l'article L. 6315-1 du code du travail et des dispositions de l'accord interbranches de l'emploi et formation professionnelle dans les établissements d'enseignement privés du 3 novembre 2015.

## Article 5

### *Calendrier*

Les parties conviennent qu'un délai de mise en application de 4 mois est nécessaire à l'issue de la signature d'un accord de révision. Le premier septembre est la date d'application qui facilite la mise en œuvre des nouveaux textes conventionnels. En conséquence, tout accord intervenant entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 août voit sa mise en application reportée au 1<sup>er</sup> septembre de l'année suivante.

La périodicité des réunions sera de l'ordre de 6 semaines afin de pourvoir aux préparations nécessaires. Une trêve estivale sera respectée du 10 juillet au 20 août 2016 pour les transmissions de documents de travail. En conséquence, la réunion de reprise pourra se faire à compter du 5 septembre 2016.

Les dates et thèmes fixés pour les commissions paritaires de négociation sont les suivants :

Mardi 2 février 2016	Accord de méthode
Jeudi 3 mars 2016	Accord de méthode
Mardi 12 avril 2016	Identification des défauts dits structurels Fonctions manquantes/à modifier Première relecture des critères classant
Jeudi 2 juin 2016	Critères classant (suite de la relecture) Gestion des évolutions de carrière (bas de grille en priorité)
Jeudi 7 juillet 2016	Gestion des évolutions de carrière (suite)
Mardi 6 septembre 2016	Palliatif à l'absence de constitution de droit à congés payés sur les arrêts maladie et questions liées au poste
Mardi 18 octobre 2016	Ecriture des modifications conventionnelles possibles
Mercredi 19 octobre 2016	
Jeudi 24 novembre 2016	Clôture des négociations
Mardi 10 janvier 2017	Date « de secours »

Les réunions mentionnées dans le tableau ci-dessus ne s'imputeront pas sur le contingent annuel de réunions prévu à l'article 2.1 de l'accord sur le droit syndical et le dialogue social du 7 juillet 2015.

## Article 6

### *Modalités de mise en œuvre*

Les parties signataires produiront autant qu'elles le jugent nécessaire un document d'accompagnement de la mise en œuvre de l'accord de révision.

## Article 7

### *Organisation matérielle des réunions*

L'ordre du jour et les documents de travail seront adressés 15 jours avant chaque réunion de la commission paritaire de négociation. Toute production en réaction avec les documents envoyés dans le délai précité doit parvenir aux parties 5 jours avant chaque réunion pour être examinée au cours de celle-ci.

Les réunions de négociation se dérouleront de 9 h 30 à 17 h 15.

Une pause déjeuner de 1 heure sera organisée. Le collège employeur prendra en charge ces repas dans la limite du nombre maximal des représentants mandatés.



## Article 8

### *Autorisation d'absence et prise en charge des coûts*

Les organisations informent, les chefs d'établissements concernés des mandats qu'ils ont confiés à leurs représentants.

Les chefs d'établissements concernés sont invités à prendre contact avec le collège employeur ([secretaire@collegeemployeur.org](mailto:secretaire@collegeemployeur.org)) pour confirmation et information sur le calendrier.

Le salarié expressément mandaté par une organisation syndicale représentative signataire bénéficie :

- d'une autorisation d'absence pour toute réunion paritaire nationale ainsi que d'une journée de préparation par journée de réunion programmée dans la limite du nombre de journée fixée au calendrier défini à l'article 5 et sous réserve d'informer le chef d'établissement à réception de la convocation ;
- de l'indemnisation, par l'établissement, des frais engagés pour se rendre aux réunions paritaires dans la limite du barème prévu ci-dessous.

L'établissement, dans le cas d'un salarié ou l'organisation syndicale, dans le cas d'un non salarié, demande au collège employeur (277, rue Saint-Jacques, 75005 Paris) la prise en charge des frais remboursés et du salaire correspondant aux réunions visées ci-dessus.

FRAIS DE TRANSPORT	FRAIS DE REPAS ET HÔTELLERIE
<ul style="list-style-type: none"><li>– frais réels sur justificatif plafonnés sur la base de remboursement tarif SNCF 2<sup>de</sup> classe (si moyen de transport différent, produire devis SNCF pour la date du trajet)</li><li>– frais RATP pris en charge sur la base d'un ticket au prix unitaire carnet</li><li>– les « cartes d'abonnement transport » (cartes-fréquence, Navigo) sont prises en charge sur la base domicile-Paris après présentation, par le demandeur, du nombre de réunions auxquelles il a participé sur l'année scolaire et de l'économie ainsi réalisée par le collège employeur</li><li>– les frais réels de véhicule à moteur peuvent être pris en charge sur autorisation préalable du secrétaire du collège employeur dans la limite de 300 km par réunion. Tarif plafonné à 0,40 € par km.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– en cas de trajet de nuit, prise en charge du petit-déjeuner dans la limite de 7 €.</li><li>– frais réels sur justificatif plafonnés à 20 € pour le dîner de la veille de la réunion</li><li>– frais réels sur justificatif plafonnés à 90 € par nuitée (en cas de réunion sur 2 jours ou nécessité de voyager la veille)</li></ul>

## Article 9

### *Durée*

Le présent accord de méthode vaut pour la durée prévue en son article 5.

## Article 10

### *Modalités de dépôt*

L'accord est déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Fait à Paris, le 3 mars 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FNOGEC ;

SNCEEL ;

SYNADEC ;  
SYNADIC ;  
UNETP.

**Syndicats de salariés :**

FEP CFDT ;  
FNEC-FP FO ;  
SNEC CFTC ;  
SNEIP CGT ;  
SPELC ;  
SYNEP CFE-CGC.

Brochure n° 3148

**Convention collective nationale**

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

**ACCORD DU 28 JANVIER 2016**

**RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE**

NOR : ASET1650520M

IDCC : 500

**PRÉAMBULE**

Le présent accord intervient en application de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, relatif à la formation professionnelle et de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Il a pour objet de rappeler les principales nouvelles dispositions issues de l'accord du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 et de les améliorer.

Les parties signataires soulignent la nécessité pour chaque salarié, d'être en mesure, de façon continue, d'acquérir, de développer et de compléter des connaissances et des aptitudes professionnelles afin d'améliorer sa qualification.

Les parties signataires décident que les jeunes, les seniors, les femmes et les salariés des PME-TPE constituent des publics prioritaires pour lesquels des objectifs d'accès à la formation sont définis dans le présent avenant.

Les parties signataires considèrent qu'il est primordial de :

- développer l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- favoriser l'évolution des salariés embauchés, en particulier, les moins qualifiés ;
- prendre des mesures pour que les femmes accèdent aux mêmes formations que les hommes ;
- apporter une attention particulière au choix et à la formation des tuteurs, garants de la réussite de la formation en alternance ;
- mettre en place des certificats de qualification professionnelle permettant de pallier le manque de diplômes ou de titres concernant certains emplois de la branche ;
- prendre des dispositions permettant à l'encadrement de remplir ses missions et son rôle en matière de formation professionnelle ;
- faciliter l'accès à la formation dans les PME-TPE ;
- développer l'attractivité de la branche par des mesures spécifiques et une meilleure communication sur les métiers et les filières de formation de la branche ;
- mieux connaître les réalités de la branche en matière d'emploi et de formation.

Pour remplir les objectifs qu'elles se sont fixés, les parties signataires décident de favoriser toutes les actions visant à :

- développer les connaissances dans le domaine de la vente et des services qui y sont rattachés (accueil du client, techniques de vente, connaissance des produits, conseils, services après-vente...) ;
- renforcer les formations en gestion informatique et en merchandising ;
- former les tuteurs ;
- développer la qualité des relations humaines ;
- reconnaître les connaissances que les salariés ont acquises par l'expérience professionnelle ;
- utiliser le dispositif des certificats de qualification professionnelle.

## CHAPITRE I<sup>ER</sup>

### OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS, DES QUALIFICATIONS ET DES COMPÉTENCES

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

##### *Choix de l'observatoire*

Les organisations signataires, conscientes de la nécessité de bénéficier d'un outil permettant, par des travaux d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques susceptibles de faire évoluer l'emploi, les qualifications et les compétences, s'appuient sur les travaux de l'observatoire des métiers existant au sein de l'OPCA Intergros.

#### **Article 2**

##### *Comité de pilotage de la branche*

La CPNEFP assure le rôle de comité de pilotage paritaire de la branche.

Elle est, en conséquence, chargée d'élaborer la liste des travaux demandés à l'observatoire et d'examiner les résultats de ces travaux qui devront donner les informations, quantitatives et qualitatives, permettant, notamment, de définir les orientations que la branche aura à prendre, de préconiser les priorités de la formation et les actions nécessaires, de définir les publics, etc. Afin d'optimiser leurs travaux, les membres de la CPNEFP peuvent décider d'inviter le responsable de l'observatoire aux réunions de la commission.

## CHAPITRE II

### CONTRIBUTIONS

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

##### *Entreprises employant 10 salariés et plus*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 et conformément à l'article L. 6331-9 du code du travail, les entreprises de 10 salariés et plus s'acquittent d'une contribution unique dédiée au financement de la formation professionnelle d'un montant égal à 1 % des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Les parties signataires confirment la désignation d'Intergros, organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des entreprises du commerce de gros et du commerce international, par accord du 19 janvier 1995.

Les entreprises de 10 salariés et plus s'acquittent auprès d'Intergros d'une obligation conventionnelle unique.

La contribution conventionnelle unique est gérée par Intergros conformément à l'article L. 6332-1-2 du code du travail et selon les modalités suivantes :

- calculée sur la masse salariale de l'année N, elle est obligatoirement versée avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année N + 1 ;
- elle est mutualisée au sein d'une section financière dédiée d'Intergros ;
- elle est affectée à la prise en charge des dépenses de l'entreprise en faveur du développement de la formation professionnelle continue.

*Entreprises de 10 à moins de 50 salariés*

- contribution unique (1 % des rémunérations versées pendant l'année de référence), répartie comme suit :
  - 0,15 % au sein de la section « Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) » (recouvrées par Intergros en vue d'un reversement au FPSPP) ;
  - 0,15 % au sein de la section « Congé individuel de formation (CIF) » (recouvrées par Intergros en vue d'un reversement aux Fongecif par l'intermédiaire du FPSPP) ;
  - 0,2 % au sein de la section « Compte personnel de formation (CPF) » ;
  - 0,3 % au sein de la section « Professionnalisation » ;
  - 0,2 % au sein de la sous-section « Plan de formation des entreprises de 10 à moins de 50 salariés ».
- il n'y a pas de contribution conventionnelle complémentaire. Toutefois, une contribution complémentaire pourra être envisagée en fonction de l'évolution de la législation en vigueur.

*Entreprises de 50 à moins de 300 salariés*

- contribution unique (1 % des rémunérations versées pendant l'année de référence), répartie comme suit :
  - 0,2 % au sein de la section « Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) » (recouvrées par Intergros en vue d'un reversement au FPSPP) ;
  - 0,2 % au sein de la section « Congé individuel de formation (CIF) » (recouvrées par Intergros en vue d'un reversement aux Fongecif par l'intermédiaire du FPSPP) ;
  - 0,2 % au sein de la section « Compte personnel de formation (CPF) »,
  - 0,3 % au sein de la section « Professionnalisation »,
  - 0,1 % au sein de la sous-section « Plan de formation des entreprises de 50 à moins de 300 salariés ».
- il n'y a pas de contribution conventionnelle complémentaire. Toutefois, une contribution complémentaire pourra être envisagée en fonction de l'évolution de la législation en vigueur.

*Entreprises de 300 salariés et plus*

- contribution unique (1 % des rémunérations versées pendant l'année de référence), répartie comme suit :
  - 0,2 % au sein de la section « Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) » (recouvrées par Intergros en vue d'un reversement au FPSPP) ;
  - 0,2 % au sein de la section « Congé individuel de formation (CIF) » (recouvrées par Intergros en vue d'un reversement aux Fongecif par l'intermédiaire du FPSPP) ;
  - 0,2 % au sein de la section « Compte personnel de formation (CPF) » ;
  - 0,4 % au sein de la section « Professionnalisation ».
- il n'y a pas de contribution conventionnelle complémentaire. Toutefois, une contribution complémentaire pourra être envisagée en fonction de l'évolution de la législation en vigueur.

## Article 2

### *Entreprises employant moins de 10 salariés*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 et conformément à l'article L. 6331-2 du code du travail, les entreprises de moins de 10 salariés s'acquittent d'une contribution unique dédiée au financement de la formation professionnelle d'un montant égal à 0,55 % des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Les parties signataires confirment la désignation d'Intergros, organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des entreprises du commerce de gros et du commerce international, par accord du 19 janvier 1995.

Les entreprises de moins de 10 salariés ne s'acquitteront pas auprès d'Intergros d'une obligation conventionnelle complémentaire. Toutefois, une contribution complémentaire pourra être envisagée en fonction de l'évolution de la législation en vigueur.

La contribution conventionnelle est gérée par Intergros conformément à l'article L. 6332-1-2 du code du travail et selon les modalités suivantes :

- calculée sur la masse salariale de l'année N, elle est obligatoirement versée avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année N + 1 ;
- elle est mutualisée au sein d'une section financière dédiée d'Intergros ;
- elle est affectée à la prise en charge des dépenses de l'entreprise en faveur du développement de la formation professionnelle continue.

Intergros est le seul organisme habilité à collecter et à gérer la contribution unique et la contribution conventionnelle complémentaire mentionnées ci-dessus.

Ces contributions sont mutualisées et gérées par Intergros dans les sections financières prévues par le code du travail :

- contribution unique (0,55 % des rémunérations versées pendant l'année de référence), répartie comme suit :
  - 0,15 % au sein de la section « Professionnalisation »,
  - 0,4 % au sein de la sous-section « Plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés ».
- il n'y a pas de contribution conventionnelle complémentaire. Toutefois, une contribution complémentaire pourra être envisagée en fonction de l'évolution de la législation en vigueur.

## Article 3

### *Dispositions diverses*

La contribution unique et la contribution conventionnelle complémentaire doivent être versées à Intergros avant le 1<sup>er</sup> mars qui suit l'année de référence.

À cette même échéance, les entreprises quel que soit leur effectif, versent auprès d'Intergros la contribution dédiée au financement du congé individuel de formation des salariés en contrat à durée déterminée (CIF-CDD), d'un montant égal à 1 % des salaires versés aux personnes titulaires d'un contrat à durée déterminée. Intergros assure le reversement de cette contribution aux Fongecif, par l'intermédiaire du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

## CHAPITRE III

### CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

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

##### *Bénéficiaires*

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;
- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- aux bénéficiaires des minima sociaux ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Toute action, en liaison avec Pôle emploi et les autres services de l'Etat, visant le recrutement de demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation, est vivement encouragée.

#### **Article 2**

##### *Objet du contrat*

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national et des certifications professionnelles (RNCP), ou encore un certificat de qualification professionnelle (CQP), ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet.

Lorsque le contrat vise l'obtention d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale, l'employeur détermine avec le titulaire du contrat de professionnalisation, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

#### **Article 3**

##### *Durée du contrat et des actions de professionnalisation*

La loi prévoit que le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou indéterminée. Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Les parties signataires décident, afin de renforcer la professionnalisation des emplois dans les entreprises relevant de la convention collective, que la durée des contrats à durée déterminée ou de la professionnalisation des contrats à durée indéterminée peut être portée jusqu'à 24 mois pour :

- les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ;
- les bénéficiaires des minima sociaux ;
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- les actions visant des diplômes et autres certifications inscrites au répertoire national et des certifications professionnelles (RNCP).

Légalement, la durée de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de la professionnalisation des contrats à durée indéterminée. Les signataires décident que cette durée peut être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat dès lors que le référentiel de formation l'exige pour :

- les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle d'enseignement secondaire ou non titulaire d'un diplôme technologique ou professionnel ;
- les contrats qui visent des formations diplômantes.

#### **Article 4**

##### *Rémunération des salariés*

Les rémunérations accordées aux salariés sont les suivantes :

Salarié en contrat de professionnalisation non titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre professionnel de niveau IV		
Age	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année
Moins de 21 ans	55 % <sup>(1)</sup>	60 % <sup>(1)</sup>
21 à moins de 26 ans	70 % <sup>(1)</sup>	75 % <sup>(1)</sup>
26 ans et plus	100 % <sup>(2)</sup>	100 % <sup>(2)</sup>
Salarié en contrat de professionnalisation titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre professionnel de niveau IV		
Moins de 21 ans	65 % <sup>(1)</sup>	70 % <sup>(1)</sup>
21 à moins de 26 ans	80 % <sup>(1)</sup>	85 % <sup>(1)</sup>
26 ans et plus	100 % <sup>(2)</sup>	100 % <sup>(2)</sup>
(1) Pourcentage du Smic.		
(2) 100 % du Smic ou 85 % de la rémunération minimale sans être inférieure au Smic.		

#### **Article 5**

##### *Conditions d'emploi et renouvellement du contrat*

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et les évolutions des missions confiées pendant ces périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

### CHAPITRE IV

#### PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

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

##### *Bénéficiaires*

La période de professionnalisation vise à favoriser notamment l'élargissement et l'acquisition de qualifications et de compétences, afin de sécuriser les parcours professionnels des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Cette période de professionnalisation peut être mise en place à l'initiative, soit de l'employeur, soit du salarié avec l'accord de l'employeur.



Les actions de professionnalisation peuvent être mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation structuré et identifié.

## **Article 2**

### *Objet de la période de professionnalisation*

La période de professionnalisation a pour objet :

- soit de permettre l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail :
  - un diplôme ou titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
  - une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale ;
  - un certificat de qualification professionnelle (CQP) validé par la CPNEFP (commission paritaire nationale pour l'emploi) de la branche ;
- soit d'accéder au socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015.
- soit d'obtenir une certification ou habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle, recensées dans l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail, les périodes de professionnalisation peuvent également abonder le compte personnel de formation du salarié, visé au chapitre VII du présent accord, selon les règles définies par Intergros.

## **Article 3**

### *Durée et le contenu de la période de professionnalisation*

La durée de la période de professionnalisation est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, elle doit être cohérente avec l'objectif de professionnalisation défini.

Cette durée est également encadrée par les critères de durée minimale fixés par l'article D. 6324-1 du code du travail : 70 heures minimum réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires (sauf validation des acquis de l'expérience, formation dans le cadre d'un abondement du compte personnel de formation visé au chapitre X du présent accord ou préparation d'une certification ou habilitation recensée dans l'inventaire des compétences transversales établi par la CNCP).

Dans le cadre de la période de professionnalisation, le salarié peut bénéficier d'une action de formation, d'actions d'évaluation, d'un bilan de compétences, d'une validation des acquis de l'expérience professionnelle ou d'un accompagnement.

Les périodes de professionnalisation peuvent être financées par l'OPCA de branche, dans la limite des fonds disponibles, sur une base forfaitaire et dans la limite de 1 200 heures de formation. Cette limite ne s'applique pas aux périodes de professionnalisation permettant l'acquisition d'une certification (diplômes, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle (CQP) validé par la CNPEFP de la branche) dans la limite de 24 mois, en fonction de la qualification préparée.

Les modalités de financement par l'OPCA de la branche sont définies ci-après.

## **Article 4**

### *Financement de la période de professionnalisation par Intergros*

Les coûts de formation de la période de professionnalisation sont pris en charge par Intergros sur la base d'un forfait horaire qui peut faire l'objet d'une modulation et d'un plafonnement par le conseil d'administration en fonction des équilibres financiers de l'OPCA.

Ce montant forfaitaire peut faire l'objet d'une modulation proposée par la CPNEFP.

Cette prise en charge couvre :

- en premier lieu, les coûts pédagogiques, que la formation soit dispensée par un organisme de formation ou par l'entreprise ;
- en second lieu, les salaires et charges du bénéficiaire de la période de professionnalisation.

## **Article 5**

### *Rémunération du salarié*

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Elles peuvent également se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du compte personnel de formation visé au chapitre VII du présent accord, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application du chapitre VI du présent accord.

L'accord entre le salarié et l'employeur définit les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail qui peuvent, dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil, excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation visé au chapitre VII du présent accord.

## CHAPITRE V

### TUTORAT

Un tuteur est obligatoirement désigné afin d'encadrer les salariés en contrat de professionnalisation.

Cette désignation est possible pour l'encadrement des salariés en période de professionnalisation.

Le tuteur est choisi sur la base du volontariat et doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur ne peut pas suivre simultanément plus de deux salariés en formation.

Le tuteur, qui doit être informé des conditions de formation du salarié et des moyens pédagogiques mis à sa disposition, a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le salarié sous contrat pendant son séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de son emploi du temps, en l'informant des droits et devoirs liés à sa situation de salarié ;
- de coordonner et de contrôler les interventions des différentes personnes mobilisées dans le cadre de la réalisation du dispositif ;
- d'assurer, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison et la coordination avec les organismes de formation et les salariés dont il a la responsabilité tutorale.

Dans toutes les entreprises de la branche afin d'assurer cette mission, le tuteur bénéficiera d'une journée de formation sur la base d'un référentiel défini par la CPNEFP de la branche.

Compte tenu de ses missions tutorales, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des personnes qui lui sont confiées, sans qu'il puisse pour autant être pénalisé dans sa rémunération individuelle et collective tant fixe que variable.

Le tuteur d'un salarié en période de professionnalisation devra, tous les 2 ans, suivre une formation spécifique au tutorat afin de mettre à jour ses connaissances et ses méthodes d'accompagnement, suivant les règles de financement définies dans le cadre de l'avis de la CPNEFP du 6 juillet 2010.

L'accès à la fonction tutorale sera donné en priorité aux salariés âgés de 45 ans et plus.

## CHAPITRE VI

### PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE

Les signataires rappellent aux entreprises qu'elles peuvent élaborer, chaque année, un programme pluriannuel de formation.

Il existe deux types d'actions :

1. Les actions d'adaptation au poste de travail et les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise qui sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal ;
2. Les actions de formation qui ont pour objet le développement des compétences et qui doivent participer à l'évolution de la qualification des salariés.

Ces actions de développement des compétences peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou pour les salariés au forfait, dans la limite de 5 % de leur forfait, dans les conditions prévues aux articles L. 6321-6 et suivants du code du travail. Dans le cadre des actions de développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait les évaluations prévues. En application des dispositions de l'article L. 6321-8, les engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

## CHAPITRE VII

### COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert pour toute personne dès son entrée sur le marché du travail, jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le CPF est destiné à favoriser le développement de l'accès à des actions de formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle.

Les organisations signataires soulignent l'intérêt qu'ils attachent à ce dispositif et entendent organiser l'accès des salariés de la branche au CPF, dans les conditions suivantes :

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

##### *Acquisition des droits et gestion du compte CPF*

Le compte est crédité en heures de formation à la fin de chaque année, à raison de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis à hauteur de 12 heures par année de travail à temps complet jusqu'au plafond total de 150 heures.

Pour un salarié qui n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'année, l'alimentation est calculée au prorata du temps de travail.

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

## Article 2

### *Actions de formation éligibles*

Les formations éligibles au CPF doivent relever de l'une des catégories suivantes :

1. Actions de formation qui doivent permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ;
2. Actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
3. Actions de formation visant des qualifications ou des compétences certifiées :
  - actions sanctionnées par une certification de qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification visant à acquérir un bloc de compétences ;
  - actions sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
  - actions sanctionnées par une certification ou habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle, recensées dans l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Ces actions visant des qualifications ou des compétences certifiées sont éligibles au CPF sous réserve de leur inscription sur au moins une des listes visées à l'article L. 6323-16 du code du travail :

- la liste établie par la CPNEFP de la branche ;
- la liste établie par le COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) ;
- la liste établie par le COPAREF (comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) de la région où travaille le salarié.

## Article 3

### *Mise en œuvre du CPF*

Le CPF est mobilisé à l'initiative du salarié, avec son accord exprès. Le refus du salarié de mobiliser son compte personnel de formation ne constitue pas une faute.

Le salarié peut mobiliser son CPF dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF).

Les heures de formation peuvent être suivies pendant, mais aussi en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail, les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord préalable de l'employeur.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et sur le calendrier de la formation.

Le salarié formule sa demande dans les délais fixés par l'article R. 6323-4 du code du travail : au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas. L'employeur doit répondre dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

Lorsque la demande de formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ou l'accompagnement du salarié dans le cadre de la VAE, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis. Il en va de même pour une formation financée au titre des heures issues de l'abondement correctif du compte mis en œuvre au titre du chapitre X du présent accord. Dans ces cas, l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation est néanmoins requis, sans que la réalisation de la formation puisse être différée de plus de 4 mois à compter de la demande du salarié.

Les heures de formation qui se déroulent pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Lors de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles, qu'elle soit organisée pendant le temps de travail ou en dehors.

Les salariés ont un accès direct et gratuit à un service dématérialisé mis en œuvre par la Caisse des dépôts et consignation, permettant de suivre les heures inscrites à leur compte personnel de formation ([moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr)). Ce service permet également aux salariés et aux employeurs de s'informer sur les formations éligibles.

#### **Article 4**

##### *Financement*

Intergros prend en charge les coûts pédagogiques, les frais de rémunération des salariés et les frais annexes (transport, hébergement, restauration) dans les conditions et limites fixées par le code du travail et en application des règles de gestion arrêtées par son conseil d'administration.

Les entreprises qui ont conclu, en application de l'article L. 6331-10 du code du travail, un accord collectif de gestion interne du CPF consacrent une fraction au moins égale à 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au CPF. Dans ce cadre, elles prennent en charge les dépenses de formation de leurs salariés, sans pouvoir bénéficier des fonds mutualisés du CPF gérés par Intergros.

#### **Article 5**

##### *Période transitoire*

Le compte personnel de formation entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Au cours d'une période transitoire 2015-2020, les heures inscrites sur le droit individuel à la formation (DIF) au 31 décembre 2014 pourront être mobilisées par le salarié, le cas échéant complétées par les heures inscrites au CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

### **CHAPITRE VIII**

#### **VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE**

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'accompagnement à la VAE peut être mobilisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé pour validation des acquis de l'expérience d'une durée de 24 heures maximum ou du compte personnel de formation (CPF) visé au chapitre VII du présent accord.

Elle peut également être mise en œuvre dans le cadre du plan de formation visé au chapitre VI du présent accord, ou des périodes de professionnalisation, visées au chapitre IV.

### **CHAPITRE IX**

#### **ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET ÉTAT DES LIEUX RÉCAPITULATIF**

Tous les 2 ans, les salariés doivent bénéficier de l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail, destiné à leur permettre d'élaborer un projet professionnel à partir de l'évolution qu'ils envisagent. Pour ce faire, le support de l'entretien lui sera remis au moins 7 jours ouvrables avant la tenue de celui-ci.

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

L'entretien professionnel se réalise selon les modalités suivantes :

- l'encadrement est formé à la conduite de l'entretien professionnel ;
- les salariés sont informés sur le déroulement et les objectifs de cet entretien, au moins 10 jours avant sa tenue ;
- les salariés sont informés, au cours de l'entretien, de la possibilité de bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle visé au chapitre XI du présent accord et des différents dispositifs mobilisables ;
- les conclusions de l'entretien, comme les éventuels engagements pris par l'entreprise, sont formalisées sur un document où le salarié peut inscrire les observations qu'il juge utiles.

Pour les entreprises qui réalisent par ailleurs des entretiens d'évaluation, l'entretien professionnel devra être effectué de manière distincte et sur un support différent, tel que défini ci-dessus.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

1. Suivi au moins une action de formation ;
2. Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
3. Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel de formation est abondé. Cet abondement correctif, inscrit sur le compte du salarié, est égal à 100 heures de formation supplémentaires s'il est employé à temps plein ou 130 heures s'il est employé à temps partiel. Dans ce cas, l'entreprise verse à Intergros une somme correspondant au nombre d'heures ainsi ajoutées (100 heures ou 130 heures) multiplié par le montant forfaitaire fixé par l'article R. 6323-3 du code du travail (30 € par heure).

## CHAPITRE X

### CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Tout salarié peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle du conseil en évolution professionnelle (CEP) mentionné à l'article L. 6111-5 du code du travail. L'objectif de cette prestation est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Le CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

## CHAPITRE XI

### BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences, réalisé à l'extérieur de l'entreprise, contribue à l'élaboration, par le salarié bénéficiaire, d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

Le bilan de compétences donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié.

Chaque salarié peut demander le bénéfice d'un congé de bilan de compétences, dans le cadre d'une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximale de 24 heures.

Le bilan peut également être mis en œuvre dans le cadre du plan de formation visé au chapitre VI du présent accord.

## CHAPITRE XII

### PASSEPORT D'ORIENTATION, DE FORMATION ET DE COMPÉTENCES

Les signataires rappellent que le passeport d'orientation, de formation et de compétences est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en y indiquant les diplômes, titres, certifications obtenus, les actions de formation suivies, ses emplois et expériences professionnelles, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

Le passeport sert ainsi de support au salarié pour piloter son parcours professionnel.

Ce document reste la propriété du salarié. L'employeur ne peut, en aucun cas, demander la présentation de ce document.

## CHAPITRE XIII

### PORTÉE DU PRÉSENT ACCORD

Nul accord de quelque niveau ou nature que ce soit, ne pourra déroger en tout ou partie au présent accord, sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

## CHAPITRE XIV

### DISPOSITIONS FINALES

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

##### *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1 de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (IDCC 3148) du 13 mars 1969.

#### **Article 2**

##### *Textes annulés et remplacés*

Sont annulés et remplacés par le présent accord, à compter de son entrée en application, l'accord du 12 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et l'avenant du 15 juin 2011, relatif aux périodes de professionnalisation.



### **Article 3**

*Durée. – Notification. – Publicité. – Extension*

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail notifié aux organisations syndicales représentatives. Il sera déposé selon les modalités prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Demande d'extension en sera faite.

### **Article 4**

*Entrée en application*

Le présent accord s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> février 2016.

Fait à Paris, le 28 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FCJT.

**Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;

FEC FO.



Brochure n° 3157

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2528. – INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE,  
ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE,  
GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

---

**ACCORD DU 29 FÉVRIER 2016**

**RELATIF À L'AFFECTATION DES FONDS DE PROFESSIONNALISATION AUX CFA**

**NOR : ASET1650516M**

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions et modalités de prise en charge par l'OPCA de la maroquinerie, OPCALIA.

Considérant l'article 17 de l'accord sur la formation professionnelle en maroquinerie du 22 décembre 2011 ;

Considérant les dispositions de la loi du 4 mai 2004, modifiant l'article L. 6332-16 du code du travail, et de l'article R. 6332-78 du code du travail ;

Considérant la nécessité d'assurer aux centres de formation d'apprentis de la profession les moyens propres à répondre à cet objectif,

Les parties signataires décident :

I. – De poursuivre l'effort de développement de l'apprentissage dans les industries de la maroquinerie.

II. – D'affecter aux centres de formation d'apprentis suivants :

- La Fabrique, 6-8, avenue Porte-de-Champerret, 75017 Paris, un montant de 400 000 € ;
- CFA des compagnons du devoir et du tour de France, 1, place Saint-Gervais, 75004 Paris, un montant de 25 000 € ;
- CFA public du Maine-et-Loire, Route de Narcé, CS 50015, 49605 Brain-sur-l'Authion, un montant de 25 000 € ;
- CFA Le Vigean, 2, rue du Collège-Technique, CS 6006, 33327 Eysines Cedex, un montant de 10 000 € ;
- CFA de Toulouse, 75, rue Saint-Roch, 31400 Toulouse, un montant de 10 000 € ;
- CFA académique Jean-Rostand, 12, rue Louise-Lériget, CS 62325, 16023 Angoulême, un montant de 2 000 € ;
- CFA du pays de Montbéliard, rue des Frères-Lumières, 25200 Bethoncourt, un montant de 36 252 € ;
- CFA académique de Besançon, 25, avenue du Commandant-Marceau, BP 81522, 25009 Besançon Cedex, un montant de 20 000 €.

Ces montants seront prélevés sur la collecte de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises des secteurs de la maroquinerie, cette collecte étant effectuée au 29 février 2016 sur la base de la masse salariale 2015.

III. – Que les centres de formation d'apprentis, destinataires des fonds, présenteront au conseil d'administration d'OPCALIA – ou de l'instance paritaire chargée par ledit conseil d'examiner cette question – les justificatifs suivants :

- objectifs poursuivis ;
- effectifs concernés par niveau et par diplôme ;
- montant des frais de fonctionnement ;
- état des ressources de financement.

La section professionnelle paritaire de la maroquinerie OPCALIA sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

IV. – De conclure le présent accord pour une durée déterminée de 1 an.

Fait à Paris, le 29 février 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FFM.

**Syndicats de salariés :**

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CTH FO ;

THC CGT ;

CMTE CFTC.

**Accord professionnel**

**IDCC : 83. – MENUISERIES, CHARPENTES  
ET CONSTRUCTIONS INDUSTRIALISÉES  
ET PORTES PLANES  
(31 mars 1955)**

---

ACCORD DU 28 JANVIER 2016  
RELATIF À L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL  
NOR : ASET1650536M

**PRÉAMBULE**

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans la convention collective des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et des portes planes et dans tout accord collectif de branche antérieur ayant même objet et notamment celles de l'accord du 28 novembre 2012 relatif à l'entretien professionnel dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

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

*Champ d'application*

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16.23Z (anciennement 20.3Z) en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans acoustiques ;
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
- éléments d'agencement intérieur en bois ;
- menuiseries industrialisées ;
- portes planes et blocs portes.

**Article 2**

*Salariés concernés et périodicité de l'entretien*

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, celui-ci étant distinct de l'entretien d'évaluation annuel individuel. Il doit être consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cet entretien doit se dérouler au minimum tous les 2 ans. Concrètement, les entretiens professionnels des salariés déjà en poste le 7 mars 2014 doivent être réalisés au plus tard le 7 mars 2016.

Pour les salariés recrutés ultérieurement, les entretiens doivent avoir lieu dans les 2 ans suivant le recrutement.

En outre, l'entretien professionnel est proposé systématiquement à certains salariés ayant eu une longue période d'absence de l'entreprise.

Ainsi, l'employeur doit proposer cet entretien au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail (congé parental d'éducation à temps partiel), d'un arrêt longue maladie et à l'issue d'un mandat syndical. Il remplace également l'entretien professionnel des plus de 45 ans.

### **Article 3**

#### *Dispositions relatives aux objectifs de l'entretien professionnel*

L'entretien professionnel permet d'identifier les compétences des salariés, de repérer leurs potentiels (expertises et savoir-faire, fonctions pour lesquelles ils manifestent de l'intérêt...), leurs souhaits, leurs difficultés, leurs besoins de formation et les évolutions professionnelles envisageables. L'entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié (objectifs en termes de production, de chiffre d'affaires...).

Ses objectifs :

- examiner les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi ;
- déterminer avec le salarié un projet professionnel (mobilité, nouvelles fonctions...) ou un projet de formation en cohérence avec ses aspirations et les besoins de l'entreprise ;
- informer le salarié sur les dispositifs de formation (plan de formation, période de professionnalisation, compte personnel de formation (CPF), bilan de compétences, VAE, CIF).

### **Article 4**

#### *Conditions matérielles d'organisation*

L'entretien professionnel est organisé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Il peut être rattaché mais non confondu avec un autre entretien, si une telle procédure existe dans l'entreprise, et notamment à l'entretien individuel prévu à l'article 4 de l'accord paritaire du 28 juin 2002.

Le salarié bénéficiant de l'entretien professionnel sera convoqué de préférence par écrit dans un délai de 15 jours avant la date de tenue de l'entretien et il lui sera communiqué, à cette occasion, les éléments d'information nécessaires pour s'y préparer (objet, lieu, horaire, contenu, identité de la personne en charge de mener l'entretien, thèmes qui pourront notamment être abordés...).

En cas d'absence autorisée et/ou justifiée, cet entretien aura lieu à une date ultérieure.

Le refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel ne sera pas constitutif d'une faute et à ce titre ne sera donc pas sanctionnable si ce refus est notifié par écrit à l'employeur ou son représentant au moins 7 jours ouvrables avant la date prévue de tenue de l'entretien, sauf cas de force majeure. Dans ce cas l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation.

En cas de motif dûment identifié et sous réserve de l'accord de l'employeur, le salarié pourra être accompagné, lors de l'entretien professionnel, par un salarié de l'entreprise. La demande d'accompagnement devra être formulée par écrit à l'employeur par le salarié au moins 7 jours ouvrables avant la date prévue de tenue de l'entretien.

La mise en œuvre dans l'entreprise de la démarche de mise en place des entretiens professionnels fera l'objet d'une information par le chef d'entreprise ou son représentant auprès des instances représentatives du personnel.

L'employeur, s'il l'estime nécessaire, pourra proposer aux responsables chargés des entretiens professionnels une formation spécifique.

Pour faciliter le déroulement de l'entretien professionnel, l'employeur met à disposition les meilleures conditions matérielles de réalisation pour éviter toute perturbation extérieure : local adapté, temps nécessaire...

Pour que l'entretien soit constructif, il importe que le salarié donne son avis et qu'il exprime ses attentes. Le salarié apporte toutes les informations nécessaires à l'étude objective de son activité.

L'employeur (ou la personne conduisant l'entretien) et le salarié doivent s'appuyer sur des faits objectifs constatés tout au long de la période antérieure.

## **Article 5**

### *Déroulement matériel de l'entretien professionnel*

L'entretien professionnel se déroule pendant le temps de travail et est considéré comme temps de travail effectif.

Le chef d'entreprise ou son représentant, qui peut être un concours technique extérieur à l'entreprise, désigné par lui pour conduire l'entretien professionnel, veillera au cours de l'entretien à aborder notamment :

- l'information du salarié sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation tout au long de la vie professionnelle ainsi que sur les moyens d'accès à cette information (notamment CPF, CIF, VAE, bilan de compétences et plan de formation, etc.). L'entreprise pourra utiliser le support figurant à l'annexe I ;
- l'aide au salarié à définir ses objectifs en termes de professionnalisation et d'identification des besoins de formation. A cette occasion il dressera un état des lieux des compétences par rapport à l'emploi occupé, la qualification du salarié et recueillera ses souhaits et projets en matière de formation ;
- les aptitudes du salarié à développer et accroître ses potentialités en vue d'obtenir, de conserver ou de s'adapter à un emploi ainsi que sa polyvalence ;
- les attentes du salarié en matière de formation, de renforcement des compétences et des souhaits personnels d'évolution.

L'exemple de fiche d'entretien professionnel, ci-jointe en annexe II, pourra servir de support pour les entreprises qui le souhaitent.

Les conclusions de l'entretien professionnel seront formalisées par écrit sur un support dont un exemplaire est remis au salarié dans un délai raisonnable.

## **Article 6**

### *Bilan formalisé tous les 6 ans*

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. La date d'échéance du premier bilan est fixée au 7 mars 2020 pour les salariés en poste au 7 mars 2014. Cette date d'échéance est établie en fonction de la date d'échéance du premier entretien professionnel bisannuel qui est fixée au 7 mars 2016.

Ce récapitulatif, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que ce dernier a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification, par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

En application des dispositions légales et plus précisément des articles L. 6315-1, II, L. 6323-13 et R. 6323-3 du code du travail, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'aura pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures susvisées, son compte personnel de formation (CPF) sera abondé d'un crédit de 100 heures supplémentaires pour un salarié à temps plein ou 130 heures pour un salarié à temps partiel.

## **Article 7**

### *Prise en charge de la formation des personnes chargées d'assurer la mise en œuvre des entretiens professionnels*

Dans le cadre de la mise en place de l'entretien professionnel, l'OPCA de branche peut assurer la prise en charge des actions de formation dans les conditions suivantes :

- chaque personne chargée de la mise en œuvre de cet entretien peut bénéficier de formations à l'entretien professionnel. Une fois dans sa carrière, la formation à l'entretien professionnel pourra être prise en charge sur les fonds « Professionnalisation » ;
- forfait horaire maximum : 25 € dans la limite de 14 heures maximum.

Ce forfait horaire pourra être modifié, en tant que de besoin, par les signataires du présent accord au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes.

A l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour égaliser les voix de chaque collège, la règle suivante est appliquée :

- chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre de membres présents du collège employeurs) × (nombre de membres présents du collège salariés) ;
- chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

Ces formations peuvent également être prises en charges au titre du plan de formation.

## **Article 8**

### *Dépôt. – Extension*

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

## **Article 9**

### *Clause de sauvegarde*

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législative, réglementaire ou conventionnelle, ayant une incidence sur le présent accord postérieure à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

## **Article 10**

### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 11**

### *Adhésion*

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 2261-3 du nouveau code du travail.

## **Article 12**

### *Dénonciation. – Révision*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de la fin du préavis.

Fait à Paris, le 28 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FIBC ;

UFME.

### **Syndicats de salariés :**

BATIMAT TP CFTC ;

FNCB CFDT.

## ANNEXE I

DISPOSITIF	SUJET	OBJECTIF	PUBLIC	MODALITÉS	POUR TOUTE INFORMATION complémentaire
Congé individuel de formation (CIF)	Action de formation	Permettre aux salariés de suivre une formation externe à l'entreprise, à leur initiative, afin de mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, de changement d'activité ou de profession, par une action de formation.	Salariés en CDI pouvant justifier de 24 mois d'activité salariée (à temps plein ou temps partiel) dont 12 mois dans l'entreprise.  Salariés en CDD qui ont travaillé 24 mois dans le secteur privé au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non, sous CDD, au cours des 12 derniers mois.	Le salarié doit déposer un dossier au FONGECIF. Le dossier sera étudié par la commission paritaire du FONGECIF.	Sur internet : site du FONGECIF.
Compte personnel de formation (CPF)	Action de formation	Permettre aux salariés ou demandeurs d'emploi de suivre une formation à leur initiative ou avec leur accord exprès. Le CPF donne principalement accès aux formations conduisant à l'acquisition d'une qualification professionnelle et figurant sur une liste de branche ou interprofessionnelle, à l'accompagnement VAE, aux formations permettant d'acquies le socle de connaissances et compétences.	Toute personne âgée d'au moins 16 ans (ou à partir de 15 ans pour les jeunes qui ont signé un contrat d'apprentissage).	Le salarié peut mobiliser son CPF avec ou sans accord de son employeur. La formation peut avoir lieu en tout ou partie sur le temps de travail avec l'accord de l'employeur. La durée de la formation est fonction du nombre d'heures disponibles dans le compte.	www.moncompteformation.gouv.fr



DISPOSITIF	SUJET	OBJECTIF	PUBLIC	MODALITÉS	POUR TOUTE INFORMATION complémentaire
Bilan de compétences	Action d'orientation	Permettre aux salariés de faire un point sur leur carrière, d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel.	Justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise. Le salarié ayant déjà bénéficié, à sa demande, dans la même entreprise, d'un congé de bilan de compétences ne peut solliciter un nouveau congé de ce type avant un délai de 5 ans.	Prestation possible dans le cadre du congé de bilan de compétences avec le FONGECIF (dépôt d'un dossier qui sera étudié par la commission paritaire du FONGECIF) ou dans le cadre du plan de formation.	Site du FONGECIF, rubrique bilan de compétences.
Conseil en évolution professionnelle (CEP)	Action d'orientation	Formaliser les projets d'évolution professionnelle, accompagner à la mise en œuvre du projet : définir le parcours de formation adéquat, le plan de financement, le calendrier professionnel.	Tout actif, quel que soit son statut (incluant les demandeurs d'emploi).	Service gratuit, ouvert à toute personne. Le salarié devra s'adresser au FONGECIF, à l'APEC, ou Cap emploi.	S'adresser aux prestataires indiqués.
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	Validation de son expérience	Valider son expérience et ses compétences actuelles en vue d'acquies un diplôme.	Toute personne, quels que soient son âge, son niveau d'études ou son statut, pouvant justifier de 3 ans d'expérience en rapport avec la certification obtenue.	La VAE peut être préparée dans le cadre du CPF, ou d'un congé VAE avec le FONGECIF ou du plan de formation.	<a href="http://www.vae.gouv.fr">www.vae.gouv.fr</a>

## ANNEXE II

### EXEMPLE DE FICHE D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

---

Cet entretien est réalisé dans le cadre d'un :

- entretien périodique (tous les 2 ans ou sexennal) ;
- entretien réalisé, à l'issue :
  - d'un congé de maternité ;
  - d'un congé parental d'éducation (à temps plein ou partiel) ;
  - d'un congé de soutien familial ;
  - d'un congé d'adoption ;
  - d'un congé sabbatique ;
  - d'un mandat syndical ;
  - d'un arrêt longue maladie ;
  - d'une période de mobilité volontaire sécurisée.

#### Le salarié

Nom, prénom :

Date de naissance :

Emploi(s) occupé(s) :

Service :

Date d'entrée dans l'entreprise :

Ancienneté dans l'emploi ou les emplois :

#### Responsable chargé de l'entretien

Nom, prénom :

Fonction :

Service :

Bilan de la période :

Formations antérieures dans l'entreprise réalisées depuis N – 2 :

Souhaits exprimés par le salarié :

Observations de celui qui tient l'entretien professionnel :

Signatures qui attestent que l'entretien a bien eu lieu :

Date :

Employeur

Salarié

**Accord professionnel**

**IDCC : 83. – MENUISERIES, CHARPENTES  
ET CONSTRUCTIONS INDUSTRIALISÉES  
ET PORTES PLANES  
(31 mars 1955)**

---

**AVENANT N° 13 DU 3 MARS 2016**

**RELATIF AUX CLASSIFICATIONS, AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2016**

NOR : ASET1650535M

Entre :

La FIBC ;

L'UFME,

D'une part, et

La FNCCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**TITRE I<sup>ER</sup>**

**CHAMP D'APPLICATION**

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16.23Z (anciennement 20.3Z) en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
- éléments d'agencement intérieur en bois ;
- menuiseries industrialisées ;
- portes planes et blocs portes.

## TITRE II

### MONTANTS DE LA RAG ET DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ

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

##### *Rémunération annuelle garantie*

Conformément aux dispositions des articles 7 et 10 de l'accord du 28 juin 2002, le barème de la rémunération annuelle garantie applicable en 2016 est le suivant.

#### 1.1. Classification d'emplois ouvriers et employés

*(En euros.)*

EMPLOI	COEFFICIENT HIÉRARCHIQUE	RAG <sup>(1)</sup>
N1 E unique	100	17 600
N2 E1	115	17 613
N2 E2	120	17 644
N2 E3	125	17 696
N3 E1	135	17 717
N3 E2	140	17 758
N3 E3	150	17 884
N4 E1	160	17 989
N4 E2	170	18 227
N4 E3	180	18 513
N5 E unique	190	20 846

(1) Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année.

#### 1.2. Classification d'emplois techniciens et agents de maîtrise

*(En euros.)*

EMPLOI	COEFFICIENT HIÉRARCHIQUE	RAG <sup>(1)</sup>
N5 E1	185	19 444
N5 E2	190	20 846
N5 E3	210	22 774
N6 E1	230	24 936
N6 E2	265	28 565
N6 E3	300	32 339
N7 E unique	310	33 386

(1) Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année.

#### 1.3. Classification d'emplois cadres

*(En euros.)*

EMPLOI	COEFFICIENT HIÉRARCHIQUE	RAG <sup>(1)</sup>
N7 E1	305	32 880

EMPLOI	COEFFICIENT HIÉRARCHIQUE	RAG <sup>(1)</sup>
N7 E2	310	33 386
N8 E1	345	37 118
N8 E2	375	39 796
N8 E3	420	45 143
N8 E4	480	51 957

(1) Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année.

## Article 2

### *Prime d'ancienneté*

Elle figure en annexe I du présent accord. Cette grille entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la signature de l'accord.

## Article 3

### *Egalité salariale entre les femmes et les hommes*

Les parties signataires conviennent que la présente négociation vise également à continuer de définir les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

A cette fin, au sens des articles L. 3221-2, L. 3221-3, L. 3221-4 et L. 3221-5 du code du travail, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes est en train d'être établi sur la base du rapport prévu à l'article D. 2241-7 du code du travail.

Il a par ailleurs été engagé par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles, une étude quantitative qui porte sur l'actualisation de ce constat, son approfondissement et son évolution, pour identifier les actions à mettre en œuvre pour l'avenir, notamment dans les domaines suivants :

- le positionnement des femmes et des hommes en matière d'emploi et de qualification ;
- la part des femmes et des hommes en contrat de travail à temps plein, en contrat de travail à temps partiel et en contrat d'intérim ;
- la formation professionnelle réalisée par les femmes et les hommes.

## Article 4

### *Dépôt et extension*

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

## Article 5

### *Clause de sauvegarde*

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

## **Article 6**

### *Clause de dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

## **Article 7**

### *Adhésion*

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions du code du travail, en le notifiant par courrier recommandé avec avis de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la loi.

Fait à Paris, le 3 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### GRILLE DES MONTANTS MENSUELS DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ APPLICABLE AU PREMIER JOUR DU MOIS QUI SUIT LA SIGNATURE DE L'ACCORD

Base 151,67 heures

#### A. – Grille ouvriers et employés

*(En euros.)*

EMPLOI	COEFFICIENT hiérarchique	ANCIENNETÉ 3 ans	ANCIENNETÉ 6 ans	ANCIENNETÉ 9 ans	ANCIENNETÉ 12 ans	ANCIENNETÉ 15 ans
N1 E unique	100	36,44	72,89	109,33	145,79	182,23
N2 E1	115	37,40	74,80	112,20	149,57	186,98
N2 E2	120	37,72	75,42	113,14	150,86	188,57
N2 E3	125	38,03	76,07	114,08	152,11	190,15
N3 E1	135	38,66	77,31	115,98	154,66	193,30
N3 E2	140	38,97	77,96	116,94	155,91	194,88
N3 E3	150	39,62	79,22	118,82	158,43	198,06
N4 E1	160	40,24	80,48	120,74	160,97	201,22
N4 E2	170	40,87	81,75	122,63	163,50	204,37
N4 E3	180	41,51	83,02	124,52	166,03	207,53
N5 E unique	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51

#### B. – Grille techniciens et agents de maîtrise

*(En euros.)*

EMPLOI	COEFFICIENT hiérarchique	ANCIENNETÉ 3 ans	ANCIENNETÉ 6 ans	ANCIENNETÉ 9 ans	ANCIENNETÉ 12 ans	ANCIENNETÉ 15 ans
N5 E1	185	45,07	90,16	135,23	180,33	225,40
N5 E2	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51
N5 E3	210	51,17	102,34	153,51	204,69	255,87
N6 E1	230	56,06	112,09	168,14	224,19	280,23
N6 E2	265	64,58	129,16	193,71	258,30	322,88
N6 E3	300	73,10	146,21	219,31	292,41	365,52
N7 E unique	310	75,54	151,08	226,63	302,16	377,70



**Convention collective départementale**

**IDCC : 923. – MÉTALLURGIE  
(Charente-Maritime)  
(27 décembre 1976)**

(Etendue par arrêté du 20 janvier 1979,  
*Journal officiel* du 18 mars 1979)

---

**ADHÉSION PAR LETTRE DU 16 MARS 2016  
DE LA CFDT MÉTAUX 17 À LA CONVENTION COLLECTIVE**

NOR : ASET1650514M  
IDCC : 923

*CFDT métaux 17  
6, rue Albert-I<sup>er</sup>  
17025 La Rochelle*

La Rochelle, le 16 mars 2016.

Monsieur,

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et L.2261-4 du code du travail, je vous informe par la présente que le syndicat CFDT de la métallurgie de la Charente-Maritime adhère à la convention collective territoriale de la métallurgie de la Charente-Maritime.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le secrétaire général, l'expression de mes salutations distinguées.

*Le secrétaire général.*

**Convention collective**

**IDCC : 1628. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES  
(Deux-Sèvres)  
(1<sup>er</sup> juillet 1991)**

*(Bulletin officiel n° 1992-10 bis)*  
(Etendue par arrêté du 31 juillet 1992,  
*Journal officiel* du 12 août 1992)

---

**ACCORD DU 25 MARS 2016**

**RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS  
ET À LA VALEUR DU POINT POUR 2016**

NOR : ASET1650521M  
IDCC : 1628

---

Entre :

L'UIMM Deux-Sèvres,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Il est institué dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques des Deux-Sèvres un barème des taux effectifs garantis annuels applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications, modifié par les avenants des 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983, 25 janvier 1990 et 10 juillet 1992.

Les taux effectifs garantis représentent le montant des salaires pour chaque niveau de classification au-dessous duquel les salariés ne peuvent être rémunérés, sous réserve des dispositions de l'article 29 de la convention collective concernant les salariés de moins de 18 ans.

Les taux effectifs garantis ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective.

**Article 2**

Le barème des taux effectifs garantis est fixé pour la durée légale du travail actuellement en vigueur, soit 35 heures. Leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Pour vérifier l'application du barème des taux effectifs garantis et le comparer aux sommes réellement perçues, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soumis à cotisations sociales, à l'exception des éléments suivants :

- les sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- les primes d'ancienneté telles que définies par la convention collective ;
- les sommes perçues dans le cadre d'un accord d'intéressement ou de participation ;
- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- les primes basées sur l'assiduité ;
- les primes liées à l'organisation du travail (travail en équipe, travail de nuit).

### Article 3

Pour un horaire hebdomadaire travaillé de 35 heures, le barème des taux effectifs garantis annuels à compter de l'année 2016 s'établit comme suit :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	MONTANT
140	17 624
145	17 675
155	17 707
170	17 802
180	17 846
190	18 008
215	18 427
225	18 716
240	19 280
255	20 387
270	21 403
285	22 518
305	23 902
335	25 982
365	28 293
395	30 868

### Article 4

Le présent accord prend effet à compter de l'année 2016.

### Article 5

Sauf disposition plus favorable adoptée par l'entreprise, la valeur du point permettant de déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques est fixée à 5,24 € (base 35 heures) à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont adaptables à l'horaire de travail effectif. Elles servent de base au calcul de la prime d'ancienneté.

### Article 6

Les travailleurs à domicile sont exclus de l'application du présent accord.

### **Article 7**

Le présent accord sera déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Niort et à la direction des relations du travail à Paris.

Fait à Niort, le 25 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**IDCC : 1626. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRO-CÉRAMIQUES ET CONNEXES  
(Hautes-Pyrénées)  
(18 février 1992)**

*(Bulletin officiel n° 1992-12 bis)*  
(Etendue par arrêté du 30 juillet 1992,  
*Journal officiel* du 12 août 1992)

---

**ACCORD DU 22 MARS 2016**

**RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2016**

NOR : ASET1650519M  
IDCC : 1626

---

Entre :

L'UIMM Adour-Pyrénées,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

La CFDT ;

L'USTM CGT ;

La CGT-FO,

D'autre part,

conformément à la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

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

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991 et à l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur les classifications. Il est conclu en considération de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie et compte tenu de la recommandation du même jour figurant en annexe audit accord national.

Conclu ce jour, le présent accord fixe le barème qui est porté en annexe et qui détermine les taux effectifs garantis des mensuels à partir de l'année 2016.

Cet accord répond également aux obligations de l'article 10 *bis* de la convention collective des Hautes-Pyrénées du 18 février 1992.

**Article 2**

Les taux effectifs garantis figurant dans le barème annexé au présent accord s'appliquent à partir de l'année 2016.

### Article 3

L'adoption de ce nouveau barème ne peut avoir par elle-même d'incidence sur les salaires réels, sauf dans le cas où ces derniers se révéleraient inférieurs audit barème.

Les valeurs portées sur les barèmes ci-joints des taux effectifs garantis sont fixées sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Elles devront être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif et donc, le cas échéant, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les taux effectifs garantis, établis pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base de calcul de la prime d'ancienneté.

Elles ne font pas l'objet des majorations de 5 % et 7 % réservées aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Les taux effectifs garantis, figurant sur le barème ci-joint, font l'objet d'un calcul *pro rata temporis* pour les mensuels dont le contrat est suspendu, embauchés ou quittant l'entreprise en cours d'année, ou changeant en cours d'année de classement.

L'application du barème ne devra pas conduire à un nivellement des salaires dans chacune des catégories.

### Article 4

Les parties signataires rappellent leur attachement aux principes d'égalité professionnelle et au contenu de l'accord national du 30 juin 2009 portant avenant à l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

### Article 5

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

### Article 6

#### *Extension*

Les parties signataires s'emploient à obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Tarbes, le 22 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème annuel des taux effectifs garantis des mensuels pour l'année 2016

*Ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise d'atelier*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	BARÈME ANNUEL (base 35 heures)
I	1	140	17 665
	2	145	17 687
	3	155	17 700
II	1	170	17 819
	2	180	17 875
	3	190	17 993
III	1	215	18 142
	2	225	18 451
	3	240	19 208
IV	1	255	19 981
	2	270	20 947
	3	285	21 972
V	1	305	23 463
	2	335	26 009
	3	365	28 601
	4	395	31 721

**Convention collective départementale**

**IDCC : 1626. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRO-CÉRAMIQUES ET CONNEXES  
(Hautes-Pyrénées)  
(18 février 1992)**

*(Bulletin officiel n° 1992-12 bis)*  
(Etendue par arrêté du 30 juillet 1992,  
*Journal officiel* du 12 août 1992)

---

**ACCORD DU 22 MARS 2016**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES AU 1<sup>ER</sup> MAI 2016**

NOR : ASET1650518M  
IDCC : 1626

---

Entre :

L'UIMM Adour-Pyrénées,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

La CFDT ;

L'USTM CGT ;

La CGT-FO,

D'autre part,

conformément à la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

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

Les montants des rémunérations minimales hiérarchiques des mensuels servant de base de calcul à la prime d'ancienneté sont fixés sur la base d'une valeur de point de 5,34 € à compter du 1<sup>er</sup> mai 2016 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

**Article 2**

La détermination des rémunérations minimales hiérarchiques s'obtiendra en multipliant la valeur du point fixée ci-dessus aux coefficients définis à l'article 10 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification et ses avenants.

Les rémunérations minimales hiérarchiques seront adaptables à l'horaire de travail effectif et assorties des majorations fixées par l'article 2 de l'accord national du 13 Juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques, à savoir :

- un barème particulier majoré de 5 % s'applique aux ouvriers ;
- un barème particulier majoré de 7 % s'applique aux agents de maîtrise d'atelier.



Les barèmes sont joints en annexe.

### **Article 3**

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

### **Article 4**

#### *Extension*

Les parties signataires s'emploient à obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Tarbes, le 22 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Base : 35 heures.

Valeur du point : 5,34 € à compter du 1<sup>er</sup> mai 2016.

(En euros.)

NIV.	GRILLE		CLASSIFICATION			RÉMUNÉRATION MINIMALE HIÉRARCHIQUES valeur du point		
	Échelon	Coef.	Administratif et technicien	Ouvrier	Agent de maîtrise	Administratif et technicien (5,34)	Ouvrier (5,60) <sup>(1)</sup>	Agent de maîtrise (5,71) <sup>(2)</sup>
I	1	140		O1		747,60	784,00	
	2	145		O2		774,30	812,00	
	3	155		O3		827,70	868,00	
II	1	170		P1		907,80	952,00	
	2	180				961,20		
	3	190		P2		1 014,60	1 064,00	
III	1	215		P3	AM1	1 148,10	1 204,00	1 227,60
	2	225				1 201,50		
	3	240		TA1	AM2	1 281,60	1 344,00	1 370,40
IV	1	255		TA2	AM3	1 361,70	1 428,00	1 456,00
	2	270		TA3		1 441,80	1 512,00	
	3	285		TA4	AM4	1 521,90	1 596,00	1 627,30
V	1	305			AM5	1 628,70		1 741,50
	2	335			AM6	1 788,90		1 912,80
	3	365			AM7	1 949,10		2 084,10
	4	395				2 109,30		2 255,40
(1) Barème comprenant la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 13 juillet 1983 et l'avenant du 17 janvier 1991.								
(2) Barème comprenant la majoration de 7 % prévue par l'accord national du 13 juillet 1983 et l'avenant du 17 janvier 1991.								

Brochure n° 3050

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1499. – MIROITERIE  
(Transformation et négoce du verre)**

---

**ACCORD DU 1<sup>ER</sup> MARS 2016  
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE**

NOR : ASET1650528M

IDCC : 1499

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre de la recherche d'un progrès social, le présent accord a pour objet de mettre en œuvre un régime collectif et obligatoire de prévoyance conventionnelle permettant l'accès à une protection sociale pour tous les salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle, pour les risques décès et assimilés.

L'introduction de ces garanties a également pour objectif de tendre vers une plus grande solidarité par une mutualisation au niveau national des risques considérés, à travers la recommandation de deux organismes assureurs.

Ce dispositif vise à leur offrir des garanties et une tarification négociées dans le cadre le plus avantageux compte tenu du nombre d'entreprises potentiellement concernées, principalement constitué de TPE et de PME, prioritairement pour celles qui ne disposent d'aucun régime de prévoyance au jour de la date d'effet du présent accord.

Les garanties de prévoyance conventionnelles s'inscrivant dans la durée et visant des risques majeurs, il importe que les choix des partenaires sociaux s'effectuent en fonction de critères tenant à la solidité financière, à la dimension sociale et aux fonctions de conseil des organismes assureurs recommandés.

Un accord collectif du 15 décembre 2011, relatif à un régime de prévoyance garantissant les salariés contre le risque décès, prévoyait que son entrée en vigueur était subordonnée à la publication d'un arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Cet accord n'ayant pas été étendu, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité se réunir à nouveau afin de mettre en conformité le régime de la branche avec les dernières évolutions législatives et réglementaires.

Pour ce faire, les partenaires sociaux ont conduit une procédure de mise en concurrence, aboutissant à la recommandation de deux organismes habilités à recueillir les adhésions des entreprises de la branche, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et à ses décrets d'application.

Cet accord révisé l'accord collectif de branche du 15 décembre 2011 en procédant à son entière réécriture. Il modifie l'article 9 de l'annexe « Collaborateurs » et l'article 14 de l'annexe « Encadrement » de la convention collective de la miroiterie. Il définit et précise entre autres dispositions, les garanties minimales de prévoyance et les conditions pour que tous les salariés de la branche professionnelle bénéficient de cette garantie.

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

### *Objet*

Le présent accord a pour objet la mise en œuvre au profit des salariés visés à l'article 3, d'un régime de prévoyance complémentaire couvrant les risques décès et invalidité absolue définitive (IAD), ci-après appelé « couverture de prévoyance conventionnelle ».

## **Article 2**

### *Champ d'application de l'accord de branche*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre, du 9 mars 1988 (IDCC 1499), ci-après dénommée convention collective nationale de la miroiterie.

## **Article 3**

### *Bénéficiaires de la couverture prévoyance*

Les bénéficiaires de la couverture prévoyance conventionnelle sont l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises qui relèvent de la présente convention collective nationale de la miroiterie, et ce sans distinction selon la nature du contrat de travail et leur ancienneté.

L'adhésion au présent régime est obligatoire pour l'ensemble des salariés. Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisation.

Les garanties définies dans le présent accord constitueront le socle minimal de prévoyance des salariés de la branche, étant précisé que les cotisations minimales des employeurs sont prises en compte pour l'appréciation du respect de l'obligation résultant de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

L'adhésion des salariés dont le contrat de travail est suspendu est maintenue pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers. Sont visées toutes les périodes de suspension du contrat de travail et notamment celles liées à une maladie, une maternité, une paternité ou à un accident dès lors qu'elles sont indemnisées.

Dans ce cas, les cotisations resteront dues pendant cette période dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés dont le contrat n'est pas suspendu : salariés et employeurs devront obligatoirement continuer à acquitter leur part de cotisation.

Pour les périodes de suspension du contrat de travail non rémunérées ou non indemnisées, les garanties en cas de décès et d'invalidité absolue et définitive pourront être maintenues au salarié concerné, à titre facultatif, à charge pour ce dernier d'assumer intégralement le montant total de la cotisation (part patronale et part salariale) pendant la durée du maintien. La rémunération servant de base de cotisation sera alors la moyenne des 12 derniers mois de salaire brut qui précèdent la suspension du contrat de travail. Le salarié devra en faire la demande auprès de son employeur dans le mois qui précède la suspension de son contrat de travail. L'employeur se chargera du paiement de la cotisation auprès de l'organisme assureur gestionnaire.

## **Article 4**

### *Garanties minimales du régime conventionnel de prévoyance*

Les garanties conventionnelles de prévoyance mises en place sont les suivantes :

- décès ;
- invalidité absolue définitive ;
- obsèques ;
- double effet ;
- rente éducation.

Les garanties souscrites ne constituent, en aucun cas, un engagement pour les entreprises, qui ne sont tenues, à l'égard de leurs salariés, qu'au seul paiement des cotisations et des garanties minimales imposées par le présent accord de branche et des dispositions légales et réglementaires. Par conséquent, les garanties mises en œuvre par le contrat d'assurance relèvent de la seule responsabilité des organismes assureurs, au même titre que les modalités, limitations et exclusions de garanties applicables au contrat d'assurance.

### **Article 4.1**

#### *Salaire de référence*

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des garanties du présent régime est égal au total de la rémunération brute (plafonné à la tranche A et à la tranche B) du salarié telle que déclarée par l'employeur à la sécurité sociale au cours des 12 mois précédant le décès, l'arrêt de travail ou la suspension du contrat de travail (hors arrêts maladie) si le décès ou l'invalidité absolue et définitive a été précédé d'une période d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident.

Dans le cas de temps partiel visé à l'article L. 323-3 du code de la sécurité sociale, le salaire de référence est calculé sur la base d'une rémunération à temps plein.

En cas de survenance du décès ou de l'événement donnant lieu à invalidité absolue définitive au cours de la première année du contrat de travail, la rémunération brute 12 mois constituant le salaire de référence sera reconstituée sur la base de la rémunération perçue depuis l'embauche divisée par le nombre de mois de travail écoulés, multipliée par douze.

### **Article 4.2**

#### *Garantie décès toutes causes*

En cas de décès du salarié, qu'elle qu'en soit la cause, il est versé aux bénéficiaires tels que définis à l'article 4.5, un capital, dont le montant minimum est le suivant : 100 % du salaire de référence.

Le capital versé sera majoré pour chaque personne à charge, telle que définie à l'article 5.2, selon le pourcentage suivant : 25 % du salaire de référence par personne à charge.

### **Article 4.3**

#### *Garantie capital décès double effet*

En cas de décès du conjoint, tel que défini à l'article 5.1, survenu simultanément ou postérieurement à celui du salarié, il est versé au(x) enfant(s) du salarié encore à charge, au sens de l'article 5.2, au moment du décès du conjoint, par parts égales entre eux, un capital d'un montant égal à 100 % de celui versé au moment du décès du salarié.

### **Article 4.4**

#### *Garantie invalidité absolue et définitive*

En cas d'invalidité absolue définitive du salarié avant la liquidation de sa retraite, le capital décès est versé de manière anticipée au profit du salarié.

Ce versement met fin à la garantie décès. Ainsi, la survenance ultérieure du décès de la personne en invalidité absolue et définitive ne donnera pas lieu au versement d'un nouveau capital ou, le cas échéant, d'une nouvelle rente éducation, seule l'allocation d'obsèques étant due.

L'invalidité absolue et définitive se définit :

- soit comme la situation d'invalidité reconnue par la sécurité sociale en 3<sup>e</sup> catégorie (art. L. 341-4 du code de la sécurité sociale) ;
- soit comme la situation d'incapacité permanente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la sécurité sociale avec un taux égal à 100 % avec obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

#### **Article 4.5**

##### *Bénéficiaires*

En cas de décès du salarié, les bénéficiaires du capital sont la ou les personne(s) ayant fait l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part du salarié auprès de l'organisme assureur gestionnaire du régime.

En cas de pluralité de bénéficiaires du même rang et de prédécès de l'un ou de plusieurs d'entre eux, la part du capital lui (leur) revenant est répartie entre les autres bénéficiaires au prorata de leur part respective.

En l'absence de désignation de bénéficiaire(s) ou lorsque l'ensemble des bénéficiaires a renoncé ou disparu, le capital est versé dans l'ordre suivant :

- par parts égales entre eux, aux enfants à charge au sens fiscal, légitimes reconnus, adoptifs ou recueillis - y inclus aux enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales entre eux ;
- à défaut, au conjoint du salarié non séparé de corps judiciairement, tel que défini à l'article 5.1, ou au partenaire lié par un Pacs (ayant toujours cette qualité au jour du décès) ;
- à défaut par parts égales aux enfants non à charge, légitimes reconnus, adoptifs ou recueillis présents ou représentés ;
- à défaut, par parts égales entre eux, au père et à la mère du salarié ou au survivant d'entre eux ;
- à défaut, par parts égales entre eux, aux autres ascendants vivants du salarié ;
- et à défaut, à ses héritiers suivant la dévolution successorale.

Le capital est versé hors majorations pour enfant à charge. Ces majorations sont versées aux enfants les ayant générées.

#### **Article 4.6**

##### *Allocation d'obsèques*

En cas de décès du salarié, du conjoint tel que défini à l'article 24.2 ou d'un enfant à charge de plus de 12 ans, une allocation obsèques d'un montant égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au moment du décès est versée à la personne ayant supporté les frais d'obsèques.

Comme le stipule l'article L. 132-3 du code des assurances, et l'article L. 932-23 du code de la sécurité sociale, en cas de décès d'un enfant à charge de plus de 12 ans, la garantie est limitée à la prise en charge des frais d'obsèques dans la limite des frais réels.

## **Article 4.7**

### *Rente éducation*

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, telle que définie par l'article 4.4, et reconnue avant la liquidation de sa pension de vieillesse, il est versé au profit de chacun de ses enfants à charge, tels que définis à l'article 5.2, une rente temporaire d'éducation dont le montant annuel est le suivant :

- 5 % du salaire de référence par enfant à charge jusqu'au 12<sup>e</sup> anniversaire ;
- 10 % du salaire de référence par enfant à charge du 12<sup>e</sup> au 18<sup>e</sup> anniversaire ;
- 15 % du salaire de référence par enfant à charge du 18<sup>e</sup> au 26<sup>e</sup> anniversaire, et sous réserve de remplir les conditions énumérées à l'article 5.2 ci-après.

La rente est versée de façon viagère en cas d'invalidité de l'enfant, reconnue alors qu'il est à charge du salarié, équivalente à l'invalidité de 2<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> 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 civil.

Le montant des rentes est doublé si l'enfant est ou devient orphelin des deux parents.

La rente annuelle est fractionnée et payée trimestriellement par avance.

Le montant annuel de la rente est déterminé à l'origine selon l'âge de l'enfant à la date du décès ou de l'invalidité absolue définitive, et progresse ensuite en fonction de l'âge de l'enfant.

La majoration pour rente progressive intervient au premier jour du trimestre suivant l'anniversaire de l'enfant.

Le versement de la rente par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive du salarié se poursuit en cas de décès de celui-ci, sans donner lieu au versement d'une nouvelle rente.

## **Article 5**

### *Situation de famille*

#### **Article 5.1**

##### *Définition du « conjoint » du salarié*

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du (de la) salarié(e) non divorcé(e) ou non séparé(e) de corps judiciairement.

Sont assimilés au conjoint les partenaires liés par un pacte civil de solidarité (Pacs).

#### **Article 5.2**

##### *Définition des personnes à charge du salarié*

Est considéré comme étant à charge du salarié l'enfant légitime, reconnu ou adopté :

- jusqu'à son 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à son 26<sup>e</sup> anniversaire, sous condition :
- de poursuite d'études dans un établissement secondaire, supérieur ou professionnel ;
- d'être en apprentissage ;
- de poursuite d'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 et 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 employé dans un établissement et service d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé ;

- d’être, préalablement à l’exercice d’un premier emploi rémunéré, inscrit auprès de Pôle emploi comme demandeur d’emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;
- né viable dans les 300 jours postérieurement au décès du salarié et dont la filiation avec celui-ci est établie.

Par assimilation, sont considérés à charge, s’ils remplissent les conditions exposées ci-dessus, les enfants recueillis par le salarié (c’est-à-dire ceux du conjoint, de l’ex-conjoint éventuel ou du partenaire lié par un Pacs tels que définis à l’article 5.1 ci-dessus), à condition d’en avoir la garde et d’être à la charge fiscale du salarié.

Sont considérés comme ascendants à charge du salarié, les ascendants du salarié pris en considération pour la détermination du nombre de parts dans le calcul de l’impôt sur le revenu du salarié.

## **Article 6**

### *Cotisations*

### **Article 6.1**

#### *Taux*

En contrepartie des garanties minimales fixées par le présent accord, le taux global de cotisation est fixé à :

- capital décès et garantie invalidité absolue définitive : 0,286 % du salaire de référence ;
- rente éducation : 0,143 % du salaire de référence ;
- garantie capital décès double effet : 0,009 % du salaire de référence ;
- allocation d’obsèques : 0,037 % du salaire de référence ;
- soit un total de 0,475 % du salaire de référence.

La cotisation globale est répartie à hauteur de 60 % à la charge de l’employeur (soit un taux de 0,285 %) et de 40 % à la charge du salarié (soit un taux de 0,19 %).

Le taux de cotisation est maintenu 3 ans à compter de la date d’effet de l’accord, à législation et réglementation constantes. Les évolutions ultérieures seront décidées entre les organismes assureurs recommandés et la commission paritaire de suivi définie à l’article 14, en fonction des résultats constatés sur le régime, et feront l’objet d’un avenant au présent accord.

### **Article 6.2**

#### *Assiette de cotisation*

Les cotisations seront assises sur l’ensemble de la rémunération annuelle brute des salariés déclarée par l’employeur à la sécurité sociale (tranche A et tranche B).

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l’assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d’un régime d’exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l’assiette des cotisations le 13<sup>e</sup> mois, la prime de vacances, l’indemnité de préavis et les gratifications à l’exclusion des sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l’indemnité compensatrice de congés payés, l’indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l’indemnité de départ à la retraite à l’initiative du salarié ou l’indemnité de non concurrence).

## **Article 7**

### *Revalorisation des rentes d’éducation*

Les rentes éducation servies par l’organisme assureur recommandé sont revalorisées chaque année au 1<sup>er</sup> janvier et au 1<sup>er</sup> juillet, selon les coefficients fixés par son conseil d’administration pour ce type de rente.



## **Article 8**

### *Changement d'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 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 9**

### *Portabilité*

Les salariés bénéficiaires du présent régime auront droit au maintien des garanties en vigueur dans leur entreprise en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage dans les conditions fixées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime complémentaire des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

## **Article 10**

### *Clause de recommandation*

Afin de permettre aux entreprises et aux salariés de disposer d'un tarif de groupe avantageux et pérenne fixé au niveau de la branche et ne prenant pas en compte la sinistralité de chaque entreprise, il a été procédé à une procédure de mise en concurrence de plusieurs organismes assureurs conformément, notamment, aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et des articles D. 912-1 et suivants du même code.

A l'issue de cette procédure de mise en concurrence, les signataires du présent accord ont décidé de recommander :

– pour l'assurance des garanties décès, invalidité absolue et définitive (IAD) et allocation obsèques :

AG2R REUNICA Prévoyance, membre du Groupe AG2R La Mondiale, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale ; siège social : 35-37, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14, membre du GIE AG2R REUNICA ;

– pour l'assurance de la garantie rente éducation :

OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale ; siège social : 17, rue de Marignan, CS 50 003, 75008 Paris.

Pour la simplicité de fonctionnement du présent régime, AG2R REUNICA Prévoyance gère la garantie rente éducation, au nom et pour le compte de l'OCIRP dont elle est membre.

Chaque année, au plus tard au 31 août, les organismes assureurs recommandés présenteront à la commission paritaire les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent, établis en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires devront dans un délai qui ne pourra pas excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix des organismes assureurs recommandés.

Les parties remettront, lors de la demande d'extension, les documents afférents à la procédure de mise en concurrence suivants :

- la publication de l'avis d'appel à la concurrence dans une publication à diffusion nationale habilitée à recevoir des annonces légales ;
- la publication de l'avis d'appel à la concurrence dans une publication spécialisée dans le secteur des assurances ;
- le classement des candidats en fonction des critères d'évaluation.

## **Article 11**

### *Degré élevé de solidarité*

Afin de satisfaire aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le présent accord détermine les garanties collectives permettant de caractériser un degré élevé de solidarité.

En ce sens, la commission paritaire nationale Prévoyance souhaite privilégier, parmi les garanties mentionnées à l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale :

- au titre de l'action sociale, la prise en charge de la cotisation permettant aux salariés en suspension de contrat de travail non rémunérée ou non indemnisée de continuer à bénéficier de la couverture conventionnelle, pendant les périodes de longue maladie, de congés parentaux, de congés de solidarité familiale. L'évolution concernant ces prises en charge (nature du fait générateur, quotité, durée) seront examinées et déterminées par la commission paritaire de la branche ;
- des actions de prévention concernant les risques professionnels, et d'une manière plus générale, l'amélioration des conditions et la qualité de vie au travail avec des thématiques relatives notamment au bien être des salariés, à l'aide aux aidants ... ;

La commission paritaire déterminera annuellement les orientations prioritaires de ces actions en appliquant les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution de ces prestations selon un règlement spécifique qu'elle élaborera et qui sera susceptible d'évoluer ultérieurement au cours de la vie du régime.

Les organismes assureurs recommandés mettent en œuvre, dans le cadre du contrat garantissant les risques assurantiels tels que définis à l'article 4 du présent accord, les prestations à caractère non directement contributif définies par la commission paritaire, dans la limite des fonds constitués à cet effet.

Le financement de ces prestations est assuré par l'affectation de 2 % de la cotisation globale versée par les entreprises adhérentes aux organismes assureurs recommandés.

## **Article 12**

### *Mise en place du régime conventionnel de prévoyance*

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord qui ne disposent pas, à la date d'effet du présent accord, d'un régime de prévoyance couvrant à l'identique, risque par risque, ceux prévus à l'article 4 du présent accord, devront obligatoirement couvrir leur personnel au minimum pour les risques mentionnés dans le présent accord et pour les niveaux de garanties prévus.

### **Article 12.1**

#### *Cas des entreprises ne disposant pas d'un régime collectif obligatoire de prévoyance à la date d'entrée en vigueur du présent accord*

Les entreprises qui ne disposent d'aucune garantie prévoyance pour tout ou partie des deux collèges de salariés visés à l'article ci-dessus devront se mettre en conformité avec le présent accord et souscrire les garanties définies dans le présent accord, pour le(s) collègue(s) de salariés non couvert(s).

Ces entreprises disposent d'un délai de 6 mois maximum suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord pour mettre ce régime collectif de prévoyance effectivement en œuvre.

## **Article 12.2**

### *Cas des entreprises disposant déjà d'un régime collectif obligatoire de prévoyance à la date d'entrée en vigueur du présent accord*

Les entreprises ayant déjà instauré à la date d'effet du présent accord un (des) régime(s) collectif(s) obligatoire(s) de prévoyance au profit des salariés non cadres et/ou cadres, pour la couverture de tout ou partie des risques prévus à l'article 4 du présent accord, disposent d'un délai de 6 mois pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

## **Article 12.3**

### *Adhésion au régime conventionnel*

Lorsqu'une entreprise, entrant dans le champ d'application du régime conventionnel, adhérera aux organismes recommandés, la reprise de ses encours s'organisera conformément à la législation applicable (notamment la loi « Evin » n° 89-1009 du 31 décembre 1989), et les organismes assureurs recommandés pourront solliciter le règlement d'une surcotisation telle que déterminée par le contrat d'assurance et prenant en compte les paramètres techniques et financiers prévus par le contrat d'assurance.

Si l'entreprise en question adhère dans les 12 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, elle sera exonérée de la surcotisation de reprise de passif (cotisation supplémentaire calculée par les organismes assureurs au regard du passif social qu'elle amène dans le régime : salariés en arrêt de travail au moment de l'adhésion, rentes éducation en cours de service au titre du contrat précédent...).

Au-delà du délai de 12 mois précité, la prise en compte du passif sera conditionnée au règlement par l'adhérent de cette surcotisation correspondant à la couverture de ces risques. La commission paritaire de suivi pourra demander à ce que les montants des surcotisations lui soient communiqués à la remise des comptes annuels. Elle pourra également demander à ce que ces montants soient vérifiés par l'actuaire de la branche.

L'adhésion des entreprises au régime mutualisé défini par le présent accord résulte de la signature du bulletin d'adhésion transmis par l'organisme gestionnaire du présent dispositif.

## **Article 13**

### *Modalités relatives à la prise en charge des salariés en arrêt de travail à la date de mise en place du régime de prévoyance conventionnel*

Les salariés en arrêt de travail à la date de mise en place du régime de prévoyance conventionnel bénéficieront des garanties définies par le présent accord.

## **Article 14**

### *Commission paritaire de suivi*

Une commission paritaire de suivi du régime de prévoyance sera mise en place au cours de l'année suivant la mise en place du régime de prévoyance.

Elle sera chargée notamment de suivre la mise en place du régime de prévoyance, de contrôler son application, d'examiner les comptes de résultats et de veiller à son bon fonctionnement.

En plus des comptes détaillés de l'exercice clos, les assureurs recommandés présenteront régulièrement un bilan des adhésions au régime conventionnel et des éventuelles difficultés rencontrées dans le fonctionnement de ce régime de prévoyance.

La commission paritaire de suivi composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives au sein de la branche et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Cette commission de suivi se réunit au moins une fois par an.

La commission peut, pour ce faire, solliciter l'assistance d'un conseil, afin de disposer d'un accompagnement juridique et technique. Les honoraires seront supportés par les organismes assureurs recommandés et portés au débit du compte de résultat de l'opération d'assurance.

## **Article 15**

### *Garantie décès*

La mise en place de la garantie décès définie au présent accord vient réviser l'article 9 de l'annexe « Collaborateurs » et l'article 14 de l'annexe « Encadrement » de la convention collective de la miroiterie, qui, du fait du caractère plus favorable du présent accord, n'auront plus à être appliqués.

## **Article 16**

### *Révision et dénonciation de l'accord de branche*

Le présent accord fera l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur, avec un préavis de 6 mois.

## **Article 17**

### *Durée et entrée en vigueur de l'accord de branche*

Le présent accord national est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

## **Article 18**

### *Dépôt et extension de l'accord de branche*

Le présent accord collectif de branche sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, et déposé, après expiration du délai d'opposition, à la DIRECCTE et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions légales.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi de la formation professionnelle et du dialogue social dans les conditions fixées par la législation, en y joignant les documents afférents à la procédure de mise en concurrence listés à l'article 10 du présent accord.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> mars 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

FFPV.

### **Syndicats de salariés :**

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie ;

CMTE CFTC ;

Fédéchimie CGT-FO.

## ANNEXE

### TABLEAU DES GARANTIES COLLECTIVES

GARANTIES base convention collective nationale	ENSEMBLE DU PERSONNEL
<b>Capital décès toutes causes</b> Quelle que soit la situation de famille Majoration par personne à charge Double effet Invalidité totale et définitive	100 % du salaire de référence (TA + TB) (*) 25 % du salaire de référence (TA + TB) (*) 100 % capital décès toutes causes 100 % capital décès toutes causes (hors majoration pour personnes à charge) versé par anticipation
<b>Frais d'obsèques</b> Décès du salarié, du conjoint ou d'un enfant de plus de 12 ans	100 % PMSS (**)
<b>Rente éducation (OCIRP)</b> En cas de décès du salarié, versement d'une rente temporaire au profit de chaque enfant à charge : – jusqu'à 11 ans révolus – de 12 ans à 17 ans révolus – de 18 ans à 25 ans révolus (sous conditions)	5 % du salaire de référence (TA + TB) (*) 10 % du salaire de référence (TA + TB) (*) 15 % du salaire de référence (TA + TB) (*)
Orphelin de père et de mère	Doublement de la rente éducation
(*) Rémunération brute du salarié perçue au cours des 12 mois précédant le sinistre. (**) PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.	

**Accord professionnel**

**PRESSE**

ACCORD DU 9 MARS 2016

RELATIF À LA FORMATION DES JOURNALISTES RÉMUNÉRÉS À LA PIGE

NOR : ASET1650537M

PRÉAMBULE

Les organisations professionnelles de presse écrite imprimée et/ou en ligne et d'agences de presse, et les organisations syndicales représentatives dans le champ de la convention collective nationale des journalistes expriment leur volonté de développer l'accès à la formation professionnelle des journalistes professionnels rémunérés à la pige, et souhaitent par le présent avenant définir les modalités d'application à ces derniers des dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Le présent avenant a pour ambition de permettre au plus grand nombre de journalistes professionnels rémunérés à la pige d'accéder à la formation professionnelle par des actions d'adaptation et par des actions de développement de compétences leur permettant d'assurer leur évolution professionnelle.

Compte tenu de l'évolution numérique et de la transformation des entreprises de presse en entreprises multimédia, une attention particulière sera accordée aux formations opérationnelles permettant l'adaptation des journalistes professionnels rémunérés à la pige à ces mutations. De plus, l'accès des journalistes professionnels rémunérés à la pige à des formations modulables, en lien avec le métier de journaliste, sera favorisé.

Les parties signataires du présent avenant soulignent le rôle décisif de l'organisme paritaire collecteur agréé – AFDAS – pour porter un soin particulier à l'accueil, à l'accompagnement et à l'orientation des journalistes professionnels rémunérés à la pige.

TITRE I<sup>ER</sup>

**CHAMP D'APPLICATION**

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

*Définition*

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux journalistes professionnels au sens des articles L. 7111-3 et L. 7111-4 du code du travail, rémunérés à la pige et titulaires de la carte d'identité professionnelle des journalistes professionnels, ci-après désignés les « journalistes pigistes ».

Sont exclus du présent avenant, les journalistes pigistes pour lesquels la pige est le complément d'un contrat à durée indéterminée à temps complet.

Le présent avenant constitue le cadre conventionnel de référence pour l'accès à la formation des journalistes pigistes employés par des entreprises de presse écrite imprimée et/ou en ligne, et des

agences de presse, ci-après désignées les « entreprises de presse ». Il s'inscrit dans le champ de la convention collective nationale des journalistes (IDCC 1480).

Les parties signataires conviennent de conférer au présent avenant un caractère impératif.

Les accords d'entreprises portant sur les mêmes matières ne peuvent y déroger que dès lors qu'ils comportent des dispositions plus favorables pour les journalistes pigistes que le présent avenant.

## **Article 2**

### *Accords antérieurs*

Le présent avenant constitue un avenant à l'accord collectif national sur la formation professionnelle – presse du 29 mars 2005. Il annule et remplace les dispositions de l'avenant du 30 janvier 2009 relatif aux journalistes professionnels rémunérés à la pige.

## **TITRE II**

### **ACCÈS AUX DISPOSITIFS DE FORMATION**

## **Article 3**

### *Principes généraux*

Les journalistes pigistes, compte tenu des spécificités de leur activité, présentent directement leurs demandes auprès de l'AFDAS quels que soient les dispositifs de formation mobilisés. Ils bénéficient de droits d'accès à la formation similaires à ceux des salariés en poste en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée. Ils ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation prévus par la loi.

Toutefois, ils peuvent également participer aux actions de formation des entreprises et présenter leurs demandes aux responsables formation de celles-ci ou à défaut à toute personne compétente au sein de l'entreprise.

## **Article 4**

### *Allocation de formation*

Afin de tenir compte de la diversité des situations, une allocation pour l'indemnisation des formations des journalistes pigistes est instaurée. Elle prend la forme d'un forfait horaire dont le montant et les modalités de versement sont proposés par la commission « journalistes pigistes » prévue à l'article 14 du présent avenant, au conseil paritaire de la presse écrite et des agences de presse (CPP) puis au conseil d'administration de l'AFDAS.

## **Article 5**

### *Plan de formation*

Les journalistes pigistes peuvent bénéficier d'actions de formation au sein des entreprises de presse ou par le biais de plans de formation de branche.

#### **5.1. Plan de formation de l'entreprise**

Les journalistes pigistes peuvent bénéficier du plan de formation d'une entreprise avec laquelle ils collaborent. Dans ce cadre, les formations sont réalisées à la demande de l'entreprise et sont rémunérées.

Pour l'application de ces dispositions, les parties signataires incitent les entreprises à intégrer les journalistes pigistes aux actions de formation qu'elles mettent en œuvre dans le cadre de leur plan de formation.

#### **5.2. Plan de formation de branche**

Les journalistes pigistes bénéficient des fonds des plans de formation de branche mutualisés, issus des contributions légales versées par les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant et gérées



par l'AFDAS. Dans ce cadre, ils présentent directement leur demande de formation auprès de l'AFDAS et leur indemnisation est assurée dans les conditions définies à l'article 4 du présent avenant.

Pour accéder aux financements de l'AFDAS, les journalistes pigistes peuvent être rattachés aux enveloppes de chaque catégorie d'entreprise (moins de 10 salariés [moins de 11 salariés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016], de 10 à 49 salariés [entre 11 à 49 salariés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016], de 50 à 299 salariés) pour lesquelles ils ont réalisé au moins une pige au cours de l'année civile précédente. Ils peuvent donc relever de plusieurs catégories.

Les journalistes pigistes peuvent également bénéficier des fonds collectés au titre de la contribution conventionnelle prévue à l'article 13 du présent avenant.

## **Article 6**

### *Périodes de professionnalisation*

Les parties signataires souhaitent favoriser le développement de formations des journalistes pigistes en adaptant, pour ces derniers, les modalités d'accès à la période de professionnalisation et ses modes de financement.

#### **6.1. Principes et objectifs**

Sont éligibles aux périodes de professionnalisation, les formations qui :

- préparent à un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), à un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou à un CQP interbranches ;
- permettent d'acquérir une certification par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- préparent à une certification figurant à l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;
- relèvent du socle de connaissances et de compétences défini par les articles D. 6113-1 et suivants du code du travail ;
- permettent l'acquisition d'une qualification reconnue par une convention collective nationale.

Une qualification reconnue par une convention collective nationale aboutit à un positionnement identifié dans la classification de ladite convention collective nationale.

A l'issue de la formation ou de l'action de validation effectuée lors de la période de professionnalisation, l'organisme de formation doit remettre au journaliste pigiste un diplôme, un titre, un certificat ou une attestation de compétences et de connaissances.

Les périodes de professionnalisation peuvent également abonder le compte personnel de formation (CPF).

#### **6.2. Durée**

La durée minimale d'une formation en période de professionnalisation est fixée par la loi à 70 heures sur 12 mois calendaires sauf :

- lorsque la formation a pour objet une action d'accompagnement à la VAE. Dans ce cas, la durée minimale de l'action de formation est de 5 heures ;
- lorsque la formation suivie prépare à une certification enregistrée à l'inventaire précité ;
- lorsque la formation abonde un parcours de formation engagé dans le cadre du compte personnel de formation.



### 6.3. Financement

Les journalistes pigistes peuvent bénéficier de financements au titre de la période de professionnalisation dans les conditions suivantes :

1. soit la période de professionnalisation est mise en œuvre par une entreprise avec laquelle ils collaborent. Dans ce cas, l'entreprise sollicite la prise en charge du coût pédagogique auprès de l'AFDAS et rémunère le journaliste pigiste ;

2. soit la période de professionnalisation est mise en œuvre par le journaliste pigiste. Sa demande peut être :

a) Prise en compte par une entreprise avec laquelle il collabore. Dans ce cas, l'entreprise sollicite la prise en charge du coût pédagogique auprès de l'AFDAS et rémunère le journaliste pigiste ;

b) Présentée directement auprès de l'AFDAS. Dans ce cas, l'AFDAS finance le coût de la formation et le journaliste pigiste perçoit de l'AFDAS une indemnisation dans les conditions définies à l'article 4 du présent avenant.

Le financement des formations est assuré dans la limite des forfaits fixés par le conseil d'administration de l'AFDAS, sur proposition de la commission « journalistes pigistes » prévue à l'article 14 du présent avenant, après validation du conseil paritaire de la presse écrite et des agences de presse (CPP).

Pour l'application de ces dispositions, les parties signataires invitent l'AFDAS à orienter le journaliste pigiste vers la mobilisation de son compte personnel de formation, en complément du dispositif de la période de professionnalisation, lorsque la formation qu'il sollicite y est éligible.

Les formations réalisées dans le cadre des périodes de professionnalisation sont financées par les contributions légales versées par les entreprises au titre de la professionnalisation, tel que précisé à l'article 12 du présent avenant.

### 6.4. Contrats de professionnalisation

Les parties signataires incitent les entreprises visées par le présent accord à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes journalistes et des demandeurs d'emploi qui doivent consolider leur qualification professionnelle, par la conclusion de contrats de professionnalisation plutôt que par le recours à la pige.

Les entreprises visées par le présent accord sont particulièrement invitées à recourir à des contrats de professionnalisation pour des journalistes pigistes entrant dans la profession et n'ayant pas suivi un cursus initial de formation au journalisme.

## Article 7

### *Congé individuel de formation, bilan de compétences et validation des acquis de l'expérience*

Le congé individuel de formation (CIF) permet à un journaliste pigiste de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation avec ou sans suspension de son activité de journaliste pigiste.

#### 7.1. Principes et conditions d'accès

Les journalistes pigistes ont accès aux financements du congé individuel de formation par l'AFDAS, à condition d'être titulaires de la carte d'identité professionnelle des journalistes professionnels depuis au moins 2 ans au jour de la demande de formation, et de justifier du paiement de piges de la part d'au moins une entreprise de presse, au cours des 12 derniers mois avant cette demande.

Les mêmes conditions sont applicables pour l'accès :

- au bilan de compétences qui permet au journaliste pigiste, au cours de sa vie professionnelle, d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- à la validation des acquis de l'expérience (VAE) qui permet au journaliste pigiste d'acquérir une certification inscrite au RNCP en valorisant son expérience professionnelle et les compétences ainsi acquises.

Les parties signataires invitent l'AFDAS à orienter le journaliste pigiste vers une mobilisation de son compte personnel de formation, en complément de sa demande de CIF, lorsque l'action de formation qu'il sollicite est éligible à celui-ci.

## 7.2. Prise en charge des coûts pédagogiques, de la rémunération et des frais annexes

Dans les conditions fixées par le conseil d'administration de l'AFDAS, sur proposition de la commission « journalistes pigistes » prévue à l'article 14 du présent avenant, le suivi d'une formation dans le cadre du congé individuel de formation fait l'objet d'une prise en charge des coûts pédagogiques, des frais annexes ainsi que, à la demande du journaliste pigiste, de sa rémunération.

Le calcul de la rémunération est effectué en retenant la rémunération moyenne la plus élevée entre :

- la rémunération moyenne perçue sous forme de piges au cours des 12 derniers mois ;
- la rémunération moyenne perçue sous forme de piges au cours des 4 derniers mois.

Sont prises en compte les piges versées par les entreprises visées par le présent accord cotisant à l'AFDAS.

La rémunération est versée directement par l'AFDAS aux journalistes pigistes pendant les périodes de formation, selon les modalités de gestion applicables aux salariés en contrat à durée déterminée, permettant au journaliste pigiste de ne pas avoir à demander d'autorisation d'absence.

L'ensemble de ces coûts est financé sur l'enveloppe CIF presse.

## Article 8

### *Compte personnel de formation*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail (dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage), tel que prévu par la loi. Ce compte lui permet, à son initiative, de bénéficier de formations professionnelles.

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

## 8.1. Principes

Le compte personnel de formation est un dispositif d'accès à la formation qui permet à son bénéficiaire de suivre :

- des actions d'accompagnement de la VAE ;
- les formations relevant du socle commun de compétences et de connaissances ;
- les formations inscrites sur la liste nationale interprofessionnelle établie par le comité interprofessionnel pour l'emploi et la formation professionnelle (COPANEF) ;

- les formations inscrites sur les listes régionales interprofessionnelles établies par les comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation professionnelle (COPAREF) ; les formations inscrites sur la liste de branche établie par la commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF) de la presse, qui sont celles qui conduisent à un titre inscrit au RNCP, à une certification inscrite à l'inventaire de la CNCP, à un CQP.

Les certifications mentionnées ci-dessus figurent sur le portail d'information et de gestion des droits à CPF administré par la Caisse des dépôts et consignations. Le titulaire du compte peut, via ce portail, connaître ses droits à CPF ainsi que les formations auxquelles il peut accéder, et qui répondent à des besoins de qualifications identifiés dans la branche, ou sur les territoires.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

## 8.2. Acquisition des heures

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, conformément aux dispositions de l'article R. 6323-1 du code du travail relatives aux salariés dont la rémunération n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail, le montant de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est fixé à 2 080 fois le montant du salaire minimum horaire de croissance, soit 20 113,36 € brut en 2016. Pour ce niveau de rémunération annuelle, le journaliste pigiste acquiert 24 heures sur son CPF, au titre de l'année correspondante.

L'alimentation du CPF des journalistes pigistes est par conséquent calculée au prorata du rapport entre la rémunération effectivement perçue et le montant de référence mentionné ci-dessus. Lorsque le calcul ainsi effectué aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce chiffre est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur. Un journaliste pigiste percevant, par exemple, une rémunération annuelle de 10 000 € brut acquiert, en conséquence, un total de 12 heures sur son CPF, au titre de l'année correspondante.

Le journaliste pigiste peut acquérir un crédit maximal de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis de 12 heures par an dans la limite d'un plafond total de 150 heures renouvelable tout au long de sa vie professionnelle.

Pour la période antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2015, la reconstitution des droits acquis dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) et utilisables dans le cadre du CPF, est effectuée directement par le journaliste pigiste qui saisit lui-même le solde de ses heures de DIF acquises sur la plateforme [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr). À cet effet, le journaliste pigiste peut solliciter l'aide d'un conseiller en évolution professionnelle, dans le cadre, par exemple, du dispositif prévu à l'article 10 du présent avenant.

Rappel des règles de calcul du solde des heures de DIF acquises jusqu'au 31 décembre 2014, précisées par décision du conseil d'administration du 6 mai 2015

Le journaliste pigiste a acquis des heures de DIF selon les modalités suivantes :

- au titre de l'année 2009 : 20 heures de DIF, à condition d'avoir été titulaire de la carte de presse 2009 ;
- pour les années 2010 à 2014 : le nombre d'heures de DIF acquis par année s'obtient par la formule suivante :  $(\text{montant total des piges perçues sur l'année civile y compris } 13^{\text{e}} \text{ mois et congés payés} / 18\,200) \times 20$ . Le résultat obtenu est arrondi à l'unité supérieure et plafonné à 20 heures par an. Les années au cours desquelles le journaliste pigiste n'était pas bénéficiaire de la carte de presse ne doivent pas être comptabilisées.

La totalité des heures acquises est plafonnée à 120 heures sur l'ensemble de la période. Si le journaliste pigiste a bénéficié d'une formation dans le cadre du DIF au cours de l'une de ces années, la durée de formation doit être retranchée du total des heures obtenues.

Dans le cas où le journaliste pigiste pourrait justifier d'un cumul d'heures plus favorable grâce aux attestations remises avant le 31 janvier 2015 par les différentes entreprises avec lesquelles il collabore (y compris sur la base de l'avenant du 30 janvier 2009), alors les services de l'AFDAS tiennent compte de ce décompte.

### 8.3 Mise en œuvre

Les demandes de financement de formation au titre du CPF sont adressées directement à l'AFDAS par les journalistes pigistes.

Afin de favoriser l'accès à la formation des journalistes pigistes, les signataires s'engagent, en liaison avec la commission « journalistes pigistes » prévue à l'article 14 du présent avenant, à recenser les certifications utiles à l'exercice de l'activité de journaliste pigiste et à proposer à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEF) de la presse leur inscription sur la liste de branche des certifications éligibles au CPF.

### 8.4. Indemnisation

Les signataires du présent accord demandent au conseil d'administration de l'AFDAS que, conformément aux dispositions de l'article R. 6323-5, IV, du code du travail, l'indemnisation du journaliste pigiste pendant la formation soit prise en charge par l'AFDAS dans les conditions définies à l'article 4 du présent avenant et dans la limite de 50 % de l'ensemble des coûts pris en charge au titre des heures inscrites sur son CPF.

Exemple :

Formation d'une durée de 21 heures financée à hauteur de 35 € de l'heure pour les coûts pédagogiques et frais annexes, soit une prise en charge de  $21 \times 35 = 735$  €. La prise en charge de la rémunération, incluant les charges patronales, ne pourra être supérieure à 735 €, pour une prise en charge totale de 1 470 € (soit un plafond pour le coût de la rémunération égal à 50 % maximum de la prise en charge totale).

Pour des raisons de simplification de gestion et dans le but de favoriser l'utilisation effective du CPF, l'AFDAS verse directement au journaliste pigiste concerné le montant de l'indemnisation prise en charge.

## Article 9

### *Articulation des dispositifs*

Afin de privilégier une logique de projet sur une logique de dispositif, les parties signataires s'engagent à solliciter de l'AFDAS la mise en place d'une gestion favorisant l'articulation des dispositifs et ainsi la mise en œuvre des parcours de formation dans le cadre de projets professionnels. Ainsi, l'AFDAS est invité à rechercher systématiquement les possibilités de multi-financements notamment lorsque la durée de la formation suivie ne permet pas de l'organiser en mobilisant une seule mesure : plan de formation, périodes de professionnalisation, CPF ou CIF.

Un suivi de ce travail d'optimisation des dispositifs est effectué par la commission « journalistes pigistes » prévue à l'article 14 du présent avenant. Dans ce cadre, elle peut formuler des propositions pour favoriser l'accès à la formation des journalistes pigistes et à son financement.

## TITRE III

### **SUIVI DU PARCOURS PROFESSIONNEL DES JOURNALISTES PIGISTES**

Du fait de la spécificité de l'emploi des journalistes pigistes, les parties signataires conviennent de l'importance d'un accompagnement dans leur réflexion sur l'évolution de leur métier, sur un changement de carrière envisagé, ou encore sur un besoin de développement de compétences ou de formation.

## Article 10

### *Conseil en évolution professionnelle*

Les journalistes pigistes bénéficient d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) assuré par l'AFDAS. Ils peuvent également s'adresser à tout autre opérateur habilité : APEC, Pôle emploi, CAP emploi, mission locale ou tout autre organisme désigné par un conseil régional.

Le CEP se structure autour d'un accueil individualisé, d'un conseil personnalisé et d'un accompagnement à la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle.

La démarche du CEP doit notamment permettre au bénéficiaire :

- de disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel ainsi que d'un suivi par un référent dans les différentes phases du CEP ;
- d'accéder à une information individualisée ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel ;
- de vérifier sa faisabilité ;
- de cerner, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- de construire un plan d'actions permettant notamment d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet.

Les services de l'AFDAS et les entreprises informeront les journalistes pigistes de l'existence et des modalités du CEP.

## Article 11

### *Suivi de parcours professionnel personnalisé*

#### 11.1. Principe et objectifs

Dans le souci de faire bénéficier les journalistes pigistes d'un accompagnement tenant notamment compte de leur mode de collaboration, et sans exclure la possibilité pour les entreprises de presse de réaliser un entretien professionnel tous les 2 ans avec les journalistes pigistes avec lesquels elles collaborent régulièrement, les parties signataires décident de la mise en place d'un dispositif conventionnel spécifique de « suivi de parcours professionnel personnalisé ».

Ce dispositif a pour objectif :

- d'une part, d'établir un bilan de la situation de chaque pigiste et de recenser, tous les 2 ans, ses besoins de formation ;
- d'autre part, de proposer au pigiste des orientations personnalisées vers les dispositifs de formation existants.

Compte tenu des données objectives sur l'emploi et le parcours des pigistes collectées dans le cadre du suivi de parcours professionnel personnalisé, ce dispositif constitue en outre un outil de pilotage pour la commission « journalistes pigistes » prévue à l'article 14 du présent avenant.

#### 11.2 Mise en œuvre

Avec l'appui technique des services de l'AFDAS, la commission « journalistes pigistes » prévue à l'article 14 du présent avenant élabore le cahier des charges relatif à la construction de l'outil permettant d'assurer, par tout moyen y compris dématérialisé, le suivi de parcours professionnel personnalisé des journalistes pigistes. Elle conduit l'appel d'offres et veille à sa bonne réalisation.

La commission « journalistes pigistes » suit la mise en œuvre du dispositif ainsi que son exploitation. Elle administre, en toute confidentialité, la base de données.

Par ailleurs, les entreprises informent les journalistes pigistes, quel que soit leur niveau de collaboration, de l'existence de ce dispositif spécifique.

### 11.3 Financement

Le dispositif de suivi de parcours professionnel personnalisé est financé par une contribution conventionnelle forfaitaire dédiée, définie à l'article 13 du présent avenant. Cette contribution finance le développement de l'outil et sa mise en œuvre.

## TITRE IV

### COLLECTE DES FONDS POUR LA FORMATION DES PIGISTES

Les contributions visées aux articles 12 et 13 du présent avenant sont calculées sur l'assiette de toutes les rémunérations brutes versées sous forme de piges par les entreprises relevant du champ d'application du présent avenant.

#### Article 12

##### *Contribution légale*

Toutes les entreprises visées par le présent avenant doivent s'acquitter, sur le montant total des piges brutes versées dans l'année civile précédant l'appel de cotisations, d'une contribution, selon les dispositions légales en vigueur au jour de la signature du présent accord :

- soit de 0,55 % du montant total des piges brutes lorsqu'elles occupent moins de 10 salariés (moins de 11 salariés à partir de la déclaration de collecte de 2017 assise sur les piges versées en 2016). A ce jour, cette contribution est composée comme suit :
  - 0,4 % destinés au financement du plan de formation ;
  - 0,15 % destinés au financement de la professionnalisation.
- soit de 1,00 % du montant total des piges brutes lorsqu'elles occupent 10 salariés ou plus (11 salariés ou plus à partir de la déclaration de collecte de 2017 assise sur les piges versées en 2016). A ce jour, cette contribution est composée comme suit :
  1. Entreprise occupant de 10 à 49 salariés (11 à 49 salariés à partir de la déclaration de collecte de 2017 assise sur les piges versées en 2016) :
    - 0,15 % destinés au financement du congé individuel de formation ;
    - 0,2 % destinés au financement du compte personnel de formation ;
    - 0,2 % destinés au financement du plan de formation ;
    - 0,3 % destinés au financement de la professionnalisation ;
    - 0,15 % versés au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.
  2. Entreprise occupant de 50 à 299 salariés :
    - 0,2 % destinés au financement du congé individuel de formation ;
    - 0,2 % destinés au financement du compte personnel de formation ;
    - 0,1 % destinés au financement du plan de formation ;
    - 0,3 % destinés au financement de la professionnalisation ;
    - 0,2 % versés au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.
  3. Entreprise occupant 300 salariés et plus :
    - 0,2 % destinés au financement du congé individuel de formation ;
    - 0,2 % destinés au financement du compte personnel de formation ;
    - 0,4 % destinés au financement de la professionnalisation ;
    - 0,2 % versés au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

La ventilation de ces contributions s'effectue conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ces financements garantissent l'accès des journalistes pigistes aux dispositifs d'accès à la formation dans les conditions prévues au titre II du présent avenant.



Les fonds collectés pour les journalistes pigistes dans le cadre de la professionnalisation et du plan de formation sont exclusivement affectés à la formation des journalistes pigistes. Ceux collectés au titre des autres dispositifs (CPF et CIF) sont accessibles aux journalistes pigistes et mutualisés au niveau de l'AFDAS.

## Article 13

### *Contributions conventionnelle et forfaitaire*

Toutes les entreprises visées par le présent accord versent, chaque année, à l'AFDAS :

1. Une contribution conventionnelle mutualisée d'un montant de 0,30 % du montant total des piges brutes de l'année précédant l'appel de cotisation, à l'exception des entreprises de moins de 10 salariés (11 salariés à partir de la déclaration de collecte 2017).

Cette contribution est exclusivement réservée au financement d'actions au bénéfice des journalistes pigistes relevant du champ d'application du présent avenant. Elle peut être utilisée pour financer ou abonder le financement :

- d'actions de formation suivies dans le cadre du CPF ;
- d'actions de formation suivies dans le cadre du plan de formation et de la période de professionnalisation ;
- d'actions de formation définies comme prioritaires par la commission « journalistes pigistes ».

Ces contributions restent entièrement acquises sans limitation de durée, les reliquats éventuels étant reportables d'année en année.

2. Une contribution forfaitaire dédiée au financement du dispositif de « suivi de parcours professionnel personnalisé » défini à l'article 11 du présent avenant. Chaque entreprise verse cette contribution forfaitaire dont le montant est fixé de la façon suivante :

- 10 € pour les entreprises dont le montant total des piges brutes versées dans l'année est inférieur ou égal à 10 000 € ;
- 50 € pour les entreprises dont le montant total des piges brutes versées dans l'année est supérieur à 10 000 € et inférieur ou égal à 50 000 € ;
- 100 € pour les entreprises dont le montant total des piges brutes versées dans l'année est supérieur à 50 000 € et inférieur ou égal à 200 000 € ;
- 200 € pour les entreprises dont le montant total des piges brutes versées dans l'année est supérieur à 200 000 € et inférieur ou égal à 500 000 € ;
- 400 € pour les entreprises dont le montant total des piges brutes versées dans l'année est supérieur à 500 000 €.

Dans tous les cas, la contribution forfaitaire est plafonnée à hauteur de 0,1 % du montant total des piges brutes versées l'année considérée. Il sera fait un bilan annuel de la consommation de la contribution forfaitaire. Les fonds non consommés après 2 ans pourront être affectés au financement des actions de formation.

L'ensemble de ces contributions est dû au titre de chaque année civile à compter de l'année 2016, sur la base du montant total brut des piges versées en 2015. Elles sont appelées en même temps que la contribution légale.

TITRE V

**COMMISSION « JOURNALISTES PIGISTES »**

**Article 14**

*Missions de la commission « journalistes pigistes »*

Il est constitué au sein de l'AFDAS, sous l'égide du conseil paritaire de la presse écrite et des agences de presse, une commission « journalistes pigistes » ayant pour missions :

- de piloter, avec l'accompagnement technique des services de l'AFDAS, toutes les demandes de financement d'actions de formation, à l'exception du CIF et du CPF sans abondement ;
- de définir les orientations relatives à l'emploi de la contribution conventionnelle définie au 1 de l'article 13 du présent avenant en lien avec le conseil paritaire de la presse écrite et des agences de presse et le conseil d'administration de l'AFDAS ;
- de piloter le développement et la mise en œuvre du « suivi de parcours professionnel personnalisé » défini à l'article 11 du présent avenant ;
- de proposer à la commission paritaire presse (CPP), puis au conseil d'administration de l'AFDAS, les modalités de calcul et le montant de l'allocation versée pendant la formation, comme le prévoit l'article 4 du présent avenant ;
- de veiller à l'accès des journalistes pigistes aux dispositifs d'accès à la formation de droit commun, selon les modalités spécifiques prévues par le présent avenant ;
- de définir les moyens d'information, de conseil et d'accompagnement mis en œuvre par l'AFDAS à l'attention des journalistes pigistes ;
- de définir les formations prioritaires ;
- de préciser les formations qui peuvent donner lieu à abondement au titre du CPF ;
- de proposer à la CPNEF de la presse l'inscription sur la liste des certifications éligibles au CPE, les certifications qui présentent un intérêt particulier pour la professionnalisation des journalistes pigistes ;
- de définir les actions relevant du développement de compétences et plus largement du développement de la formation professionnelle continue qui peuvent être financées par la contribution conventionnelle ;
- de formuler des analyses à partir des états d'engagement fournis par l'AFDAS à chaque commission et du bilan annuel d'activité établi par l'AFDAS sur la formation des journalistes pigistes.

Cette commission est composée de six représentants des organisations syndicales représentatives de journalistes et de six représentants des organisations patronales représentant les entreprises visées par le présent avenant. Il est désigné un suppléant pour chaque représentant.

La commission « journalistes pigistes » est mise en place par l'AFDAS dès la signature du présent avenant.

TITRE VI

**DISPOSITIONS FINALES**

**Article 15**

*Dépôt*

Le présent avenant est déposé à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, il fera l'objet d'une demande d'extension par la partie signataire la plus diligente.



## **Article 16**

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de sa date de signature pour une durée indéterminée.

## **Article 17**

### *Commission d'interprétation*

Les éventuelles difficultés d'application du présent avenant seront soumises à une commission d'interprétation, réunie dans un délai de 3 mois à compter de la demande de saisine formulée par écrit, par une ou plusieurs organisations professionnelles ou syndicales signataires du présent avenant, à l'attention des autres organisations professionnelles ou syndicales signataires du présent avenant.

La commission d'interprétation est composée d'un représentant par organisation professionnelle ou syndicale signataire du présent avenant.

## **Article 18**

### *Commission de suivi*

Une commission de suivi est créée afin d'établir chaque année le bilan de l'application du présent avenant, à partir du bilan annuel d'activité établi par l'AFDAS, et le cas échéant, des constats de la commission « journalistes pigistes » prévue à l'article 14 du présent avenant.

La commission de suivi est composée d'un représentant par organisation professionnelle ou syndicale signataire du présent avenant.

## **Article 19**

### *Révision*

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

## **Article 20**

### *Dénonciation*

Le présent avenant peut être dénoncé par chacune des parties signataires dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

## **Article 21**

### *Adhésion*

L'adhésion au présent avenant d'une branche professionnelle ayant recours aux journalistes pigistes peut s'effectuer dans les conditions prévues par les articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 9 mars 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FFAP ;  
FNAPPI ;  
FNPS ;  
FPPR ;  
SEPM ;  
SPIIL ;

SPQD ;

SPQN ;

SPQR.

**Syndicats de salariés :**

CFE-CGC ;

CFTC ;

SNJ.

Brochure n° 3370

**Convention collective nationale**

**IDCC : 3127. – ENTREPRISES DE SERVICES À LA PERSONNE**

---

**ACCORD DU 26 JANVIER 2016**

**RELATIF À LA COMMISSION DE VALIDATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE**

NOR : ASET1650513M

IDCC : 3127

**PRÉAMBULE**

La convention collective de branche, signée le 20 septembre 2012, prévoit en son chapitre IV, article 2.3, que la commission paritaire nationale de branche se prononce sur les accords d'entreprise négociés avec les élus du personnel, et ce dans les 4 mois suivant sa saisine.

Le présent accord a pour objet de fixer les modalités de fonctionnement de cette commission paritaire de validation, au regard des dispositions des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail.

Les partenaires sociaux entendent rappeler que la négociation des accords d'entreprise doit, par principe, être menée avec les organisations syndicales représentatives de salariés de l'entreprise par l'intermédiaire de chaque délégué syndical valablement désigné.

Au sein des entreprises de moins de 50 salariés ne disposant pas de délégués syndicaux, il peut être procédé à une négociation collective avec les élus du comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel, étant précisé que la condition d'effectif s'apprécie au niveau de l'ensemble de l'entreprise et non pas de l'établissement.

Néanmoins, un accord conclu dans ce cadre n'aura valeur d'accord collectif que sous réserve de sa validation par la commission paritaire de validation des accords d'entreprise instituée par le présent accord et de son dépôt auprès de l'autorité administrative compétente, dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur.

Enfin, il est rappelé la faculté pour les entreprises ayant eu une carence lors de leur élection professionnelle de pouvoir négocier un accord d'entreprise avec un salarié mandaté par une organisation de salarié représentative. Un tel accord étant soumis à référendum n'a pas à être soumis à validation par la commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise, tout comme les accords signés par des représentants du personnel mandatés par une organisation syndicale représentative dans la branche.

Au regard de ce qui précède, les organisations syndicales représentatives dans la branche des entreprises de services à la personne définissent les modalités de fonctionnement suivantes.

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

### *Thèmes de négociation dans les entreprises*

A l'exception de ceux mentionnés conventionnellement ou légalement à l'article L. 2233-22 du code du travail, les thèmes ouverts à ce type de négociation sont les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi ou par un accord collectif.

## **Article 2**

### *Validation des accords d'entreprise*

L'accord soumis à la commission de validation ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après validation par la commission paritaire nationale de validation. A défaut de décision de ladite commission, au terme d'un délai de 4 mois à compter de la réception du dossier réputé complet au secrétariat de la commission, l'accord est réputé validé.

## **Article 3**

### *Fonctionnement de la commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise*

La commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise (CPNVAE) contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

### **Article 3.1**

#### *Composition*

La CPNVAE est composée :

- pour le collège salarié : d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- pour le collège patronal : il sera représenté par un nombre égal de représentants titulaires et suppléants à ceux du collège salarié.

Les frais de déplacement pour assister à ces réunions sont régis par l'article 7 de l'accord sur le fonds du paritarisme de la branche.

### **Article 3.2**

#### *Réunion de la CPNVAE*

La commission se réunit de préférence à l'occasion des commissions paritaires et au plus tard dans les 2 mois qui suivent la saisine par l'entreprise, sur convocation adressée par le secrétariat de la commission au plus tard 21 jours avant la réunion. Les dossiers complets devront être circularisés auprès des partenaires sociaux au maximum 15 jours calendaires après leur réception complète par le secrétariat, la preuve en sera fournie avec le dossier. Durant ces 2 mois, les organisations patronales et syndicales de salariés peuvent demander les informations complémentaires nécessaires. Il est précisé que ces délais commencent à courir dès réception du dossier complet. Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers. Les séances de la commission nationale paritaire de validation sont présidées alternativement par un membre d'une des organisations syndicales de salariés et par un représentant d'une des organisations patronales.

### **Article 3.3**

#### *Quorum pour la validité des décisions*

Afin que les décisions rendues soient valables, le quorum des membres présents à la réunion est fixé à deux organisations syndicales de salariés et une organisation patronale.

## Article 4

### *Procédure de validation des accords. – Saisine de la commission paritaire nationale de validation*

L'entreprise concernée saisit la commission paritaire nationale de validation (CPNVAE) en adressant un dossier au secrétariat de la commission dans les conditions suivantes :

Envoi par lettre recommandée avec avis de réception de la demande de validation qui devra être accompagnée des documents suivants :

- l'accord signé faisant l'objet de la demande de validation avec les coordonnées des signataires de ce dernier ;
- une fiche de présentation de l'entreprise : annexe I ;
- une copie du Kbis de moins de trois mois du siège social ;
- une copie de l'information préalable prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des fédérations des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- l'attestation en annexe II des noms et adresses des organisations syndicales de salariés invitées à négocier le protocole préélectoral des dernières élections professionnelles ;
- une copie des procès-verbaux CERFA des dernières élections professionnelles (CE, DP, DUP) ;
- une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation.

## Article 5

### *Décision et notification de la commission paritaire nationale de validation*

#### Article 5.1

##### *Prise de décision de la commission*

La CPNVAE rend une décision de validation si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- les mesures concernées ne peuvent être mises en œuvre que par accord collectif en application des dispositions légales ;
- les mesures n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. La commission examine si les conditions ainsi rappelées sont respectées ;
- l'accord a obtenu la validation du collège représentant les employeurs et du collège représentant les salariés, à savoir la majorité des voix des membres présents. Si les collèges sont en désaccord (un collège pour la validation et un collège contre la validation), il est procédé à un deuxième vote. A l'issue de ce deuxième vote, l'accord sera validé s'il obtient la majorité des voix des organisations présentes, les organisations patronales prenant soin, en début de séance, de communiquer la répartition de leur nombre de voix.

Les avis rendus par la commission de validation de branche de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne (n° 3370, IDCC 3127) ne sauraient préjuger de l'interprétation qui en serait faite par les tribunaux et ne peut engager la responsabilité de la commission et de ses membres.

#### Article 5.2

##### *Notification de la décision de la CPNVAE*

Toutes les décisions de la commission sont consignées dans un registre tenu par le secrétariat de la commission.

La décision de la CPNVAE est notifiée à la DIRECCTE compétente en recommandé avec avis de réception ou par courriel et à l'entreprise en recommandé avec avis de réception dans un délai de 15 jours suivant le prononcé de la décision à l'auteur de la saisine qui se charge d'informer les signataires de l'accord.

## Article 6

### *Secrétariat de la commission paritaire nationale de validation*

Le secrétariat de la commission est assuré par les deux organisations patronales.

Les accords sont à envoyer obligatoirement aux deux organisations patronales <sup>(1)</sup> :

- FEDESAP, 29/31, rue Chaptal, 75009 Paris ;
- FESP, 48, boulevard de la Tour-Maubourg, 75007 Paris.

Le secrétariat est chargé de la réception des demandes de validation et de la vérification du contenu du dossier.

Le secrétariat assure la convocation aux différentes réunions. Cette convocation indique la date, l'heure et le lieu de la réunion ainsi que la liste des accords qui seront examinés lors de cette réunion, en vue de leur validation. Il assure aussi la circularisation auprès des partenaires sociaux des dossiers une fois réputés complets dans les 15 jours qui suivent la réception de tous les documents.

Le secrétariat rédige le procès-verbal des réunions de la commission. Le secrétariat notifie les décisions de la commission. Au titre de ce service, le secrétariat de la commission est habilité à facturer à l'APNESAP des frais de dossiers évalués sur une base forfaitaire unitaire.

## Article 7

### *Entrée en vigueur. – Durée de l'accord. – Révision et dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du jour de sa signature.

Le présent accord fera l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

En tout état de cause, il fera l'objet d'un réexamen par les partenaires sociaux à l'issue d'un délai de 3 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Les conditions de dénonciation et révision sont respectivement régies par les règles en vigueur.

## Article 8

### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D 2232 du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 26 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FEDESAP ;  
FESP.

### **Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;  
FGTA FO.

---

<sup>(1)</sup> Ces coordonnées étant susceptibles d'être modifiées, les entreprises devront s'assurer de leur validité avant d'envoyer leur demande de validation.

## ANNEXE I

### DEMANDE DE VALIDATION D'UN ACCORD D'ENTREPRISE

Coordonnées de l'entreprise ou de l'établissement	
N° SIRET :	Raison sociale :
Nom du correspondant :	Téléphone :
Courriel de contact :	
Adresse :	
Code postal :	Commune :
Effectifs (ETP) :	APE :
L'entreprise est-elle adhérente à une fédération ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Si oui, à quelle fédération ?	

Demande à la commission paritaire nationale de validation de se prononcer sur l'accord afin de vérifier qu'il n'est pas contraire aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Il s'agit d'un : ☐ accord collectif ☐ avenant

Date de conclusion de l'accord/avenant (à préciser) : ... / ... / 20 ...

Périmètre de l'accord ou de l'avenant :

- ☐ Tout le personnel salarié de l'organisme
- ☐ Une partie seulement des salariés de l'organisme

Objet de l'accord :

- ☐ Organisation et aménagement du temps de travail (ex. : congés, temps de travail, forfaits, etc.)
- ☐ Formation professionnelle
- ☐ Seniors et génération
- ☐ Salaires
- ☐ Autre (à préciser) .....

Parties signataires :

- ☐ Elu(s) membre(s) du comité d'entreprise
- ☐ Elu(s) délégué(s) du personnel
- ☐ Elu(s) délégué(s) unique(s) du personnel

Attention : pièces à fournir obligatoirement

- ☐ La présente fiche dûment complétée
- ☐ Copie de l'accord collectif ou de l'avenant en deux exemplaires (en cas d'avenant, merci de fournir également la copie de l'accord initial)

- ☐ L'attestation en annexe II des noms et adresses des organisations syndicales de salariés invitées à négocier le protocole préélectoral des dernières élections professionnelles
- ☐ Copie des PV CERFA des dernières élections (CE, DP, DUP selon le cas)
- ☐ *Kbis* du siège de moins de trois mois
- ☐ Copie de l'information préalable prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des fédérations des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche sur sa décision d'engager des négociations collectives

Partie réservée à la CPNVAE

Date de réception de l'accord/avenant : ..... / ..... / 20 .....

Dossier réputé complet le :

Date de circularisation aux partenaires sociaux :

Avis de la commission :

Date d'envoi de l'avis :



## ANNEXE II

### ATTESTATION DES NOMS ET ADRESSES DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS INVITÉES À NÉGOCIER LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

Dans le cadre de la saisine de la commission de branche de validation des accords d'entreprise, l'entreprise qui saisit doit informer la commission des noms et adresses des organisations syndicales de salariés invitées à négocier le protocole préélectoral des dernières élections professionnelles.

Nom de l'entreprise : .....

Date de la 1<sup>re</sup> réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral : .....

Date des élections : .....

Noms des organisations syndicales de salariés invitées	Adresse où le courrier a été envoyé	Date d'envoi du courrier

Je soussigné M. ou Mme ....., représentant de l'entreprise..... atteste sur l'honneur l'exactitude des informations ci-dessus.

Dans le cas du non-respect de l'invitation des organisations syndicales de salariés prévue aux articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail lors de l'organisation des élections professionnelles, l'entreprise s'expose à l'annulation de l'accord même si la commission l'a validé.

Fait à ....., le .....

Signature du représentant et cachet de l'entreprise

Brochure n° 3031

**Convention collective nationale**

**IDCC : 897. – SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL  
INTERENTREPRISES**

---

**ACCORD DU 23 FÉVRIER 2016**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES GARANTIES  
AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016**

NOR : ASET1650524M

IDCC : 897

Entre :

Le CISME,

D'une part, et

La FSS CFDT ;

La FFASS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux services de santé au travail interentreprises.

**Article 2**

*Revalorisation des rémunérations minimales annuelles garanties*

Conformément à l'article 21 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, après négociation, les rémunérations minimales annuelles garanties sont revalorisées, toutes classes confondues, de 0,6 %, par rapport à celles indiquées dans l'accord du 26 février 2014 et son avenant portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Ainsi, les rémunérations minimales annuelles garanties s'établissent conformément au tableau ci-après.

(En euros.)

CLASSE	RÉMUNÉRATION MINIMALE ANNUELLE garantie applicable au 1 <sup>er</sup> janvier 2016
1	19 651
2	20 045
3	20 445
4	20 854
5	21 271
6	21 910
7	22 567
8	23 287
9	24 125
10	24 994
11	25 893
12	26 826
13	27 791
14	28 792
15	29 829
16	30 902
17	32 015
18	33 167
19	34 361
20	60 823
21	68 889

Par ailleurs, conformément à l'article 3.1 de l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres, au 1<sup>er</sup> janvier 2016, la garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre se présente comme suit :

**Garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles  
du personnel cadre au 1<sup>er</sup> janvier 2016**

(En euros.)

NOMBRE D'ANNÉES de présence dans le SSTI	POURCENTAGE d'augmentation des rémunérations minimales annuelles	CLASSE 14	CLASSE 16	CLASSE 19	CLASSE 20	CLASSE 21
Entrée dans le SSTI		28 792	30 902	34 361	60 823 63 864	68 889
2	5	30 231	32 447	36 079	67 057	72 333
5	10	31 671	33 993	37 797		75 778
10	15	33 110	35 538	39 515		79 222

NOMBRE D'ANNÉES de présence dans le SSTI	POURCENTAGE d'augmentation des rémunérations minimales annuelles	CLASSE 14	CLASSE 16	CLASSE 19	CLASSE 20	CLASSE 21
15	18	33 974	36 465	40 546		81 289
21	21	34 838	37 392	41 577		83 356

A noter que conformément aux dispositions réglementaires (code du travail, art. R. 2241-2), un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes sera établi pour la prochaine négociation portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties.

### **Article 3**

#### *Dépôt et extension*

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

Le CISME accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 23 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3031

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 897. – SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL**  
**INTERENTREPRISES**

---

AVENANT DU 23 FÉVRIER 2016  
RELATIF À L'INDEMNISATION DES FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE REPAS  
AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016  
NOR : ASET1650526M  
IDCC : 897

---

Entre :

Le CISME,

D'une part, et

La FSS CFDT ;

La FFASS CFE-CGC ;

La FSS CFTC ;

Le SNPST,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Indemnisation des frais de déplacement*

Les montants des indemnités kilométriques prévues à l'article 2.1 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas sont les suivants au 1<sup>er</sup> janvier 2016 :

- véhicule automobile ou motocyclette de 5 CV fiscaux et moins : 0,40 €/km ;
- véhicule automobile ou motocyclette de 6 ou 7 CV fiscaux et plus : 0,425 €/km ;
- cyclomoteur (cylindrée inférieure à 50 cm<sup>3</sup>) : 0,25 €/km ;
- vélomoteur (cylindrée de 50 cm<sup>3</sup> à moins de 125 cm<sup>3</sup>) : 0,31 €/km.

Toutefois, il est précisé à titre indicatif que le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas ne libère pas les salariés et les services de santé au travail interentreprises des obligations résultant de la législation fiscale.

Il est également précisé qu'en vue de la prochaine négociation sur les frais de déplacement, les partenaires sociaux s'engagent à analyser le kilométrage réalisé par les salariés chaque année. La mise en place éventuelle de paliers (de 0 à 4 900 km ; de 5 000 km à 9 999 km et de 10 000 km à 14 999 km) sera aussi étudiée.

## **Article 2**

### *Indemnisation des frais de repas*

Le montant de l'indemnité de repas prévue à l'article 2.2 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas est fixé à 15,60 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, sous réserve du respect de la réglementation sociale et fiscale en vigueur en la matière.

## **Article 3**

### *Caractère impératif du présent avenant*

Il est rappelé que le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, lequel est indissociable de la convention collective nationale dont il constitue lui-même un avenant, a un caractère impératif, et que, par conséquent, il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable aux salariés par accord d'entreprise conclu dans le cadre du dernier alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail.

## **Article 4**

### *Dépôt*

Le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 23 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3372

**Convention collective nationale**

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

---

**ACCORD DU 21 OCTOBRE 2015**  
**RELATIF À L'AMÉNAGEMENT DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL**

NOR : ASET1650530M

IDCC : 3090

**PRÉAMBULE**

En application de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les articles L. 3123-14-1 et L. 3123-14-4 du code du travail fixent à 24 heures la durée minimale hebdomadaire des engagements à temps partiel.

Afin de tenir compte des spécificités qui touchent les conditions d'emploi dans certaines branches d'activité, le législateur a prévu de permettre aux partenaires sociaux de prévoir un aménagement de ces dispositions dans le cadre d'une convention ou d'un accord de branche étendu.

Les organisations patronales et salariales représentatives au sein de la branche du secteur privé du spectacle vivant se sont réunies afin d'aborder les modalités d'aménagement des articles L. 3123-14-1 à L. 3123-14-4 précités du code du travail pour les salariés engagés dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090).

Dans cette branche, les emplois de tous les salariés sont essentiels au fonctionnement de l'activité des entreprises. Cependant, pour certaines catégories professionnelles et compte tenu des spécificités du secteur et des diversités, d'une part, des métiers et, d'autre part, des conditions d'exploitation des entreprises du spectacle vivant, ces emplois correspondent à un besoin limité en heures et sont donc souvent occupés à temps partiel pour une durée hebdomadaire inférieure à 24 heures.

Le présent accord vise donc à adapter au secteur les nouvelles exigences légales en matière de travail à temps partiel tout en favorisant le maintien de ce type d'emploi, essentiel à l'économie du secteur.

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

*Champ d'application*

Sont concernés par les dispositions du présent accord les salariés cadres ou non cadres engagés à temps partiel par des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012 (IDCC 3090), qu'ils soient en contrat à durée déterminée ou en contrat à durée indéterminée.

Par ailleurs, les dispositions prévues aux articles 2 et suivants du présent accord n'ont pas vocation à s'appliquer aux contrats de travail pour lesquels des dispositions dérogatoires à la durée minimale hebdomadaire de 24 heures sont déjà prévues ; il en va ainsi notamment :

- des salariés en contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) dont le caractère *sui generis* les exclut de plein droit des dispositions des articles L. 3123-14-1 à L. 3123-14-4 du code du travail ;
- des salariés à temps partiel, âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études, qui relèvent de droit d'une durée du travail inférieure à 24 heures par semaine, cette durée de travail devant être compatible avec les études poursuivies ;
- des salariés sollicitant l'application d'une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine afin de faire face à des contraintes personnelles telles que notamment : des restrictions médicales (temps partiel thérapeutique, invalidité, préconisation du médecin du travail, etc.), des raisons familiales (congé parental d'éducation à temps partiel), sans que cette liste soit limitative. Il est rappelé que l'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, dans les entreprises où ils existent, des demandes de dérogations individuelles à la durée du travail ;
- des salariés en contrat aidé pour lesquels une durée minimale hebdomadaire dérogatoire inférieure à 24 heures est prévue (notamment CIE, CAE et emplois d'avenir) ;
- des salariés en CDD de remplacement visés au 1° de l'article L. 1242-2 du code du travail.

Pour les contrats de travail en cours à la date de l'entrée en vigueur du présent accord et qui prévoient une durée du travail inférieure à 24 heures, l'employeur pourra déroger à la durée minimale hebdomadaire de 24 heures, soit en appliquant les dispositions du présent accord, soit en faisant valoir que son activité ne permet pas la modification de la durée du travail en cours. Dans ce dernier cas, les dispositions de l'article 6 du présent accord seront applicables. En tout état de cause, les dispositions du présent accord s'appliqueront à l'ensemble des salariés à temps partiel au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

## Article 2

### *Dérogations à la durée minimale de 24 heures*

2.1. Compte tenu des spécificités d'emploi inhérentes au secteur du spectacle vivant privé, la durée hebdomadaire des contrats de travail à temps partiel visés par l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, autres que les contrats visés aux points 2.2 à 2.4 ci-dessous, est fixée à 16 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

2.2. Les parties aux présentes précisent que :

- pour les contrats de travail des artistes rémunérés au cachet, cette rémunération à raison d'un cachet par représentation étant un mode de rémunération forfaitaire, aucune durée minimale hebdomadaire n'est exigée ;
- pour les contrats de travail conclus pour une durée au plus égale à 7 jours, aucune durée minimale hebdomadaire n'est exigée.

2.3. Pour les fonctions listées en annexe I, la durée de travail hebdomadaire minimale pourra être de 8 heures.

2.4. Pour le personnel lié à l'exploitation de la salle et le personnel de restauration des cabarets dont la durée d'ouverture habituelle et régulière est très variable selon les lieux (de 1 à 7 jours par semaine), ce qui est source de contraintes particulières au niveau de l'organisation, la durée de travail hebdomadaire minimale pour les fonctions listées en annexe II pourra être de 6 heures, à condition que ce travail d'une durée de 6 heures soit effectué sur une seule journée. Ce personnel sera rémunéré sur la base de la grille de salaires minimaux donnée en annexe III du présent accord.



### Article 3

#### *Garanties dont bénéficient les salariés engagés à temps partiel*

3.1. Le recours à un contrat à temps partiel ne doit pas avoir pour effet de fractionner un poste permanent d'une durée au minimum de 24 heures en plusieurs contrats à temps partiel, sauf dans le cas où le fractionnement de ce poste en plusieurs contrats à temps partiel, individuellement d'une durée inférieure à 24 heures, serait la conséquence d'une demande d'un salarié ayant un contrat d'une durée de travail supérieure à 24 heures de bénéficier d'un contrat d'une durée de moins de 24 heures.

3.2. L'employeur doit fixer des horaires de travail réguliers permettant au salarié de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures hebdomadaire. A ce titre, l'employeur doit regrouper les horaires de travail du salarié de telle sorte qu'ils puissent être regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes ou sur des services d'un minimum de 3 heures.

3.3. Les journées de travail ne devront pas comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures. Il est convenu que la demi-journée de travail ne peut pas être inférieure à trois heures de travail.

Si la répartition du temps de travail n'est pas déjà prévue par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci, l'employeur doit établir une planification des horaires de travail et les communiquer aux salariés concernés. Cette planification doit être établie sur une période de 4 semaines et transmis au moins 8 jours avant sa date d'effet.

Il est rappelé que la mise en œuvre d'horaires réguliers ne fait pas obstacle à une modification des horaires par l'employeur. Cette modification peut conduire à une répartition de l'horaire sur tous les jours ouvrables et toutes les plages horaires, sans restriction. Toutefois, dans ce cas, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 8 jours.

Pour permettre à l'employeur d'organiser au mieux les horaires du salarié ayant plusieurs activités, le salarié doit communiquer à l'employeur les horaires qui lui sont fixés par son ou ses autres employeurs.

Le salarié ayant plusieurs activités peut refuser une modification du planning par l'employeur non compatible avec une autre activité professionnelle du salarié. Ce refus ne pourra pas être constitutif d'une faute et justifier une sanction disciplinaire.

### Article 4

#### *Heures complémentaires*

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-18 du code du travail, les partenaires sociaux conviennent que des heures complémentaires pourront être effectuées par le salarié dans la limite du 1/3 des heures prévues initialement dans le contrat de travail. Chacune des heures complémentaires accomplies au-delà de la durée prévue au contrat de travail donne lieu à une majoration de salaire de 25 %. Il est rappelé que les heures complémentaires ne peuvent pas avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par le salarié au niveau de la durée légale du travail.

### Article 5

#### *Complément d'heures*

L'employeur et le salarié peuvent conclure un avenant permettant d'augmenter temporairement la durée de travail du salarié. Le refus pour le salarié de conclure un tel avenant n'est pas une faute et ne peut pas justifier une sanction disciplinaire.

Le nombre maximal d'avenants au titre du « complément d'heures » est fixé à 4 par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné. L'avenant précisera la durée pendant laquelle il s'applique et le nombre d'heures concernées ainsi que, le cas échéant, la

nouvelle répartition des heures entre les jours de la semaine ou la nouvelle répartition des semaines dans le mois. Chaque avenant s'applique pour la durée qu'il prévoit et s'arrête automatiquement au terme prévu. La durée du travail initialement convenue redevient alors applicable.

L'employeur proposera prioritairement un avenant de complément d'heures, en fonction des besoins du service, aux salariés remplissant les conditions de qualification et de compétences requises pour le poste (que celui-ci ressorte ou non de leur catégorie professionnelle) et ayant exprimé par écrit une volonté d'augmentation de leur durée de travail.

## **Article 6**

### *Priorité d'emploi*

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés, par voie d'affichage, la liste des emplois disponibles correspondants avant que ceux-ci ne soient ouverts à candidature externe.

Les salariés formulent leur demande de passage à temps partiel ou à temps plein par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'employeur au moins 6 mois avant la date souhaitée de mise en œuvre du temps partiel. L'employeur dispose d'un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande du salarié pour répondre. En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au salarié les raisons objectives qui ne permettent pas de répondre favorablement à la demande du salarié.

Si la demande du salarié ne peut pas être satisfaite sur son poste ou un poste équivalent, l'employeur peut proposer au salarié à temps partiel qui souhaite travailler à temps plein un emploi ressortant d'une autre catégorie professionnelle que la sienne ou un emploi non équivalent. L'employeur propose également prioritairement à ce salarié un éventuel complément d'heures.

## **Article 7**

### *Possibilité de déroger au présent accord par un accord d'entreprise*

Le présent accord ne pouvant pas répondre à tous les besoins et à toutes les contraintes d'organisation qu'impose la diversité des conditions d'exploitation des entreprises du spectacle vivant, les entreprises pourront aménager les présentes dispositions dans le cadre d'un accord d'entreprise.

7.1. Dans les entreprises ayant au moins un délégué syndical, l'accord collectif d'entreprise devra être conclu avec les organisations syndicales de salariés représentatives et représentées par un délégué syndical.

7.2. Dans les entreprises n'ayant pas de délégué syndical, il pourra être conclu un accord collectif d'entreprise dans les conditions de l'article IV.26.2.2 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant.

## **Article 8**

### *Cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse*

Conformément à l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale, en cas d'emploi exercé à temps partiel au sens de l'article L. 3123-1 du code du travail, l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à son activité exercée à temps plein.

## **Article 9**

### *Date d'effet. – Extension. – Dépôt*

En application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail, l'ensemble des parties signataires demande que cet accord fasse l'objet d'un arrêté d'extension. A ce titre, cet accord entrera

en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant extension du présent accord.

Comme le prévoient les articles L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Fait à Paris, le 21 octobre 2015.

**Organisations patronales :**

CSCAD ;  
PRODISS ;  
SNDTP ;  
SMA ;  
SNES.

**Syndicats de salariés :**

F3C CFDT ;  
FCCS CFE-CGC ;  
SNACOPVA CFE-CGC ;  
SNAPS CFE-CGC ;  
FC CFTC ;  
SCSL CFTC ;  
SNAM CGT ;  
SYNPTAC CGT ;  
SN2A FO.

## ANNEXE I

LISTE DES FONCTIONS POUR LESQUELLES LA DURÉE DE TRAVAIL MINIMALE HEBDOMADAIRE  
POURRA ÊTRE DE 8 HEURES SELON LES DISPOSITIONS DU POINT 2.3 DE L'ACCORD

---

Attaché(e) à l'accueil  
Attaché(e) à l'information  
Agent de billetterie et d'accueil  
Employé ou agent d'entretien/maintenance  
Agent de vestiaire et d'accueil/hôte, hôtesse d'accueil  
Barman/serveur  
Caissier(ère)/caissier(ère) de location  
Contrôleur/agent de contrôle et d'accueil  
Coursier  
Distributeur/tracteur, afficheur  
Employé de catering/assistant cuisinier  
Gardien(ne)  
Opérateur projectionniste  
Responsable contrôle et accueil  
Vendeur(se) de produits dérivés

## ANNEXE II

LISTE DES FONCTIONS LIÉES À L'ACTIVITÉ DE SALLE ET RESTAURATION DES CABARETS POUR LESQUELLES LA DURÉE DE TRAVAIL POURRA ÊTRE DE 6 HEURES SELON LES DISPOSITIONS DU POINT 2.4 DE L'ACCORD

---

Ensemble du personnel de la filière salle restauration de l'annexe III cabarets de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant.

Photographe laborantin (photos).

Agent de sécurité incendie/agent de sécurité.

## ANNEXE III

### SALAIRES MINIMAUX POUR LE PERSONNEL DE SALLE ET RESTAURATION DES CABARETS SELON LES DISPOSITIONS DU POINT 2.4 DE L'ACCORD

#### Grille des salaires des contrats salle restauration

*(En euros.)*

NIVEAU DE QUALIFICATION	ÉCH.	TAUX HORAIRE Contrat de plus de 6 heures par semaine	TAUX HORAIRE Contrat de 6 heures par semaine
Cadres groupe 1		17,76	19,54
Cadres groupe 2		14,57	16,03
Cadres groupe 3		12,55	13,81
Agents de maîtrise	1	10,67	11,74
	2	10,85	11,94
Employés qualifiés groupe 1	1	10,13	11,14
	2	10,22	11,24
Employés qualifiés groupe 2	1	9,87	10,86
	2	10,00	11,00
Employés	1	9,71	10,68
	2	9,79	10,77

Brochure n° 3372

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

---

AVENANT DU 10 NOVEMBRE 2015  
RELATIF À LA COMMISSION DE SUIVI ET DE VALIDATION DES ACCORDS

NOR : ASET1650529M

IDCC : 3090

---

Entre :

La CSCAD ;

Le syndicat national des PRODISS ;

Le SCC ;

Le SNDTP,

Le SNES,

D'une part, et

La FCCS CFE-CGC ;

Le SNACOPVA CFE-CGC ;

Le SNAPS CFE-CGC ;

La FC CFTC ;

Le SCSL CFTC ;

Le SFA CGT ;

Le SNAM CGT ;

Le SYNPTAC CGT ;

La FASAP FO ;

Le SN2A FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

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

*Révision de la convention collective*

Conformément aux dispositions de l'article 16.2 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012, il a été décidé entre les parties signataires de réviser certaines des dispositions de cette même convention.

Les articles 16.6 et 16.12 suivants sont supprimés :

Article 16.6 supprimé. – Commission d'arbitrage

Tout différend professionnel ne nécessitant pas d'interprétation de la convention collective pourra être soumis à l'examen d'une commission d'arbitrage composée de deux médiateurs de branche, choisis par le salarié, représentant une (ou deux) organisation(s) syndicale(s) de salariés signataire(s) de la présente convention et de deux médiateurs de branche, choisis par l'employeur, représentant une organisation d'employeurs signataire de la présente convention collective.

Article 16.12 supprimé. – Règlement intérieur intégré

Les dispositions de cet article sont intégrées dans l'article 16.7 nouveau.

En conséquence, les articles 16.7 à 16.13 deviennent les articles 16.6 à 16.11 des clauses communes de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant et sont aménagés de la manière suivante :

« Article 16.6

*Commission nationale de suivi, d'interprétation, de conciliation et de validation des accords*

Il est institué une commission paritaire de suivi, d'interprétation, de conciliation et de validation des accords (ci après la CNSICV).

Article 16.7. – Composition et fonctionnement

La CNSICV est composée d'un représentant de chacune des cinq organisations de salariés représentatives au niveau de la branche d'une part, et de cinq représentants des organisations d'employeurs représentatives de la branche d'autre part.

La CNSICV est saisie soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche, soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives dans la branche, par lettre remise en main propre au président de la commission ou envoyée par lettre recommandée avec avis de réception ou par courriel adressé au secrétariat de la CMP.

Elle se réunit sur convocation de son président, dans un délai maximum de 15 jours calendaires après la date de présentation de la lettre de saisine dans le cas d'une demande de conciliation, et dans un délai maximum de 2 mois dans les autres cas : de suivi et d'interprétation de la convention collective nationale ou de validation des accords.

Les règles de fonctionnement de la CNSICV sont déterminées par un règlement intérieur qui sera établi au plus tard lors de la première réunion de la CNSICV.

Article 16.8

*Rôle d'interprétation*

Dans son rôle d'interprétation, la commission paritaire a pour objet de régler les difficultés d'interprétation donnant lieu à des litiges de portée collective relatifs à l'application dans les entreprises de la branche des dispositions de la présente convention collective, de ses annexes et avenants préalablement à toute action en justice.

La commission paritaire peut :

- soit émettre un avis sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses de la convention collective nationale, cet avis s'imposant à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli la majorité absolue des voix exprimées des représentants des organisations de salariés présents et la majorité absolue des voix exprimées des représentants des employeurs présents ;



- soit, constatant la nécessité de modifier une clause de la convention collective nationale, renvoyer l'examen de la clause de la convention collective nationale à la procédure de révision prévue à l'article 16.2 de la présente convention collective. Dans ce cas, des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront obligatoirement au plus tard dans les 2 mois suivant l'avis de la CNSICV

#### Article 16.9

##### *Rôle de conciliation*

Dans son rôle de conciliation, la commission paritaire doit :

- examiner, dans les entreprises qui ne disposent pas d'institutions représentatives du personnel, les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une clause de la convention collective, n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise ou de l'intervention des conseillers conventionnels des salariés.
- rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs.

Afin d'assurer l'effectivité du présent dispositif, la réunion de la CNSICV dans son rôle de conciliation est annulée si l'une des parties à la conciliation refuse de s'y présenter.

En cas d'impossibilité avérée de l'une des parties de se rendre à la réunion de la CNSICV, la réunion est reportée à une date ultérieure fixée par la CNSICV.

La commission peut décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties intéressées.

Si une conciliation intervient, les engagements des parties sont consignés dès lors sur un procès-verbal de conciliation, signé par les représentants de la commission et par chacune des parties au litige lors de la réunion.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation reprenant les positions respectives des parties sera immédiatement établi par les membres de la commission et adressé au plus tard dans les 8 jours suivant la réunion, chaque partie recouvrant alors sa liberté d'utiliser les voies de droit qui lui sont ouvertes.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

#### Article 16.10

##### *Rôle de validation des accords d'entreprise*

Dans son rôle de validation, la CNSICV examine les accords signés par un représentant du personnel et les accords qui dérogent à une ou plusieurs dispositions de la présente convention collective.

La CNSICV a pour objet de vérifier la conformité des accords signés, avec ses dispositions conventionnelles en vigueur. A cet effet, la partie signataire la plus diligente envoie au secrétariat de cette commission un exemplaire de l'accord dont elle demande la validation.

La commission sera informée des modifications, révisions et dénonciation de ces accords. Faute de validation, l'accord sera réputé non écrit.

Les membres de la commission qui sont opposés se doivent de motiver leur position.

Les accords ne peuvent entrer en application qu'après dépôt auprès de l'autorité administrative par application des articles L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail avec l'extrait du procès-verbal de validation par la commission paritaire pour les accords conclus avec les représentants du personnel.

La commission dispose de 1 mois pour donner son avis. A défaut de réponse, l'accord est réputé avoir été validé.

*Participation des salariés mandatés aux commissions conventionnelles*

*a) Droit d'absence*

Le temps passé par les salariés dûment mandatés par leurs organisations syndicales pour participer aux commissions conventionnelles pendant l'horaire de travail est considéré comme temps d'absence autorisé, ne faisant l'objet d'aucune retenue de salaire et demeure assimilé à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Les salariés concernés sont tenus d'informer leur employeur au moins 10 jours avant la date de chaque commission. L'absence du salarié ne doit pas entraver la bonne marche du spectacle

*b) Indemnisation des frais de déplacement*

Les règles relatives à l'indemnisation des frais de transport et de repas des organisations syndicales de salariés siégeant à la commission mixte paritaire de négociation de la convention collective sont fixées dans un accord en date du 8 mars 2006 annexé aux présentes et sont étendues aux commissions et séances de négociation. Le financement de ces indemnisations est assuré par l'aide au paritarisme telle que définie au titre V.3.

*c) Rémunération des salariés mandatés*

Le salarié mandaté pour participer à l'une des commissions conventionnelles sera rémunéré par son employeur dans les mêmes conditions que s'il avait travaillé dans l'entreprise le jour de sa convocation. »

**Article 2**

*Date d'effet. – Extension. – Dépôt*

Cet avenant est conclu pour toute la durée d'application de la convention collective nationale des entreprises sur secteur privé du spectacle vivant et entre en vigueur dès sa signature.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail, l'ensemble des parties signataires demande que le présent avenant fasse l'objet d'un arrêté d'extension.

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code du travail, cet avenant à la présente convention collective nationale des entreprises sur secteur privé du spectacle vivant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Fait à Paris, le 10 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3099

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1424. – RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS  
URBAINS DE VOYAGEURS**

AVENANT DU 15 MARS 2016  
À L'ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2007 RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1650527M

IDCC : 1424

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire nationale des transports urbains de voyageurs le 15 mars 2016 :

Considérant qu'après 8 années d'application effective du financement du dialogue social de branche prévu par l'accord de branche du 3 décembre 2007, il convient d'en tirer des conséquences afin d'améliorer le fonctionnement du dispositif ;

Considérant la résolution du conseil d'administration de l'AGEFODIA-TU du 28 avril 2015 proposant à la commission paritaire nationale des transports urbains de voyageurs des évolutions des articles 4 et 10 de l'accord de branche du 3 décembre 2007, ainsi que de son annexe « Financement du dialogue social de branche » ;

Considérant la loi du 5 mars 2014 « relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale », qui modifie les règles de financement du paritarisme, avec des conséquences sur le dispositif du 0,16 ‰ qui était prévu par l'accord du 3 décembre 2007 ;

Considérant qu'il convient, afin d'éviter la constitution d'excédents financiers non justifiés par l'AGEFODIA-TU, de pouvoir ajuster les ressources de l'association pour un exercice comptable en fonction des soldes constatés sur l'exercice comptable précédent ;

Considérant qu'il convient également de réaffirmer les possibilités de formation des représentants du personnel et de l'encadrement de proximité en précisant leur financement,

décident :

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

*Modification de l'article 4 de l'accord de branche du 3 décembre 2007*

L'article 4 « Prévenir les conflits en renforçant les moyens du dialogue social de branche : création d'un fonds de financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs est annulé et remplacé comme suit.

## « Article 4

### *Prévenir les conflits en renforçant les moyens du dialogue social de branche : création d'un fonds de financement du dialogue social de branche*

Par le présent accord, les parties signataires reconnaissent que l'évolution des relations sociales de la branche des transports urbains de voyageurs nécessite la mise en place de moyens permettant d'assurer un dialogue social et des négociations de branche de qualité.

Ils décident donc d'instituer une contribution spécifique des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs.

Le montant de cette contribution annuelle est fixé à 0,1 % de la masse salariale brute totale des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs. Elle est calculée conformément aux dispositions de l'article 1<sup>er</sup> de l'annexe "Financement du dialogue social de branche" du présent accord.

Dans les conditions, limites et plafonds fixés à l'annexe "Financement du dialogue social de branche", le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche pourra décider, au regard des excédents constatés sur un ou plusieurs exercices comptables, de la minoration de la contribution financière appelée auprès des entreprises.

Le complément entre la contribution légale du 0,1 % conventionnel et la contribution mino-  
rée des entreprises sera pris sur les réserves de l'association de gestion du fonds du dialogue social. L'assiette de répartition pour les différents budgets sera prise sur le taux de contribution légale du 0,1 % conventionnel.

Cette contribution a pour objet la prise en charge du dialogue social de branche, dans les conditions prévues par les dispositions de l'article 3.2 de l'annexe "Financement du dialogue social de branche" du présent accord, à savoir principalement :

- le détachement de salariés en qualité de "chargé du dialogue social de branche" ;
- les dépenses spécifiques des "chargés du dialogue social de branche" ;
- les moyens matériels des organisations syndicales représentatives de branche : documentations, bureautique, informatique ;
- les frais de participation aux réunions paritaires de branche dans les conditions fixées par l'article 12.2 de la convention collective nationale "Transports urbains" ;
- les frais de fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social ;
- les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche.

Conformément à l'article 5 de l'annexe "Financement du dialogue social de branche" du présent accord, 80 % du montant total de la contribution des entreprises seront affectés au financement des trois premiers postes de dépenses listés ci-dessus, le solde de 20 % sera affecté au financement des trois autres postes.

Dans les conditions, limites, planchers et plafonds fixés à l'annexe "Financement du dialogue social de branche", le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche pourra décider de la modification de cette répartition.

Cette contribution au dialogue social de branche est instituée, gérée, collectée et répartie dans les conditions fixées à l'annexe du présent accord mettant en place une association paritaire de gestion du fonds du dialogue social de branche. »

## Article 2

### *Modification de l'article 10 de l'accord de branche du 3 décembre 2007*

L'article 10 « Mettre l'accent sur la formation des représentants du personnel et de l'encadrement de proximité » de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social,

la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs est annulé et remplacé comme suit :

« Article 10

*Mettre l'accent sur la formation des représentants du personnel  
et de l'encadrement de proximité*

Le développement du dialogue social et l'amélioration de sa qualité se font également grâce à la formation professionnelle.

A cette fin, les entreprises proposeront à leur encadrement de proximité et aux représentants du personnel des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, dont les délégués syndicaux, de suivre des formations qui porteront sur la négociation, le dialogue social, le droit du travail, ainsi que sur les droits et obligations respectifs, le contexte économique et social, national, sectoriel et local.

Ces formations pourront être organisées par des instituts de formation agréés, y compris des instituts syndicaux.

Les parties signataires du présent accord considèrent que les actions de formation continue décrites ci-dessus sont prioritaires. Elles doivent ainsi faire partie des actions spécifiques retenues par la branche.

A cette fin, le financement légal des congés de formation économique, sociale et syndicale (CFESS) prévu aux articles L. 2135-11 à L. 2135-13 du code du travail est augmenté à hauteur de 0,16 ‰ ajouté conventionnellement. Ce 0,16 ‰ est financé par le 0,3 % déjà versé à l'OPCA transports et services pour les actions prioritaires de la branche au titre de l'article 1.2 de l'accord du 7 juillet 2015 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et de l'article 1<sup>er</sup> de l'annexe VI dudit accord.

Les partenaires sociaux rappellent qu'il existe un financement légal des CFESS, prévu aux articles L. 2135-11 à L. 2135-13 du code du travail. En application de ces articles, le fonds paritaire mentionné à l'article L. 2135-9 du même code contribue à financer l'indemnisation des salariés bénéficiant d'un CFESS.

En application de l'article L. 2135-12 du code du travail, les crédits alloués au titre de cette indemnisation des CFESS bénéficient aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et celles dont la vocation statutaire revêt un caractère national et interprofessionnel et qui recueillent plus de 3 % des suffrages exprimés lors des élections prévues au 3<sup>o</sup> de l'article L. 2122-9 du code du travail.

Sur justification écrite, dès lors que la part des crédits alloués à chaque organisation syndicale représentative de la branche en application de l'alinéa précédent ne permet plus de prise en charge, l'organisation syndicale représentative de la branche concernée par cet épuisement de crédits pourra demander que les rémunérations des salariés partant en CFESS soient prises en charge, dans la limite de 0,16 ‰, par le 0,3 % déjà versé à l'OPCA transports et services pour les actions prioritaires de la branche au titre de l'article 1.2 de l'accord du 7 juillet 2015 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et de l'article 1<sup>er</sup> de l'annexe VI dudit accord.

Dans la mesure où il n'existe pas de financement légal, les rémunérations des salariés suivant une formation prévue par le présent article, autre qu'un CFESS, pourront, dans la limite de 0,16 ‰, être prises en charge par le 0,3 % déjà versé à l'OPCA transports et services pour les actions prioritaires de la branche au titre de l'article 1.2 de l'accord du 7 juillet 2015 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et de l'article 1<sup>er</sup> de l'annexe VI dudit accord.

Il est enfin rappelé que le 0,16 ‰ n'est pas mutualisé entre les entreprises de la branche. »

### **Article 3**

#### *Modification de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007*

L'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs est annulée et remplacée par l'annexe ci-jointe.

### **Article 4**

#### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entre en vigueur, de manière rétroactive, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

### **Article 5**

#### *Publicité et dépôt*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 15 mars 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UTP.

#### **Syndicats de salariés :**

CFDT-SNTU ;

FGT CFTC ;

SMTC CFE-CGC ;

FAT UNSA.

## ANNEXE

### FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE

---

Par le présent accord, les parties signataires reconnaissent que l'évolution des relations sociales de la branche des transports urbains de voyageurs nécessite la mise en place de moyens permettant d'accroître la qualité du dialogue social et des négociations de branche.

Ils ont donc décidé à l'article 4 du présent accord d'instituer une contribution spécifique des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs.

La présente annexe a pour objet de mettre en place ladite contribution financière et de fixer les conditions dans lesquelles elle sera collectée, gérée et utilisée, ainsi que de mettre en place la structure associative paritaire dédiée à cet effet.

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

##### *Fonds de financement du dialogue social de branche*

Afin de disposer des ressources nécessaires au financement du dialogue social de branche, il est institué une contribution financière spécifique à la charge des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs.

Cette contribution va permettre d'alimenter un fonds de financement du dialogue social de branche géré par une association créée à cet effet.

Le montant de cette contribution appelée annuellement est fixé à 0,1 % de la masse salariale brute totale des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs.

La contribution est assise sur la masse salariale brute de l'exercice N – 1.

Le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche mentionnée à l'article 2.1 de la présente annexe pourra décider, au regard des excédents constatés sur un ou plusieurs exercices comptables, de la minoration de la contribution financière appelée auprès des entreprises. En tout état de cause, la minoration de la contribution par le conseil d'administration de l'association ne pourra être supérieure à 50 %.

Pour l'année 2008, la contribution sera calculée au prorata à compter du premier jour du mois suivant la date officielle de création de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche visée à l'article 2 ci-dessus.

#### **Article 2**

##### *Gestion du fonds du dialogue social de branche*

#### **Article 2.1**

##### *Création d'une association de gestion du fonds du dialogue social de branche*

Les signataires du présent accord conviennent de créer une association paritaire de gestion du fonds du dialogue social de branche dont les statuts sont annexés. Les formalités de constitution de l'association seront engagées dans un délai maximum de 2 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.



## **Article 2.2**

### *Objet de l'association*

Cette association a pour objet :

- d’assurer la collecte de la contribution financière spécifique des entreprises relevant du champ d’application de la convention collective nationale des transports urbains de voyageurs destinée à alimenter le fonds du dialogue social de branche, mission dont elle pourra confier l’exécution à un tiers ;
- de gérer le fonds du dialogue social de branche ;
- d’assurer la communication, l’information et le suivi des actions menées paritairement par la branche.

## **Article 2.3**

### *Modalités de fonctionnement de l'association*

#### **Article 2.3.1**

##### *Modalités de fonctionnement du conseil d'administration de l'association*

L’association est administrée par un conseil d’administration paritaire composé d’un représentant de chaque organisation syndicale de salariés, représentative dans la branche et signataire du présent accord, ou qui y adhérerait ultérieurement, ainsi qu’un nombre égal de représentants de l’UTP.

Le conseil d’administration se réunit au moins deux fois par an et autant de fois qu’il l’estime nécessaire sur convocation du président et du vice-président par lettre simple, au moins 15 jours avant la réunion.

Tout administrateur peut se faire représenter par un autre administrateur du même collège en lui donnant procuration.

En cas de vacance d’un poste d’administrateur, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l’organisation syndicale ou professionnelle l’ayant désigné.

L’organisation syndicale ou professionnelle ayant désigné un membre du conseil d’administration peut lui retirer son mandat et désigner un nouveau membre.

Le conseil d’administration élit pour 2 ans un président et un vice-président en alternance dans l’un et l’autre collège. Chaque collège propose son candidat au poste.

De même, le conseil d’administration élit pour deux ans un trésorier, issu du collège du vice-président, et un trésorier adjoint, issu du collège du président. Chaque collège propose son candidat au poste.

Le président et le vice-président veillent au bon fonctionnement de l’association dans le cadre des pouvoirs qui leur sont conférés par les statuts de l’association, les délibérations du conseil d’administration et le règlement intérieur.

Le président et le vice-président animent les réunions du conseil d’administration.

Ils représentent conjointement l’association en justice et dans les actes de la vie civile.

Le trésorier et le trésorier adjoint assistés d’un comptable sont chargés de l’élaboration du budget, du contrôle de son exécution et du contrôle de la régularité des opérations financières engageant l’association de gestion du fonds du dialogue social.

Ils présentent chaque année devant le conseil d’administration les comptes de l’exercice en présence du comptable et de l’expert-comptable chargé de la certification des comptes.



La comptabilité est tenue conformément aux principes comptables par un comptable ou cabinet comptable choisi par le conseil d'administration.

Un expert-comptable est choisi par le conseil d'administration pour 2 ans renouvelables. Il présente au conseil d'administration lors de l'approbation des comptes un rapport sur les comptes.

Ce rapport sera également adressé aux membres de la commission paritaire nationale des transports urbains.

L'association se dotera d'un règlement intérieur qui fixera notamment les modalités pratiques de fonctionnement telles que ordre du jour et PV des réunions...

Le secrétariat de l'association est tenu par l'UTP.

### **Article 2.3.2**

#### *Missions du conseil d'administration de l'association*

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour gérer, diriger et administrer l'association en toutes circonstances.

Il peut déléguer tout ou partie de ses pouvoirs.

Il a notamment pour mission :

- d'approuver annuellement le budget et les comptes de l'association ;
- d'établir le règlement intérieur de l'association et, le cas échéant, d'y apporter toutes modifications nécessaires ;
- de prendre toutes décisions relatives au fonctionnement de l'association : locaux, matériel, fonctionnement général... ;
- de collecter la contribution financière spécifique des entreprises destinée à alimenter le fonds du dialogue social de branche, mission dont il pourra confier l'exécution à un tiers ;
- de contrôler la collecte de la contribution financière des entreprises effectuée par le tiers mandaté ;
- d'affecter les sommes du fonds du dialogue social de branche conformément aux règles édictées par l'article 3 de l'annexe ou ses éventuels avenants à venir de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs ;
- de préciser les conditions, limites et plafond d'affectation des sommes du fonds du dialogue social de branche ;
- de fixer le montant maximum du fonds de réserve constitué sur les excédents de contribution constatés en fin d'exercice conformément aux règles édictées par l'article 3 de l'annexe ou ses éventuels avenants à venir de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs ;
- de décider d'éventuelles affectations exceptionnelles des sommes du fonds du dialogue social de branche non utilisées après constitution du fonds de réserve ;
- de décider, au regard des excédents constatés sur un ou plusieurs exercices comptables, de la minoration du taux de la contribution financière appelée auprès des entreprises dans les conditions prévues à l'article 1<sup>er</sup> de la présente annexe ;
- de placer ou faire placer les sommes du fonds du dialogue social de branche ;
- de compléter et/ou modifier les règles d'affectation et de répartition des sommes du fonds du dialogue social en respectant toutefois les conditions et limites fixées à l'article 4 du présent accord et aux articles 3 et 5 de la présente annexe ;

- de proposer à la commission paritaire nationale toute modification de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs.

### **Article 2.3.3**

#### *Modalités des délibérations*

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges, l'un patronal et l'autre des organisations syndicales, est présente ou représentée.

Les décisions du conseil d'administration donnent lieu à un vote par collège. Elles sont adoptées si, dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés.

S'il y a désaccord entre les deux collèges, la décision est prise à la majorité des 2/3 par vote individuel des administrateurs présents ou représentés.

### **Article 3**

#### *Règles d'affectation des sommes du fonds du dialogue social de branche*

#### **Article 3.1**

##### *Principes*

Les sommes collectées seront exclusivement consacrées au dialogue social de la branche des transports urbains de voyageurs.

Toutes les sommes seront versées par l'association sur remise de documents justificatifs : une facture correspondante, un bulletin de salaire, une note d'honoraires, un justificatif de frais, une attestation, tout document officiel valant justificatifs.

Tous les paiements effectués par l'association se feront conformément à l'article 5 de la présente annexe et dans les conditions, limites et plafond fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association.

Les décisions de paiement de l'association ne sauraient en aucun cas concerner des dépenses réalisées antérieurement à la date de la première collecte.

Une adhésion au présent accord de branche ne saurait donner lieu à des versements rétroactifs à la date officielle de l'adhésion.

#### **Article 3.2**

##### *Postes d'affectation des sommes du fonds du dialogue social de branche*

Les sommes collectées au titre du dialogue social de la branche seront utilisées notamment aux fins et dans les conditions suivantes :

##### **Détachement de salariés en qualité de « chargé du dialogue social de branche »**

Indépendamment des dispositions de l'article 13 de la CCNTU qui demeurent, les parties signataires ont décidé de créer par la présente annexe la fonction de « chargé du dialogue social de la branche transports urbains de voyageurs » dont les règles de détachement sont déterminées ci-après. Ces règles ne se cumulent pas avec celles de l'article 13 de la CCNTU.

Une organisation syndicale représentative dans la branche pourra demander le détachement à temps plein ou à temps partiel auprès d'elle d'un ou plusieurs salariés d'entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs, en qualité de « chargé du dialogue social de la branche transports urbains de voyageurs ».

Le nombre maximum de « chargés du dialogue social » dont pourront bénéficier les organisations syndicales représentatives et le volume annuel minimum d'heures de détachement des chargés du dialogue social seront fixés par le conseil d'administration de l'association.

Les chargés du dialogue social de branche auront notamment pour fonctions :

- de participer à la négociation de branche et aux instances paritaires de branche : commissions paritaires nationales, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation, commission paritaire de suivi des questions de sécurité, observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, groupes de travail paritaires, dans la limite des sièges disponibles dans les différentes instances.

Les représentants des organisations syndicales en commission paritaire nationale privilégieront une représentation par des « chargés du dialogue social » ;

- d'être membre de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social (ONDS), du conseil d'administration de l'association de gestion des fonds du dialogue social de branche, ainsi que de la commission paritaire nationale de validation des accords (CPNV), dans la limite des sièges disponibles dans ces instances. Les membres syndicaux de l'ONDS, du conseil d'administration de l'association de gestion des fonds du dialogue social de branche, et de la CPNV, doivent nécessairement avoir le statut de « chargé du dialogue social » ;
- plus généralement, d'exercer leurs fonctions dans le cadre du dialogue social de la branche. Les chargés du dialogue social n'ont pas vocation à se substituer aux représentants du personnel des entreprises.

Les chargés du dialogue social qui n'exercent pas exclusivement leur activité au titre du transport public urbain ne pourront bénéficier des financements prévus par la présente annexe qu'au prorata de leur activité pour le transport urbain.

Les chargés du dialogue social bénéficient des dispositions des articles L. 2421-3, L. 2411-5, L. 2421-9 du code du travail dans les mêmes conditions que la protection accordée aux délégués du personnel.

Lorsqu'une convention de détachement est signée entre l'organisation syndicale représentative et l'entreprise de la branche détachant un salarié, une copie sera adressée à l'association de gestion du fonds du dialogue social.

L'organisation syndicale représentative dans la branche pourra obtenir auprès de l'association le remboursement des sommes qu'elle consacre à la rémunération du ou des chargés du dialogue social détachés auprès d'elle, sur présentation des pièces justificatives, notamment la facture qu'établit l'entreprise détachant le salarié à l'organisation syndicale représentative.

Les moyens alloués ne pourront être utilisés que pour le détachement de salariés d'une entreprise relevant de la convention collective des transports urbains de voyageurs. Par ailleurs, le détachement aura pour seul objet le dialogue social et la négociation de la branche des transports urbains de voyageurs.

Le ou les salariés ainsi détachés conservent leur qualification ainsi que leurs droits à l'ancienneté.

A l'issue de leur détachement, les salariés ainsi détachés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

#### Dépenses spécifiques des chargés du dialogue social de branche

Les organisations syndicales représentatives dans la branche pourront obtenir sur justificatifs, dans les conditions, limites et plafonds prévus par les délibérations du conseil d'administration de l'association, le remboursement des frais exposés par les chargés du dialogue social de la branche pour les besoins de leur mission (transport, hébergement, repas...).

Concernant les frais d'hébergement, de transport et de repas, les frais admissibles au remboursement de l'association s'entendent exclusivement des frais engagés dans le cadre de déplacements professionnels des chargés du dialogue social pour leur activité au titre du dialogue social de branche du transport urbain.

Sont donc notamment exclus des frais pris en charge par l'association les frais liés à une mission qui n'est pas exclusivement liée au dialogue social de branche du transport urbain ainsi que les frais correspondant à une résidence habituelle.

#### Autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social

Les organisations syndicales représentatives dans la branche pourront obtenir sur justificatifs et dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, le remboursement d'autres frais de fonctionnement liés au dialogue social de branche pour leurs chargés du dialogue social.

Ces frais de fonctionnement seront imputables, pour chacune des organisations syndicales représentatives, dans la limite de 5 % du budget qui leur est dévolu pour l'année considérée. Le conseil d'administration de l'association pourra décider, en plus du plafonnement ci-dessus, d'un plafonnement en montant financier de ces frais imputables par les organisations syndicales représentatives sur le budget qui leur est dévolu.

Il s'agit notamment de :

- remboursement des dépenses de location de bureaux, notamment dans le cas d'une location par l'organisation syndicale spécifique « transport urbain » à sa confédération, dans la mesure où ces bureaux sont exclusivement affectés aux activités de la branche des transports urbains de voyageurs ;
- remboursement de dépenses liées à l'ameublement et à l'aménagement de ces bureaux ;
- remboursement de frais de secrétariat et de comptabilité.

Le conseil d'administration de l'association déterminera le cas échéant, au-delà des possibilités de remboursement des dépenses ci-dessus, les autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social de branche éligibles au remboursement de l'association.

#### Moyens matériels : documentation, bureautique, informatique

Les organisations syndicales représentatives dans la branche pourront obtenir sur justificatifs et dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, le remboursement des dépenses de documentation, bureautique et informatique de leurs représentants membres d'une des institutions paritaires de la branche suivantes : commission paritaire nationale, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, commission sécurité, observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social, commission paritaire nationale de validation des accords.

#### Frais de participation aux réunions paritaire de branche

Les entreprises de la branche dont un ou des salariés non détachés participeront à une réunion de la commission paritaire nationale, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, commission sécurité seront remboursées sur justificatifs des sommes prises en charge au titre de l'article 12.2 de la CCNTU tel que modifié par l'article 5 du présent accord.

#### Frais de fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social

L'activité de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social, nouvelle instance paritaire créée par le présent accord, nécessitera outre les temps de réunion, des temps de préparation, de secrétariat, des préparations et suivis d'enquêtes, des moyens d'information et de

communication ou autres études et travaux décidés par les membres de l'observatoire ou la commission paritaire nationale.

A cette fin, lesdits frais de fonctionnement ou dépenses liés au dialogue social et à la négociation collective seront pris en charge par l'association sur justificatifs, dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association.

A ce titre, l'UTP pourra se faire rembourser forfaitairement, dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, les frais correspondant aux rémunérations et charges sociales des salariés assurant le secrétariat, la préparation et le suivi de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social.

#### Frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche

Les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche seront pris en charge dans les conditions, limites et plafonds fixés par délibération du conseil d'administration de l'association.

Il s'agit notamment :

- des frais de comptabilité et honoraires d'expertise comptable pour le contrôle des comptes ;
- des frais de secrétariat ;
- des frais de la collecte et de la gestion des fonds du dialogue social de branche ;
- des frais de la structure associative ;
- des remboursements des frais des administrateurs pour les réunions du conseil d'administration de l'association (transport, repas et hébergement) ainsi que des éventuels frais supplémentaires et spécifiques des président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint et de tout autre administrateur à qui une mission spécifique aura été confiée par le conseil d'administration pour les temps de préparation des réunions du conseil d'administration et les divers frais (transport, hébergement, repas, bureautique, informatique, documentation...) ;
- des temps de présence et frais de transport, hébergement et nourriture des administrateurs, justifiés pour les réunions du conseil d'administration de l'association dans les conditions et limites fixées par délibération du conseil d'administration de l'association ;
- des éventuels frais de factures de mise à disposition de personnel à l'association.

#### Excédents éventuels du fonds du dialogue social de branche

Les excédents constatés à la fin de chaque exercice seront affectés à un fonds de réserve dont le montant maximum sera fixé par le conseil d'administration de l'association sur proposition du trésorier et trésorier adjoint, après avis du comptable.

Si les excédents venaient à dépasser le montant maximum du fonds de réserve, le conseil d'administration de l'association décidera de leur affectation. Il pourra décider du report des sommes excédentaires sur l'exercice suivant et, en plus des affectations mentionnées ci-dessus, d'affecter les sommes excédentaires à tout projet dont l'objet est lié au dialogue social de branche, tel le financement d'études, de recherches, de participation des membres de l'association et de l'observatoire de la négociation collective et du dialogue social créé par le présent accord à des formations, colloques, ou toute manifestation liée au dialogue social de la branche.

Le conseil d'administration de l'association peut décider d'un report, sur leur budget de l'année suivante, des sommes non dépensées par les organisations syndicales, dans la limite de 5 % du budget qui leur est dévolu l'année considérée. Pour les sommes non dépensées correspondant à l'exercice 2011, le conseil d'administration de l'association pourra décider de ces reports sans être tenu par cette limite.

Une fraction de l'excédent pourra également être destinée à permettre à l'association d'assurer la participation, la communication, l'information, le suivi et le développement des actions menées paritairement dans la branche.

Cette affectation de l'excédent de contribution ne pourra être utilisée que pour les besoins du dialogue social de branche.

Les postes d'affectation prévus à la présente annexe pourront être complétés ou modifiés par délibération du conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche.

#### **Article 4**

##### *Collecte de la contribution financière des entreprises*

La contribution visée à l'article 1<sup>er</sup> de la présente annexe à la charge des entreprises soumises à la CCNTU pourra être collectée par l'association ou un tiers conformément aux dispositions du présent accord, des statuts de l'association ainsi que des délibérations du conseil d'administration. La désignation d'un tiers collecteur se fera par le conseil d'administration de l'association.

Une convention de recouvrement sera alors signée entre l'association de gestion du fonds du dialogue social et l'organisme choisi.

Le recouvrement est fait pour le compte de l'association.

Ce recouvrement devra être distinct des autres contributions collectées par l'organisme sélectionné.

Cet organisme tiendra une comptabilité distincte de celle tenue pour les autres domaines de l'organisme collecteur.

L'organisme collecteur fournira annuellement et sur demande à l'association la liste des entreprises collectées, le montant exact de la collecte, tous documents, y compris comptables relatifs à ladite collecte.

#### **Article 5**

##### *Répartition du fonds du dialogue social*

Dans le respect de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs, de la présente annexe ainsi que des modalités, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, la contribution entre les différents postes d'affectation définie à l'article 3 de la présente annexe sera répartie comme suit :

- 80 % du montant total de la contribution des entreprises de la branche sera utilisé pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3.2 de la présente annexe :
  - détachement de salariés en qualité de « chargé du dialogue social de branche » ;
  - dépenses spécifiques des chargés du dialogue social de branche ;
  - autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social de branche ;
  - moyens matériels : documentation, bureautique, informatique.

Ce budget de 80 % sera réparti entre les organisations syndicales représentatives dans la branche dans les conditions suivantes :

- 15 % de ce budget sera réparti à parts égales entre l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche dans la limite du détachement d'un salarié à mi-temps. La somme ainsi déterminée par organisation syndicale constituera une somme maximale dont pourra bénéficier l'organisation syndicale sur justificatifs ;
- 85 % de ce budget sera ensuite réparti entre les organisations syndicales représentatives dans la branche en proportion de leur influence en nombre de délégués du personnel titulaires élus.



Conformément à l'article 3.3 du présent accord, l'observatoire de la négociation collective et du dialogue social déterminera l'influence desdites organisations sur la base du nombre de délégués du personnel titulaires élus par organisation.

En tout état de cause, le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche ne pourra décider de minorer la part des 80 % ;

- 20 % du montant total de la contribution des entreprises de la branche sera utilisé pour les autres postes d'affectation :
  - le remboursement des frais afférents aux réunions paritaires des salariés non détachés dans les conditions fixées à l'article 12.2 de la CCNTU, modifié par l'article 5 du présent accord ;
  - les frais de fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social ;
  - les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche.

Le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche peut décider de modifier la répartition ci-dessus, uniquement pendant la période où il fixe la contribution des entreprises à un pourcentage inférieur à 0,08 % de leur masse salariale brute.

Dans cette hypothèse, il peut majorer la part de la contribution utilisée pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3.2, et minorer en conséquence le montant de la contribution utilisé pour les autres postes d'affectation.

En tout état de cause, le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche ne pourra en aucun cas décider de porter la contribution utilisée pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3.2 à plus de 85 % du montant total de la contribution des entreprises, ni minorer en conséquence la part utilisée pour les autres postes d'affectation en deçà de 15 % du montant total de la contribution des entreprises.

Il est rappelé que cette modification de la répartition n'est possible que si la cotisation des entreprises est inférieure à 0,08 % de leur masse salariale brute.

## **Article 6**

### *Statuts de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche*

Les statuts de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche seront mis en conformité avec la présente annexe lors du conseil d'administration de l'association qui suit sa signature.

Brochure n° 3281

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1821. – FABRICATION DU VERRE À LA MAIN  
SEMI-AUTOMATIQUE ET MIXTE**

ACCORD DU 17 MARS 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA 2016

NOR : ASET1650531M  
IDCC : 1821

Entre :  
La FCVMM,  
D'une part, et  
La FNTVC CGT ;  
La FCMTE-CFTC ;  
La fédéchimie CGT-FO ;  
La fédération chimie CFE-CGC ;  
La FCE CFDT ;  
L'UNSA,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

*Salaires minima garantis (SMG)*

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne peut être en dessous du Smic.

La valeur du SMG au coefficient 115 est fixée à 1479,16 €.

Une hausse de 0,9 % par rapport à l'accord du 30 juin 2015 est appliquée sur l'ensemble des coefficients.

Les parties se sont mises d'accord pour l'application des valeurs suivantes :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SMG MENSUEL
100	1 466,62
115	1 479,16
125	1 485,48



COEFFICIENT	SMG MENSUEL
135	1 498,48
145	1 516,82
160	1 544,32
175	1 572,05
190	1 599,31
205	1 626,82
220	1 654,33
230	1 672,65
245	1 798,38
260	1 930,63
275	2 062,89
290	2 195,15
315	2 415,57
330	2 670,18
345	3 102,48
385	3 167,51
440	3 379,91
490	3 765,52
550	4 193,80
660	4 900,84
770	5 607,80
880	6 314,81

## Article 2

### *Egalité professionnelle*

Il est rappelé que les partenaires sociaux ont conclu, le 6 juillet 2012, un accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. En application de cet accord, la branche examine annuellement, lors de la CPNE, les données statistiques relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'objectif d'assurer l'égalité dans tous les aspects de la vie professionnelle.

Les employeurs doivent notamment assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois dans les entreprises.

## Article 3

### *Salaire minimum professionnel*

Le SMP horaire au coefficient 100 est fixé à 4,06 €, soit une augmentation de 0,6 % par rapport à l'accord du 30 novembre 2015.

Pour trouver le SMP horaire d'une position hiérarchique donnée, il convient de multiplier le SMP horaire du coefficient 100 par le coefficient de la position hiérarchique en question divisé par 100.

Le SMP mensuel équivaut au SMP horaire multiplié par 151,67 heures.

Cela donne les valeurs suivantes :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SMP HORAIRE	SMP MENSUEL
100	4,06	
115	4,67	708,89
125	5,08	770,53
135	5,49	832,17
145	5,89	893,81
160	6,50	986,28
175	7,11	1 078,74
190	7,72	1 171,20
205	8,33	1 263,67
220	8,94	1 356,13
230	9,35	1 417,77
245	9,96	1 510,24
260	10,57	1 602,70
275	11,18	1 695,16
290	11,79	1 787,63
315	12,80	1 941,73
330	13,41	2 034,20
345	14,02	2 126,66
385	15,65	2 373,23
440	17,88	2 712,26
490	19,91	3 020,47
550	22,35	3 390,33
660	26,82	4 068,39
770	31,29	4 746,46
880	35,77	5 424,52

#### **Article 4**

##### *Caractère normatif du présent accord et extension de celui-ci*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à l'une des présentes dispositions.

Les présentes dispositions entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

## **Article 5**

### *Dépôt et publicité*

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la direction générale du travail au service des relations et conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D.2231-2 du nouveau code du travail.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 17 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3179

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1534. – ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE  
ET DES COMMERCE EN GROS DES VIANDES**

AVENANT N° 84 DU 18 FÉVRIER 2016

RELATIF À LA REVALORISATION DES SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2016

NOR : ASET1650523M

IDCC : 1534

Entre :

La FNICGV ;

La CNTF ;

La FNEAP ;

Le SYNAFAVIA ;

Culture viande,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FNA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

**Article 2**

*Revalorisation du salaire de base mensuel minimum au 1<sup>er</sup> février 2016*

La nouvelle grille s'établit comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ECHELON 1	ECHELON 2	ECHELON 3
Ouvriers, employés			
I	1 487	1 516	1 547
II	1 547	1 577	1 608

NIVEAU	ECHELON 1	ECHELON 2	ECHELON 3
III	1 610	1 641	1 674
IV	1 705	1 739	1 773
TAM			
IV	1 719	1 789	1 863
V	1 977	2 056	2 136
VI	2 281	2 372	2 461
Cadres			
VII	2 794	3 099	3 160
VIII	3 777	4 079	4 405
IX	4 766	5 146	5 559

### Article 3

#### *Dépôt et extension*

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes, dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, en application des dispositions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 18 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3179

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1534. – ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE  
ET DES COMMERCE EN GROS DES VIANDES**

AVENANT N° 85 DU 18 FÉVRIER 2016

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1650525M

IDCC : 1534

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale n° 3179 des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes se sont réunis afin d'étudier les comptes de résultat du régime et sont convenus d'apporter les modifications suivantes, nécessaires pour le maintien de l'équilibre financier du régime.

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

*Champ d'application*

Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

**Article 2**

*Objet du présent avenant*

Le présent avenant modifie l'article 11 de l'avenant n° 80 relatif au régime de prévoyance du 17 janvier 2012.

Les autres dispositions de l'avenant n° 80 susvisé ne sont pas modifiées.

**Article 3**

*Modification de l'article 11 de l'avenant n° 80 relatif au régime de prévoyance*

L'article 11 « Cotisations et répartitions » est modifié et remplacé comme suit :

« Les taux de cotisation sont fixés comme suit :

- décès toute cause = 0,24 % du salaire de référence ;
- rente éducation = 0,14 % du salaire de référence ;
- longue maladie = 0,32 % du salaire de référence ;
- invalidité = 0,49 % du salaire de référence ;
- inaptitude partielle d'origine professionnelle ou non professionnelle = 0,20 % du salaire de référence ;
- inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle = 0,11 % du salaire de référence.

Les cotisations sont assises sur le salaire mensuel brut de référence, plafonné à la tranche B.

Les cotisations sont réparties à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge des salariés. »

#### **Article 4**

##### *Date d'effet*

Le présent avenant prend effet au 1<sup>er</sup> avril 2016.

#### **Article 5**

##### *Durée et modalités de révision et de dénonciation*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent avenant. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée ou par voie électronique avec avis de réception, à la connaissance des autres parties contractantes ; elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

L'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par les dispositions légales.

#### **Article 6**

##### *Dépôt et extension*

Les parties signataires du présent avenant conviennent de demander son extension, Culture viande étant chargé des formalités de dépôt et de demande d'extension dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 18 février 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

Culture viande ;

SYNAFAVIA ;

CNTF ;

FNICGV ;

FNEAP.

#### **Syndicats de salariés :**

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO.

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

---



## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/19

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Exploitations agricoles (Var) : avenant n° 117 du 27 octobre 2015.....</b>	<b>159</b>

**Convention collective**  
**IDCC : 9831. – EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Var)**  
**(6 juillet 1972)**  
(Etendue par arrêté du 31 juillet 1973,  
*Journal officiel* du 30 septembre 1973)

---

**AVENANT N° 117 DU 27 OCTOBRE 2015**  
**(RÉVISION TOTALE DE LA CONVENTION)**  
NOR : AGRS1697106M  
IDCC : 9831

---

Entre :  
La FDSEA du Var ;  
La FDCUMA du Var,  
D'une part, et  
La FGA CFDT ;  
La FGTA FO ;  
La CFTC-Agri ;  
Le SNCEA CFE-CGC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

*Modification du titre de la convention collective*

Le nouveau titre de la convention collective est le suivant :

« Convention collective des exploitations et entreprises de la production agricole du Var ».

**Article 2**

*Révision totale de la convention collective*

Les dispositions de la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE I<sup>ER</sup>

DISPOSITIONS RELATIVES À L'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Article 1.1

*Champ d'application professionnel et territorial*

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés, y compris les apprentis :

- des exploitations agricoles de cultures et d'élevages de quelque nature qu'elles soient, à l'exception des activités d'accoupage, d'aquaculture, de conchyliculture ;

- des établissements de toute nature, dirigés par l’exploitant agricole, en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles, lorsque ces activités constituent le prolongement de l’acte de production, ou des structures d’accueil touristique, situées sur l’exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d’hébergement et de restauration ;
- des coopératives d’utilisation de matériel agricole (CUMA).

La présente convention collective est applicable à l’ensemble des exploitations et entreprises agricoles dont le siège social est situé sur le département du Var.

#### Article 1.2

##### *Modalités d’application*

Dans toutes les exploitations comprises dans le champ d’application de la présente convention collective, les dispositions de cette convention s’imposent, sauf dispositions plus favorables prévues dans le contrat de travail.

Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre les dispositions reconnues par la présente convention collective et celles accordées pour le même objet par un usage, un accord d’entreprise ou le contrat de travail. C’est toujours la disposition la plus favorable au salarié qui s’applique.

#### Article 1.3

##### *Durée*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

#### Article 1.4

##### *Révision*

Les organisations d’employeurs ou de salariés représentatives peuvent, conformément au code du travail, demander la révision des articles de la présente convention, en adressant par lettre recommandée avec avis de réception aux autres organisations syndicales de salariés et d’employeurs, avec copie aux services compétents de l’Etat, un courrier comportant l’indication des articles concernés et une proposition de nouvelle rédaction. La commission paritaire ou la commission mixte se réunit dans un délai de 2 mois.

#### Article 1.5

##### *Dénonciation*

Les organisations d’employeurs ou de salariés peuvent, conformément au code du travail, dénoncer la présente convention, en informant par lettre recommandée avec avis de réception les autres organisations syndicales de salariés et d’employeurs, les services compétents de l’Etat et en joignant leurs nouvelles propositions. La commission paritaire ou la commission mixte se réunit dans un délai de 2 mois.

La présente convention collective continue de produire ses effets pendant une période de 12 mois à compter de l’expiration du délai de préavis de 2 mois, sauf conclusion d’un nouvel accord.

#### Article 1.6

##### *Négociations, participation et indemnisation*

Toutes les organisations syndicales représentatives des salariés ou des employeurs entrant dans le champ d’application de la présente convention collective sont invitées aux réunions de négociation.

Les thèmes de négociation obligatoires déterminés par les articles L. 2241-1 et suivants du code du travail sont traités en respectant les échéances annuelles, triennales et quinquennales.

Chaque année, les organisations syndicales représentatives des salariés et des employeurs négocient sur les salaires, à une date fixée d'un commun accord, dans les 3 mois suivant l'évolution du Smic. Cette négociation fait au préalable l'objet d'un examen par les parties de l'évolution économique et de la situation de l'emploi par types de production, ainsi que de l'évolution des salaires effectifs moyens, hors Smic, par catégories professionnelles au regard des salaires minima de la grille. Ces négociations prennent en compte les thèmes de négociation proposés par les organisations syndicales de salariés représentatives et par les organisations d'employeurs, ainsi que l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A cet effet, la partie patronale remet un rapport aux organisations syndicales représentatives entrant dans le champ d'application de la présente convention collective 15 jours avant la négociation annuelle obligatoire des salaires et fournit les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

Les conditions de participation à la négociation, le droit de s'absenter pour les salariés en activité et l'indemnisation des représentants des salariés se font conformément aux dispositions de l'accord national modifié du 21 janvier 1992, relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture.

L'employeur permet au salarié qui présente la convocation à la commission de disposer du temps nécessaire pour participer aux négociations départementales.

#### Article 1.7

##### *Commission paritaire d'interprétation*

Il est institué une commission paritaire d'interprétation dont le rôle est de donner un avis sur le sens de dispositions de la présente convention posant un problème d'interprétation, lors de leur application.

Cette commission est constituée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs.

La commission paritaire d'interprétation se réunit à la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives et/ou d'organisations d'employeurs dans le délai de 1 mois à compter de la date de réception de la demande écrite et adressée à chacune des autres organisations. Les services compétents de l'Etat seront invités à la commission paritaire d'interprétation.

Cette commission est présidée alternativement à chaque réunion par un représentant employeurs et par un représentant salariés. Deux organisations de salariés, au moins, doivent être présentes.

Lorsqu'un avis est émis, il doit être validé à la majorité des voix, chaque partie (la partie employeurs et la partie salariés) disposant du même nombre de voix. Pour égaliser les voix de chaque partie, la règle suivante est appliquée :

Chaque partie dispose au total d'un nombre de voix égal au produit (nombre de présents ou représentés de la partie employeurs)  $\times$  (nombre de présents ou représentés de la partie salariés). Le résultat de ce produit est divisé par le nombre de présents ou représentés dans chaque partie, pour déterminer le nombre de voix attribué à chaque personne de chaque partie. Ainsi, chaque personne dispose d'un nombre de voix égal au nombre de personnes présentes ou représentées de la partie à laquelle elle n'appartient pas.

Exemple : 4 employeurs présents ou représentés et 6 salariés présents ou représentés. Chaque partie dispose de  $4 \times 6 = 24$  voix, où chaque employeur a 6 voix et chaque salarié a 4 voix.

#### Article 1.8

##### *Commission paritaire mixte de conciliation*

Il est institué une commission paritaire mixte de conciliation chargée d'examiner les différends nés de l'interprétation ou de l'application de la présente convention collective et d'effectuer une tentative de conciliation selon la procédure définie aux articles L. 2522-2 et suivants du code du travail.

La commission paritaire mixte de conciliation est saisie par lettre recommandée avec avis de réception par la ou les parties au conflit, précisant les motifs de la demande et en joignant toutes les pièces utiles au dossier aux services compétents de l'Etat. La commission se réunit dans le délai de 1 mois à compter de la date de réception de la demande.

Cette commission est constituée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs. Deux organisations de salariés, au moins, doivent être présentes. Elle est présidée par un représentant des services compétents de l'Etat.

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention peuvent être portés devant la commission paritaire mixte de conciliation ou être soumis directement à la procédure de médiation, prévue par les articles L. 2523-1 et suivants du code du travail, à la demande écrite et motivée de l'une des parties.

#### Article 1.9

##### *Date d'entrée en vigueur*

La présente convention collective entrera en vigueur au premier jour du trimestre civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, sauf dispositions énoncées à l'article 10.5, pour lesquelles les parties ont prévu dans le corps de la convention collective une disposition spécifique de mise en œuvre.

#### Article 1.10

##### *Dépôt, extension de la convention*

La présente convention, régulièrement signée, est notifiée à chacune des organisations représentatives et déposée à l'unité territoriale 83 de la DIRECCTE PACA ainsi qu'aux greffes des conseils de prud'hommes.

Une fois le délai d'opposition expiré et à condition qu'il n'y ait pas d'opposition majoritaire, les parties signataires demandent l'extension de la présente convention à toutes les exploitations et entreprises agricoles entrant dans son champ d'application.

### CHAPITRE II

#### DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS. – REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

#### Article 2.1

##### *Liberté d'expression, liberté syndicale*

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Ce droit s'exerce dans les conditions prévues par les articles L. 2281-1 et suivants du code du travail.

Les employeurs reconnaissent le droit pour tous les salariés d'adhérer librement à un syndicat. Pour tout salarié qui souhaite bénéficier d'un congé de formation économique et sociale et d'une formation syndicale, il sera fait application des articles L. 3142-7 et suivants et R. 3142-1 et suivants du code du travail. Le nombre de jours de congés de formation est régi par les articles L. 3142-9 et suivants du code du travail.

Par ailleurs, sur demande écrite de son organisation syndicale présentée 5 jours ouvrables à l'avance, l'employeur pourra accorder au salarié, pour assister aux congrès et assemblées statutaires de son organisation, un congé sans solde ou une autorisation d'absence, qui pourra être récupérée par accord entre les parties, sous réserve de l'application des dispositions relatives aux aménagements du temps de travail et aux durées de travail, notamment aux heures supplémentaires.

## Article 2.2

### *Principe de non-discrimination*

Les employeurs et/ou leurs représentants s'engagent à respecter le principe de non-discrimination. Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Les salariés respecteront les mêmes principes de non-discrimination dans le travail. D'une manière générale, il est fait application des articles L. 1132-1 et suivants du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent les dispositions et préconisations de l'accord national du 27 novembre 2009 sur la diversité en agriculture et y adhèrent.

## Article 2.3

### *Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est garantie conformément aux dispositions légales. Les femmes se voient attribuer dans les mêmes conditions que les hommes relevant de la même catégorie professionnelle la classification et la rémunération prévues par la présente convention et bénéficient des mêmes conditions de travail, de formation, de promotion, sans que les absences pour maternité et adoption y fassent obstacle, conformément aux dispositions légales.

Les partenaires sociaux rappellent les dispositions et préconisations de l'accord national modifié du 29 octobre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture et y adhèrent.

D'une manière générale, il est fait application des articles L. 1141-1 et suivants du code du travail.

## Article 2.4

### *Droit syndical*

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle de travail, conformément aux articles L. 2141-4 et suivants du code du travail.

Section syndicale. – Chaque syndicat représentatif peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale. Les adhérents de chaque section syndicale pourront se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures de travail, suivant des modalités qui seront fixées par accord avec l'employeur, sous réserve des droits particuliers reconnus aux représentants du personnel par le code du travail.

Panneau d'affichage. – Des panneaux réservés à l'affichage des communications syndicales, distincts des panneaux affectés aux représentants élus du personnel, sont mis à la disposition de chaque section syndicale, suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Information. – Lors de la conclusion d'un accord d'entreprise, les salariés seront informés de la teneur de l'accord.

## Article 2.5

### *Délégués syndicaux*

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les entreprises ou exploitations agricoles qui emploient au moins 50 salariés peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les conditions et selon les modalités définies par le code du travail aux articles L. 2143-3 et suivants.

Le délégué syndical représente son organisation auprès de l'employeur. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un délégué du personnel peut être désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

Chaque délégué syndical bénéficie, pour l'exercice de sa mission, d'un crédit d'heures conformément aux dispositions légales. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. Le temps passé pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de l'employeur n'est pas imputable sur le crédit d'heures.

## Article 2.6

### *Représentants de section syndicale*

Les organisations syndicales non représentatives peuvent désigner un représentant de section syndicale dans les conditions des articles L. 2142-1 et suivants du code du travail.

## Article 2.7

### *Délégués du personnel*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est organisé des élections pour la mise en place de délégués du personnel dans toutes les entreprises ou établissements occupant au moins 11 salariés.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité ainsi que le nombre, la durée du mandat et les missions des délégués du personnel sont fixés conformément au code du travail.

Les moyens d'action des délégués du personnel pour exercer leurs missions sont définis aux articles L. 2315-1 et suivants du code du travail. Le crédit d'heures est personnel, il est utilisé uniquement pour des activités en relation avec son mandat et ne peut être ni partagé, ni reporté d'un mois à l'autre en cas de non-utilisation. Le crédit d'heures est considéré de plein droit comme temps de travail et payé comme tel, à l'échéance normale. Le temps passé aux réunions avec l'employeur prévues à l'article L. 2315-8 du code du travail est payé comme temps de travail et n'est pas imputé sur les heures de délégation.

La protection des délégués du personnel est fixée par les dispositions légales.

## Article 2.8

### *Comité d'entreprise et d'établissement*

A partir d'un effectif de 50 salariés, calculé selon les dispositions des articles L. 2322-2 et L. 1111-2 et 3 du code du travail, l'employeur doit provoquer des élections du comité d'entreprise, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Chaque membre titulaire du comité d'entreprise a droit au nombre de jours de formation prévu à l'article L. 2325-44 du code du travail.

Les conditions de mise en place, le nombre, la durée des mandats, le fonctionnement de la délégation du personnel et le financement du comité d'entreprise sont fixés par les dispositions légales et réglementaires des articles L. 2321 et R. 2322 et suivants du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés dont la condition d'ancienneté est remplie bénéficient de l'accord national du 4 décembre 2012 sur la mise en place d'un dispositif agricole d'accès à des actions sociales et culturelles et création de l'ASCPA.

#### Article 2.9

##### *Représentation des salariés*

Des libertés suffisantes sont accordées aux salariés qui justifient, sur présentation 5 jours ouvrables à l'avance, d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils soient appelés à participer aux travaux des commissions administratives, contentieuses ou paritaires ou des organismes institués par un texte législatif ou réglementaire conformément et dans les conditions prévues aux articles L. 3142-3 et suivants du code du travail.

En outre, l'accord national modifié sur la durée du travail du 23 décembre 1981 prévoit, dans son annexe I, les cas d'absence donnant lieu à maintien de salaire par l'employeur, pour l'exercice de différents mandats.

### CHAPITRE III

#### DISPOSITIONS RELATIVES À L'EMBAUCHE

#### Article 3.1

##### *Préalables à l'embauche*

Il est rappelé que les conditions de recrutement des salariés doivent respecter les principes édictés aux articles 2.2 et 2.3.

Le prêt de main-d'œuvre à but lucratif est interdit. Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif est encadré par la loi. Se référer aux articles L. 8241-1 et 2 du code du travail.

L'emploi de salariés étrangers peut, selon leur nationalité, être subordonné à autorisation de l'administration : il est interdit d'embaucher une personne étrangère non autorisée à travailler sur le territoire national.

Lorsque le chef d'entreprise décide de recourir à la prestation de services, ou à une entreprise de travail temporaire, que l'entreprise soit établie en France ou à l'étranger, il devra s'assurer que les conditions d'intervention sont conformes à la réglementation en vigueur.

#### Article 3.2

##### *Formes de la relation de travail*

La forme normale et générale de la relation de travail est le contrat de travail à durée indéterminée. Le recours aux contrats de travail à durée déterminée ne doit avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à des emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

#### Article 3.3

##### *Contrat de travail à durée indéterminée*

Tout salarié embauché sans contrat de travail écrit est réputé être sous contrat à durée indéterminée à temps plein.

Certains contrats à durée indéterminée (temps partiels, contrats intermittents...) sont obligatoirement des contrats écrits, requérant des mentions obligatoires.

Il est recommandé aux employeurs d'établir un contrat de travail à durée indéterminée par écrit, en deux exemplaires, et signé des parties. Un des exemplaires sera conservé par l'employeur, l'autre sera remis au salarié.

Un contrat précise notamment les : nom, prénoms, adresse des contractants, qualification professionnelle et classification du salarié, date d'embauche, convention collective applicable, conditions



d'emploi et de rémunération, avantages en nature, coordonnées de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme assureur de prévoyance complémentaire, lieu et date de la signature du contrat.

L'accord national modifié sur la durée du travail du 23 décembre 1981 prévoit des dispositions relatives aux contrats de travail à temps partiel et aux contrats intermittents.

#### Article 3.4

##### *Contrat de travail à durée déterminée*

Le contrat de travail à durée déterminée est obligatoirement écrit et sera établi conformément aux dispositions des articles L. 1242-1 et suivants du code du travail (notamment la définition précise de son objet et les indications obligatoires).

Conformément aux dispositions légales, la possibilité de recourir au contrat de travail à durée déterminée est limitée, notamment aux cas suivants :

- remplacement d'un salarié (différents cas existent) ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- emploi à caractère saisonnier ;
- remplacement du chef d'entreprise, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation ou de leur conjoint dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise ;
- embauche au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines personnes sans emploi ;
- lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions fixées par l'article D. 1242-3 du code du travail, à assurer un complément de formation professionnelle aux salariés.

Le renouvellement d'un contrat à durée déterminée doit être conforme aux dispositions des articles L. 1243-13 et L. 1244-1 du code du travail.

Le contrat de travail à durée déterminée peut ne pas comporter de terme précis s'il est conclu :

- 1° Pour remplacer une personne absente ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- 2° Dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;
- 3° Pour des emplois à caractère saisonnier.

Lorsque le contrat n'a pas de terme précis, il doit comporter une durée minimale et a pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

L'accord national modifié du 18 juillet 2002 sur les saisonniers prévoit des dispositions relatives aux contrats de travail saisonniers.

L'accord national modifié du 11 mars 2008 pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles prévoit des dispositions relatives au contrat de travail à durée déterminée pour fin de carrière en agriculture.

#### Article 3.5

##### *Période d'essai : objet, durées, rupture*

##### Objet

La période d'essai précède l'engagement définitif du salarié. Elle permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience. Elle permet au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. La période d'essai n'est pas obligatoire. Elle doit être expressément prévue dans le contrat de travail, sans quoi elle ne s'applique pas.

## Durées

Pour les contrats à durée indéterminée, la durée de la période d'essai est fixée (sauf accord particulier écrit entre le salarié et l'employeur pour en réduire la durée) à :

- 2 mois, renouvelable une fois, pour les ouvriers et les employés.

La possibilité du renouvellement devra être expressément mentionnée dans le contrat de travail. Le renouvellement de la période d'essai sera notifié par écrit à l'autre partie. Le renouvellement de la période d'essai doit être accepté par le salarié.

Le renouvellement de la période d'essai est assorti d'un délai de prévenance de 2 jours pour les ouvriers et employés.

Pour les contrats à durée déterminée, les règles de conclusion et de détermination de la période d'essai sont fixées par l'article L. 1242-10 du code du travail en fonction de la durée du contrat. La période d'essai est égale à :

- 1 jour par semaine de contrat, limitée à 2 semaines si la durée du contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois lorsque la durée du contrat est égale ou supérieure à 6 mois.

Lorsque le contrat est à terme imprécis, la durée de la période d'essai est calculée par rapport à sa durée minimale.

La période d'essai prévue en jours se décompte en jours travaillés ; si elle est exprimée en semaines ou en mois, il s'agira de semaines civiles ou de mois calendaires.

Rupture de la période d'essai. – Conformément aux dispositions légales, pendant la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance, qui est fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise et fixé comme suit.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est de 8 jours à 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence du salarié dans l'entreprise ;
- 1 mois après 3 mois de présence du salarié dans l'entreprise.

Si le salarié est à l'initiative de la rupture, il devra respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si sa durée de présence dans l'entreprise est d'au moins 8 jours.

Il est précisé que la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Les délais de prévenance ainsi indiqués s'appliquent aux contrats à durée indéterminée et aux contrats à durée déterminée.

Lors de la transformation d'un CDD en CDI sur le même poste, le nouveau contrat ne prévoit pas de période d'essai.

Embauche à l'issue d'un stage. – Conformément à l'article L. 1221-24 du code du travail, si le stagiaire est embauché dans l'entreprise dans les 3 mois qui suivent la fin de son stage, la durée de celui-ci doit être déduite de sa période d'essai, dès lors que le stage a été réalisé lors de la dernière année d'études et intégré à un cursus pédagogique. La prise en compte de ce stage ne peut avoir pour effet de réduire la durée de l'essai de plus de la moitié. Néanmoins, si l'embauche est réalisée dans un emploi en correspondance avec les activités qui ont été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

## Article 3.6

### *Conditions d'emploi des travailleurs handicapés*

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1° à 4° et 9° à 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 du code du travail qui peut compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Tout employeur occupant au moins 20 salariés par établissement doit employer, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Pour respecter en partie cette obligation d'emploi, les employeurs peuvent :

- recourir à des contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestation de services avec des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT), des entreprises adaptées (EA) ou des centres de distribution de travail à domicile. Dans ce cas, la dispense partielle de l'obligation d'emploi ne peut être supérieure à la moitié de l'obligation d'emploi, soit 3 % ;
- accueillir en stage de formation d'une durée égale ou supérieure à 40 heures des personnes handicapées, dans la limite de 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise. Une convention de stage entre l'entreprise et l'organisme de formation est conclue.

Pour la mise en œuvre de l'obligation d'emploi, l'employeur se réfère aux articles L. et R. 5212-1 et suivants du code du travail.

A défaut de satisfaire à l'obligation d'emploi, l'employeur est redevable d'une contribution annuelle à l'AGEPHIP (association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), calculée en fonction du nombre de bénéficiaires qu'il aurait dû employer. Son montant brut, dû pour chaque bénéficiaire manquant, varie selon la taille de l'entreprise.

L'Etat et l'AGEPHIP accompagnent les entreprises pour faciliter le recrutement, l'intégration professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'aménagement des postes de travail des travailleurs handicapés.

## CHAPITRE IV

### CLASSIFICATION DES EMPLOIS

#### Article 4.1

##### *Principes de classification*

Le recrutement d'un salarié est une décision de l'employeur qui définit un emploi, qui déterminera le niveau de classification correspondant.

Les niveaux de classification sont élaborés en fonction de critères :

- d'activité (travaux à accomplir plus ou moins complexes, compétences) ;
- d'autonomie (niveau de contrôle et de prescription du travail) ;
- de responsabilité (degré d'initiative et de son impact sur l'économie de l'entreprise, la sécurité des personnes, l'environnement).

C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification et non pas la qualification réelle du salarié. La référence aux référentiels et aux diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

La description d'un niveau s'attache exclusivement à décrire ce qui le différencie du niveau précédent.

#### Article 4.2

##### *Conditions générales d'exécution*

Quel que soit le niveau d'emploi :

- l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail ;
- le salarié peut être amené à exécuter des travaux relevant d'un niveau inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe.

#### Article 4.3

##### *Changement d'emploi et période probatoire*

Le changement d'emploi du salarié pour un emploi de qualification supérieure peut comporter une période probatoire. Si cette période probatoire est interrompue ou n'aboutit pas au changement d'emploi, le salarié retrouvera son emploi initial à l'issue de celle-ci. Ce changement d'emploi doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail formalisant notamment :

- le poste et le niveau de classification correspondant ;
- la durée de la période probatoire éventuelle, qui ne peut être supérieure aux durées prévues pour les périodes d'essai sans renouvellement à classifications équivalentes ;
- les conditions de rémunération ;
- les conditions de retour au poste initial.

Les conditions de rémunération de la période probatoire sont conformes à celles définies à l'article 6.8.

#### Article 4.4

##### *Transposition vers les nouvelles grilles de classification et avantages acquis*

Le classement des salariés dans les nouvelles grilles de classification ne peut être la cause d'une diminution de la rémunération ou de tout autre avantage individuel dont les salariés bénéficiaient antérieurement.

En revanche, la modification de la définition de l'emploi ou de sa dénomination ou la modification du coefficient y afférent ne peuvent être en aucun cas considérées comme une perte d'avantages acquis.

En cas de difficultés pour la transposition vers les nouvelles grilles de classification, le problème pourra être soumis à la commission de conciliation instituée à l'article 1.8 de la présente convention.

*(Voir tableaux pages suivantes.)*

# Article 4.5

## Grille de classification des emplois d'ouvriers et d'employés

NIV. / ÉCH.	TYPE D'ACTIVITÉ (objet du travail – organisation – compétences)	AUTONOMIE (contrôle – prescription)	RESPONSABILITÉ (initiative – impacts)	EXEMPLES (à titre indicatif seulement)
Niveau 1. – Emplois d'exécution				
N1 – E1	Emploi comportant des travaux d'exécution : – simples, parfois répétitifs – reproductibles après simple démonstration – sans mise en jeu de connaissances particulières	Les travaux sont exécutés selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente	Pas d'initiative	Travaux de récolte, d'épamprage, d'ébourgeonnage, de castration du maïs, de conditionnement, manutentionnaire, habillage des plants, aide-berger d'exploitation débutant, personnel administratif du bureau ou magasin annexe d'une exploitation...
N1 – E2	Emploi comportant des travaux sans difficulté particulière dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité) L'emploi peut comporter l'utilisation de machines réglées de maniement simple	Les travaux sont exécutés selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente	L'emploi nécessite un minimum d'initiative. Celle que le salarié est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'a pas ou peu de conséquences sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement.	Tous travaux de récolte et de conditionnement, coupeurs de vendange, aide-berger d'exploitation...
Niveau 2. – Emplois spécialisés : ils correspondent au niveau de connaissances du référentiel du CAPA, niveau qui peut avoir été acquis par expérience				
N2 – E1	Emploi comportant des travaux plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage Il nécessite de la part du salarié une bonne maîtrise des savoir-faire compatibles avec l'organisation du travail dans l'entreprise	Les travaux sont exécutés selon des consignes précises et sous surveillance intermittente Le salarié a la capacité, dans l'exécution de son travail, à déceler les anomalies et incidents : il alerte son supérieur ou prend les dispositions d'urgence qui s'imposent	Les conséquences des initiatives que le salarié est amené à prendre dans l'exécution de son travail ne présentent pas de caractère de gravité sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement	Taille simple de la vigne, taille de repos végétatif sur rosiers, éclaircissage des arbres fruitiers, employé de cave, travaux de secrétariat nécessitant la maîtrise des savoir-faire spécifiques en secrétariat et/ou comptabilité, berger d'exploitation débutant, aide-berger d'alpage débutant
N2 – E2	En plus de la définition ci-dessus, l'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés de façon occasionnelle et sous surveillance rapprochée d'un salarié qualifié	Le salarié a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer son entretien courant selon les consignes données	Taille de vignes sur fils ou d'arbres fruitiers, taille de formation, chauffeurs de tracteurs à roues ou à chenilles et de véhicules légers, aide-caviste, porteur de vendanges, aide-berger d'alpage, berger d'alpage débutant	

NIV. / ÉCH.	TYPE D'ACTIVITÉ (objet du travail – organisation – compétences)	AUTONOMIE (contrôle – prescription)	RESPONSABILITÉ (initiative – impacts)	EXEMPLES (à titre indicatif seulement)
Niveau 3. – Emplois qualifiés : ils correspondent au niveau de connaissances du référentiel du BEPA, niveau qui peut avoir été acquis par expérience				
N3 – E1	<p>Emploi comportant la réalisation d'opérations qualifiées (ensemble de travaux complexes) relatives aux activités de l'entreprise</p> <p>De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le salarié a la capacité à déceler les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, ainsi que les pannes élémentaires sur le matériel, qu'il pourra réparer</p> <p>Le salarié peut être assisté d'autres salariés dont il guide le travail</p>	<p>Le salarié est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions précises et régulières qui lui sont données</p> <p>Il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution</p>	<p>Le salarié prend des initiatives pour adapter ses interventions aux conditions rencontrées sur le terrain</p> <p>A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis ou de stagiaires</p>	<p>Tractoriste, cariste, travaux de traitement des cultures, ventes avec gestion de la caisse</p> <p>Secrétaire comptable qualifiée (personnel capable d'établir les bulletins de paie, les factures, les déclarations administratives, de gérer les stocks...)</p> <p>Secrétaire commerciale</p> <p>Berger d'exploitation et/ou d'alpage</p> <p>Berger d'exploitation et/ou d'alpage qualifié</p>
N3 – E2	<p>Emploi comportant la réalisation d'opérations qualifiées comme au premier échelon, avec une plus large étendue du champ d'action</p>	<p>L'autonomie est plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions précises et régulières qui lui sont données</p>	<p>Le salarié est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution de son travail</p>	
Niveau 4. – Emplois hautement qualifiés : ils correspondent au niveau de connaissances des référentiels des diplômes agricoles de niveau IV (bac pro...), niveau qui peut avoir été acquis par expérience				
N4 – E1	<p>Réalisation d'opérations très qualifiées nécessitant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– la maîtrise approfondie des matériels et/ou outils</li> <li>– la connaissance approfondie des végétaux et/ou animaux et des produits</li> </ul>	<p>Le travail est réalisé à partir d'instructions régulières et générales</p>		<p>Chauffeur-conducteur de « super-lourd », conducteur et mécanicien confirmé</p> <p>Travaux avec réglage des appareils de traitement, de pulvérisation, d'épandage chimique</p> <p>Caviste</p> <p>Assistant de direction</p>
N4 – E2	<p>Le salarié maîtrise les process et procédures des travaux confiés, il a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus</p> <p>Le salarié participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis</p>	<p>La réalisation des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie</p>	<p>Le salarié peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille</p>	<p>Salarié ayant la responsabilité du parc de matériel</p> <p>Caviste</p> <p>Assistant de direction</p> <p>Surveillant d'équipe</p>



## CHAPITRE V

### DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL, REPOS ET CONGÉS

#### Article 5.1

##### *Durée du travail*

La durée du travail est réglementée :

- par les articles L. 713-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime, les dispositions du livre I de la 3<sup>e</sup> partie du code du travail lorsqu'il est précisé que ces dispositions sont applicables en agriculture ;
- les décrets et arrêtés pris en application de ces textes ;
- par l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles ;
- par l'accord national modifié du 18 juillet 2002, sur l'emploi saisonnier ;
- par l'accord national modifié du 19 septembre 2001, sur le compte épargne temps ;
- par l'accord national modifié du 11 mars 2008, pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles.

Certains temps ne sont pas considérés comme temps de travail effectif et n'entrent donc pas dans le décompte des heures supplémentaires. Ces temps sont cependant rémunérés au tarif des heures normales de travail. Il s'agit :

- des temps nécessaires à l'habillage et au déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est obligatoire et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail ;
- des temps passés à la douche lorsque le salarié effectue des travaux énumérés dans l'arrêté du 3 octobre 1985 modifié.

Les dispositions relatives aux heures supplémentaires, aux périodes d'astreinte, aux durées maximales quotidiennes, hebdomadaires et annuelles de travail effectif, au maximum d'entreprise, aux repos quotidiens, hebdomadaires et dominicaux, au repos compensateur sont définies par l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

#### Article 5.2

##### *Aménagements du temps de travail*

Les différents dispositifs d'aménagement de la durée du travail prévus par l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles et par l'accord national modifié du 18 juillet 2002 sur les saisonniers pourront être appliqués.

En référence à l'article 7.3, paragraphe 3, de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, il pourra être établi avec les salariés responsables de l'organisation de leur horaire de travail, dans le cadre de l'horaire collectif, une convention de forfait sur une base mensuelle d'heures de travail. Les modalités d'application sont fixées à l'article 6.5 du chapitre VI de la présente convention collective.

#### Article 5.3

##### *Récupération pour intempéries et autres causes*

En application des articles L. 713-4 et R. 713-4 du code rural et de la pêche maritime ainsi que de l'accord national modifié du 23 décembre 1981, les heures perdues suite à une interruption collective de travail peuvent être récupérées.

La récupération est la possibilité pour un employeur d'exiger que ses salariés travaillent en plus de la durée légale pour compenser des heures qui ont été perdues à un autre moment et qui ont

occasionné une durée hebdomadaire de travail inférieure à la durée légale. Ce sont donc des heures déplacées, lesquelles ne sont pas considérées comme étant des heures supplémentaires, bien qu'elles s'inscrivent au-delà de l'horaire légal. Elles ne seront pas prises en compte pour le décompte des heures supplémentaires.

L'article L. 713-4 du code rural et de la pêche maritime limite la récupération aux seules interruptions collectives de travail justifiées par l'un des cas suivants :

- causes accidentelles, intempéries, inventaire à effectuer, cas de force majeure ;
- chômage d'un jour de fête locale, d'un jour précédant les congés annuels, de 1 ou de 2 jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire.

Le paiement des heures récupérables se fait avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Les modalités de récupération sont les suivantes. La récupération ne peut concerner que les salariés présents lors de l'interruption. Elle est effectuée dans la période de 26 semaines qui suit la semaine au cours de laquelle a eu lieu l'interruption. Le nombre d'heures de récupération ne peut excéder 8 par semaine. L'employeur, qui se réserve la possibilité de faire récupérer les heures perdues, en informe l'inspecteur du travail.

Les heures qui ont donné lieu au paiement des allocations légales pour privation partielle d'emploi ne peuvent être récupérées.

#### Article 5.4

##### *Contrôle de la durée du travail*

L'affichage ou l'enregistrement des temps de travail ou l'information des salariés sur les horaires de travail seront conformes aux dispositions des articles R. 713-35 et suivants du code rural et de la pêche maritime, ainsi que de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, et de l'accord national modifié du 18 juillet 2002 sur les saisonniers, pour les différents dispositifs d'aménagement de la durée du travail.

Il est conseillé de faire émarger régulièrement les documents récapitulatifs du temps de travail. Un exemplaire de la fiche de pointage est remis au salarié en même temps que le bulletin de paie.

L'employeur tient à disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié pendant la durée réglementaire.

#### Article 5.5

##### *Absences*

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié, après avoir informé le plus rapidement possible son employeur, doit justifier son absence par l'envoi d'un certificat d'arrêt de travail dans le délai maximum de 2 jours ouvrables, le cachet de la poste faisant foi. Pendant son absence, le contrat de travail du salarié est suspendu.

Toute absence pour convenance personnelle doit être autorisée au préalable.

Toute absence non autorisée et non justifiée pourra donner lieu à sanction disciplinaire pouvant aller le cas échéant jusqu'au licenciement, sous réserve des dispositions du code du travail relatives à la rupture du contrat de travail.

#### Article 5.6

##### *Reprise du travail après un arrêt maladie ou un accident*

Selon l'origine et la durée de l'absence du salarié (congé maternité, absence pour accident du travail, maladie professionnelle, maladie et accident de la vie privée), le salarié doit passer une visite médicale de reprise. Les modalités d'application sont précisées aux articles R. 717-17 et suivants du code rural.



En deçà des délais légaux de visite médicale de reprise, l'employeur peut demander un examen médical s'il lui semble important de contrôler l'aptitude de son salarié à son retour dans l'entreprise.

## Article 5.7

### *Travail de nuit*

#### Recours et définitions

Le travail de nuit doit être exceptionnel. L'employeur recherchera toute mesure permettant de l'éviter. Tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit.

Le recours au travail de nuit habituel ou occasionnel peut s'avérer nécessaire afin d'assurer la continuité de l'activité économique. Il concerne les emplois qui relèvent notamment de :

- la surveillance des animaux, des locaux ou des installations de production ;
- la préservation de la qualité de production, la sauvegarde des récoltes et des produits de l'exploitation ;
- la réalisation d'opérations répondant à un impératif commercial ;
- la réalisation de travaux destinés à assurer la sécurité des biens et des personnes ;
- d'activités d'accueil, d'hébergement et de restauration développées dans le cadre de l'agrotourisme.

Le travail de nuit habituel concerne le salarié qui accomplit :

- au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie ci-dessus ;
- ou, au cours d'une période de 12 mois consécutifs, un nombre minimal de 270 heures de travail dans la période nocturne.

Le travail de nuit qui ne répond pas aux conditions définies ci-dessus est du travail de nuit occasionnel.

#### Mesures spécifiques pour les travailleurs de nuit habituels

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et ensuite au maximum tous les 6 mois, d'une surveillance médicale renforcée, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'employeur, ou son représentant, portera une attention particulière à la répartition des horaires des travailleurs de nuit afin qu'elle ne fasse pas obstacle à l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales. Ainsi, il s'assurera que le salarié, lors de son affectation au poste de nuit, dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise, à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

Les horaires des travailleurs de nuit ne doivent pas entraver l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment vis-à-vis de l'accès à la formation. En cas de formation, l'employeur adapte les conditions de travail en concertation avec le travailleur de nuit par toute mesure qu'il juge utile.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un entretien annuel d'évaluation au cours duquel toute proposition d'amélioration des conditions de travail est étudiée.

La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 40 heures. Toutefois, pour les activités de surveillance et/ou soins aux animaux et pour les périodes de récoltes ou de conditionnement, la durée maximale hebdomadaire peut être portée à 44 heures.

Pendant la période nocturne, si la durée de travail est d'au moins 6 heures, un temps de pause d'une durée de 20 minutes consécutives minimum est obligatoire. Ce temps de pause est rémunéré mais ne constitue pas du temps de travail effectif.

Changements de poste. – Plusieurs dispositions légales organisent le passage ou le retour d'un poste de nuit à un poste de jour, que ce changement relève du choix du salarié, de l'incompatibilité du travail de nuit avec des obligations familiales impérieuses ou lorsque l'état de santé du salarié constaté par le médecin du travail l'exige. Se référer aux articles L. 3122-37 et L. 3122-43 à 45 du code du travail.

Les contreparties au travail de nuit sont définies dans le chapitre rémunération.

#### Article 5.8

##### *Repos hebdomadaire*

Les salariés ne travaillent pas le dimanche.

Cependant, lorsque le travail est nécessaire au fonctionnement de l'entreprise et sous réserve de l'application des dispositions légales et réglementaires précisées aux articles L. 714-1 à 4 et R. 714-1 à 4 du code rural :

- il peut être dérogé au repos dominical ;
- le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé, conformément à l'article 5.3 de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

#### Article 5.9

##### *Jours fériés*

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux énumérés dans l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles. Ils sont chômés et payés s'ils tombent un jour normalement travaillé dans l'entreprise. Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

Le jour férié peut être travaillé. L'employeur prévient les salariés de la possibilité de travail un jour férié au moins 7 jours à l'avance.

Les conditions et modalités de rémunération des jours fériés sont définies dans le chapitre rémunération.

#### Article 5.10

##### *Congés payés*

Le salarié a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables. L'entreprise peut opter pour l'acquisition et le décompte en 25 jours ouvrés.

La période de référence pour le calcul des droits à congés payés s'étend du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle les congés sont pris.

La période de référence de prise du congé principal s'étend du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de l'année en cours. Pendant cette période, l'employeur doit accorder au salarié au moins 12 jours ouvrables continus de congés payés.

Le solde du congé principal, c'est-à-dire le nombre de jours supérieur à 12 jours mais inférieur à 25 jours ouvrables, peut être fractionné avec l'accord du salarié. La cinquième semaine de congés payés n'ouvre pas droit aux jours supplémentaires de fractionnement.

La règle de fractionnement du congé principal est la suivante. Dès que le salarié prend au moins 3 jours de congés payés entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril, il a droit à :

- 1 jour ouvrable de congés supplémentaires, lorsqu'il prend de 3 à 5 jours de congés ;
- 2 jours ouvrables de congés supplémentaires, lorsqu'il prend au moins 6 jours de congés.

Si le fractionnement du congé principal est une demande expresse du salarié, l'employeur peut lui demander de renoncer par écrit aux congés supplémentaires issus du fractionnement.

C'est l'employeur qui fixe la période de prise des congés et l'ordre des départs en congé, après consultation des salariés ou de ses délégués, en tenant compte de la période des grands travaux de l'exploitation, pendant laquelle le congé ne pourra être exigé, et de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congés du conjoint. L'employeur établit un calendrier des départs en congé dans chaque exploitation et le communique aux salariés, conformément aux dispositions du code du travail, au moins 2 mois avant l'ouverture de la période de référence de prise des congés. Ce calendrier ne pourra être modifié dans le délai de 1 mois avant la date de départ, sauf circonstances exceptionnelles.

Les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières, notamment les travailleurs étrangers et/ou originaires des départements ou collectivités territoriales d'outre-mer, les salariés détachés à l'étranger peuvent être autorisés à prendre en une seule fois les 5 semaines de congés annuels.

Les modalités de rémunération des congés payés sont traitées dans le chapitre rémunération.

Les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables, et ce quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire rémunérés par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours. En ce qui concerne les salariées âgées de plus de 21 ans à la date précitée, le supplément de 2 jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal. Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Les salariés étrangers bénéficient, lorsqu'ils partent en congés payés dans leur pays d'origine, d'un délai de route non rémunéré égal à une semaine. Ce délai de route, attribué en sus de la durée normale du congé, ne pourra en aucun cas provoquer la rupture du contrat de travail.

#### Article 5.11

##### *Congés pour événements familiaux*

Tout salarié bénéficie, sur justification, d'une autorisation d'absence de :

- 4 jours pour son mariage, ou le cas échéant son remariage ;
- 4 jours pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du conjoint ou du partenaire de Pacs ;
- 3 jours pour le décès d'un descendant du salarié ou de son conjoint ;
- 2 jours pour le décès du père ou de la mère du salarié ou de son conjoint ;
- 1 jour pour le décès d'un ascendant (autre que père et mère), du frère ou d'une sœur du salarié ou de son conjoint ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, non cumulables avec le congé maternité et indépendants des congés annuels, mais cumulables avec le congé paternité et le congé d'adoption.

Les jours d'absence accordés ne doivent pas être nécessairement pris le jour de l'événement les justifiant. L'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination du congé annuel. Le salaire est maintenu.

Le salarié pourra obtenir un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident d'un enfant à charge de moins de 16 ans. Le congé est soumis à la présentation à l'employeur d'un certificat médical. La durée du congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Le salarié pourra bénéficier d'un complément de congé non rémunéré avec l'accord de l'employeur qui pourra éventuellement s'ajouter aux congés rémunérés ci-dessus, dans la limite suivante :

- 1 mois en cas de décès, maladie ou accident dûment constaté d'un conjoint, ascendant (y compris les grands-parents) ou descendant direct du salarié.

Pour les congés de solidarité familiale, se référer aux dispositions des articles L. 3142-16 et D. 3142-6 et suivants du code du travail.

Pour les congés de soutien familial, se référer aux dispositions des articles L. 3142-22 et D. 3142-9 et suivants du code du travail.

## Article 5.12

### *Autres absences autorisées*

Préparation à la défense. – Tout salarié âgé de 16 à 25 ans qui doit participer à l'appel de préparation à la défense bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour. Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

Congé pour acquisition de nationalité. – Non rémunéré, ce congé permet au salarié d'assister à sa "cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française".

Il existe d'autres absences autorisées. Il conviendra de se référer aux dispositions des articles L. 3142-16 et suivants du code du travail.

## CHAPITRE VI

### RÉMUNÉRATION

## Article 6.1

### *Détermination de la rémunération*

La grille des salaires détermine des montants horaires pour chaque niveau et échelon de classification. Chaque montant horaire constitue le seuil au-dessous duquel, pour une qualification donnée, aucun salarié ne peut être rémunéré. Sauf contrats pour lesquels des dispositions réglementaires spécifiques s'appliquent (contrat d'apprentissage, de professionnalisation...), un salarié ne peut percevoir une rémunération horaire inférieure au minimum défini par le niveau de classification ou le Smic pour le premier niveau.

Il est rappelé le principe d'égalité de traitement entre salariés placés dans les mêmes conditions d'emploi et le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La grille des salaires à jour figure en annexe III de la présente convention collective.

## Article 6.2

### *Salariés mensualisés, non mensualisés, lissage de la rémunération*

Tous les salariés sont mensualisés, à l'exception des travailleurs temporaires, saisonniers, intermittents ou à domicile.

La mensualisation consiste à verser une rémunération forfaitaire identique tous les mois indépendamment du nombre de jours ouvrés de ce mois. Lorsque le salarié effectue 35 heures hebdomadaires,

le montant brut mensuel du salaire se calcule de la façon suivante : montant horaire  $\times$  151,67 heures, auquel s'ajouteront ensuite les heures supplémentaires, les primes et gratifications...

Lorsque le salarié est embauché à temps partiel, la base de mensualisation s'établit ainsi : nombre d'heures hebdomadaire  $\times$  52 semaines / 12 mois (exemple : pour un salarié qui est embauché 32 heures par semaine, le calcul est  $32 \times 52/12 = 138,67$  heures par mois).

Les salariés non mensualisés sont payés sur une base horaire, définie dans leur contrat de travail.

Les salariés sous contrat de travail intermittent peuvent bénéficier d'un lissage de leur rémunération, en application de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 relatif à la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

#### Article 6.3

##### *Rémunération des jeunes salariés et des apprentis*

La rémunération des jeunes salariés est déterminée suivant les dispositions légales (art. D. 3231-3 du code du travail).

La rémunération des apprentis est déterminée suivant les dispositions légales (art. L. 6222-27 et D. 6222-26 et suivants du code du travail).

#### Article 6.4

##### *Rémunération à la tâche*

Le travail à la tâche est possible, dans les conditions définies aux articles R. 713-40 et 41 du code rural et de la pêche maritime. Un contrat de travail écrit précise notamment le temps de référence retenu dans des conditions normales d'activité pour fixer le salaire de l'unité, lorsque le salarié est payé au nombre d'unités d'un produit qu'il récolte ou façonne, ainsi que la périodicité maximale de comptage de ces unités.

Le salaire à la tâche ne peut entraîner une rémunération inférieure au Smic, ni à celle que le salarié aurait perçue s'il avait été rémunéré selon le nombre d'heures accomplies, multiplié par le taux horaire conventionnel du niveau de classification correspondant au travail à réaliser.

Le refus par un salarié sous contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée d'effectuer des travaux à la tâche ne peut être sanctionné, ni constituer un motif de licenciement.

#### Article 6.5

##### *Rémunération forfaitaire en heures*

La mise en place d'une rémunération forfaitaire fait l'objet d'une convention de forfait inscrite au contrat de travail ou un avenant, sur la base d'une rémunération qui englobe un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires sur une base mensuelle ou annuelle et distingue les différents éléments qui composent le salaire.

Pour les conventions de forfait établies sur une base mensuelle d'heures de travail, les conditions et modalités d'application sont les suivantes :

- l'accord du salarié est requis et la durée mensuelle doit être précisée dans le contrat ou l'avenant au contrat de travail. Le refus de la convention de forfait par le salarié ne peut constituer un motif de licenciement ;
- la réalisation de la durée mensuelle d'heures de travail ne peut amener l'exécution d'heures de travail au-delà des durées maximales quotidienne, hebdomadaire et annuelle ;
- la mise en place de la convention de forfait doit être complétée par l'établissement d'un dispositif de contrôle de la durée réelle du travail, faisant apparaître les durées quotidienne et hebdomadaire ;
- la rémunération du salarié ne pourra être inférieure au salaire minimum conventionnel incluant les heures supplémentaires prédéterminées, qu'elles soient faites ou non ;

- les heures éventuellement effectuées au-delà de la durée mensuelle fixée au contrat donnent lieu à paiement avec les majorations correspondantes, calculées par rapport à la durée moyenne hebdomadaire réellement effectuée.

Pour la convention de forfait annuel en heures, il est fait application directe des dispositifs prévus par l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (art. 7.3.4 et 11.3).

#### Article 6.6

##### *Prime d'ancienneté*

Les salariés relevant de la grille de classification ouvriers et employés bénéficient d'une prime mensuelle d'ancienneté calculée sur le salaire brut mensuel hors primes et avantages en nature. Elle est égale à :

- 1 % à partir de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 % à partir de 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 % à partir de 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 % à partir de 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 5 % à partir de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 % à partir de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 8 % à partir de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 10 % à partir de 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

#### Article 6.7

##### *Rémunération du travail de nuit*

###### Travail de nuit habituel

Les travailleurs de nuit bénéficient pour chaque heure de travail de nuit effectuée d'un repos compensateur de 15 %, auquel s'ajoute une compensation salariale sous la forme d'une majoration de 10 % du taux horaire de base du salaire.

Les heures de repos seront prises par journées ou demi-journées, dans les délais et selon les modalités convenus par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, le droit au repos est réputé ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint 4 heures, et le repos doit être pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit. Si la durée du repos n'a pas atteint 4 heures au moment du départ du salarié de l'entreprise, ou dans un délai de 6 mois, alors ce repos est payé.

###### Travail de nuit occasionnel

Les heures travaillées en période nocturne dans le cadre d'un travail de nuit occasionnel seront majorées de 25 % du taux horaire de base du salaire.

Les majorations pour travail de nuit sont payées chaque mois.

#### Article 6.8

##### *Rémunération des salariés changeant temporairement d'emploi*

Les ouvriers appelés à effectuer temporairement des travaux d'une catégorie :

- inférieure à leur qualification conserveront leur salaire habituel ;
- supérieure à leur qualification percevront, en plus de leur salaire habituel, une indemnité compensant la différence entre leur salaire habituel et celui qui correspond à la qualification occupée pendant la période concernée.



## Article 6.9

### *Rémunération des jours fériés*

A l'exception du 1<sup>er</sup> Mai pour lequel il est fait application des dispositions légales en vigueur, le salarié dont l'ancienneté est supérieure ou égale à 1 mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal bénéficie du paiement des jours fériés de la manière suivante :

- le salarié mensualisé perçoit une indemnité de jour férié égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié par le montant de son salaire horaire, et ne subit donc aucune réduction de salaire du fait d'un jour férié ;
- le salarié non mensualisé (à l'exception des contrats intermittents) perçoit une indemnité calculée sur la base de l'horaire de la journée de travail appliquée à cette époque dans l'entreprise (nombre d'heures multiplié par le taux horaire de son niveau de qualification).

Pour le salarié dont l'ancienneté est inférieure à 1 mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser, au total, 3 % du montant du salaire payé.

La rémunération n'est pas due lorsque le jour férié tombe un dimanche ou un jour habituellement chômé en totalité.

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

Sauf pour le 1<sup>er</sup> Mai pour lequel il est fait application des dispositions légales en vigueur, le salarié appelé à travailler un jour férié percevra, en plus des modalités exposées ci-dessus, le salaire correspondant au travail effectué, sauf si le travail de ce jour-là est récupéré en repos. Le choix entre rémunération ou récupération en repos se fera par accord entre les parties.

## Article 6.10

### *Rémunération des congés payés*

Il existe deux modes de calcul de l'indemnité de congés payés, et c'est le plus avantageux pour le salarié qui doit être retenu. Conformément aux dispositions de l'article L. 3141-22 du code du travail, l'indemnité est calculée sur la base soit :

- du dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours) ;
- de la rémunération qui aurait été perçue pendant le congé si le salarié avait travaillé pendant cette période (règle dite du "maintien de salaire").

Le salarié sous contrat à durée indéterminée peut demander à ce que la moitié de l'indemnité de congé payé, qui lui est due, soit versée à titre d'acompte au moment de son départ en congé.

Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié n'ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé déterminée d'après les dispositions des articles L. 3141-22 à L. 3141-25.

Cette indemnité est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il n'ait pris son congé annuel payé. L'indemnité est versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

## Article 6.11

### *Avantages en nature et frais professionnels*

L'avantage en nature existe lorsque l'employeur fournit à ses salariés des biens et des services correspondant à un besoin personnel, gratuitement ou moyennant une participation inférieure à leur valeur réelle et permettant au salarié de faire des économies sur des coûts qu'il aurait dû supporter.

L'attribution d'avantages en nature n'est pas obligatoire. Quand ils existent, ils font l'objet de dispositions particulières dans le contrat de travail.

Les avantages en nature sont des éléments de rémunération assujettis aux cotisations de sécurité sociale et de CSG-CRDS. Ils doivent être clairement indiqués sur le bulletin de paie. Si le salarié participe à l'avantage en nature, c'est la différence entre la valeur de l'avantage en nature et le montant de sa participation qui est soumise à cotisations.

La valeur des avantages en nature nourriture et logement est évaluée en appliquant, au minimum, le barème forfaitaire, conformément aux dispositions de l'arrêté du 17 juin 2003 relatif à l'évaluation des avantages en nature, en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés du régime agricole, publié au *Journal officiel* du 29 juin 2003. Les évaluations forfaitaires sont revalorisées tous les ans et diffusées par la caisse centrale de mutualité sociale agricole.

En ce qui concerne les apprentis et les contrats de professionnalisation, la valeur des avantages en nature ne peut excéder 75 % des montants fixés ci-dessus, étant précisé que la totalité des déductions ne peut excéder, chaque mois, un montant égal aux 3/4 du salaire.

Les frais professionnels sont des charges attachées à la fonction ou à l'emploi du salarié et supportées par celui-ci dans l'accomplissement de ses missions. L'indemnisation des frais professionnels sera conforme aux prescriptions de l'arrêté du 17 juin 2003 relatif aux frais professionnels pour le calcul des cotisations agricoles. Chaque année, la MSA publie les valeurs mises à jour.

#### Article 6.12

##### *Indemnité de transport*

Une indemnité de transport est attribuée aux salariés, dont l'employeur n'assure pas le transport, et domiciliés à plus de 5 kilomètres du siège de l'exploitation ou du lieu de travail. Son montant est égal à 27 € par mois pour les salariés à temps plein et à 1,23 € par jour pour les salariés à temps partiel, ou pour les salariés n'ayant pas effectué un mois plein. La distance est à calculer sur la carte routière.

Cette indemnité de transport ne se cumule pas avec la prise en charge par l'employeur d'une partie des frais d'abonnement aux transports collectifs du salarié, conformément aux dispositions des articles L. 3261-2 et R. 3261-1 et suivants du code du travail.

#### Article 6.13

##### *Rémunération en cas de maladie ou d'accident pour les ouvriers et employés*

Conformément aux dispositions des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail, les salariés relevant de la classification des ouvriers et employés et justifiant de 12 mois d'ancienneté dans la même exploitation bénéficient en cas de maladie ou d'accident, quelle qu'en soit l'origine, d'une garantie de rémunération, versée par l'employeur, dans les conditions détaillées ci-après, sous réserve :

- d'avoir justifié par certificat médical de leur incapacité dans les 48 heures de leur absence ;
- d'être pris en charge par la MSA pour le versement des indemnités journalières ;
- d'être soignés sur le territoire français ou dans un pays de l'Union européenne.

La prise en charge débute à compter du :

- 1<sup>er</sup> jour, en cas d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, accident de trajet ;
- 4<sup>e</sup> jour, en cas d'arrêt de travail pour maladie et accident de la vie privée.

##### Montants et durées de la prise en charge

Le maintien de salaire, dans la limite du salaire net qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler, correspondra à 90 % de la rémunération brute pendant 30 jours et à 66,66 % pendant les



30 jours suivants, pour les salariés à partir de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, jusqu'à la 6<sup>e</sup> année d'ancienneté incluse.

Ces durées sont prolongées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté, en plus de la durée de 1 an requise pour bénéficier de la garantie, dans la limite de 90 jours pour chacune d'entre elles. Chacune de ces durées d'indemnisation sera donc portée à :

- 40 jours pour les salariés à partir de la 7<sup>e</sup> année jusqu'à la 11<sup>e</sup> année d'ancienneté incluse ;
- 50 jours pour les salariés à partir de la 12<sup>e</sup> année jusqu'à la 16<sup>e</sup> année d'ancienneté incluse ;
- 60 jours pour les salariés à partir de la 17<sup>e</sup> année jusqu'à la 21<sup>e</sup> année d'ancienneté incluse ;
- 70 jours pour les salariés à partir de la 22<sup>e</sup> année jusqu'à la 26<sup>e</sup> année d'ancienneté incluse ;
- 80 jours pour les salariés à partir de la 27<sup>e</sup> année jusqu'à la 31<sup>e</sup> année d'ancienneté incluse ;
- 90 jours à partir de la 32<sup>e</sup> année d'ancienneté.

La condition d'ouverture des droits s'apprécie au premier jour de l'arrêt de travail. Lors de chaque arrêt de travail, il est tenu compte du nombre de jours indemnisés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, de telle sorte que si plusieurs absences ont déjà fait l'objet d'un maintien de salaire, la durée d'indemnisation sur ces 12 mois ne dépasse pas les durées prévues ci-dessus.

Application. – Lorsque l'employeur est dans le cas où il doit effectuer la garantie de salaire, la périodicité de versement mensuel de salaire s'applique. Lorsqu'il n'y a pas subrogation, le salarié doit communiquer à son employeur le document l'informant du montant des indemnités journalières perçues.

Cotisations. – Ce régime de prévoyance est intégralement financé par les employeurs. La cotisation patronale de prévoyance est calculée sur le salaire annuel brut des salariés relevant de la classification des ouvriers et employés compris dans le champ d'application de la convention collective.

L'organisme gestionnaire et assureur est cité en annexe n° 4.

Remboursement de l'employeur. – Dans le cas où l'employeur est tenu d'effectuer la garantie de rémunération, il procède aux formalités de demande de remboursement auprès de l'organisme cité en annexe, en joignant les décomptes originaux de la MSA et la copie des bulletins de salaire des 12 derniers mois.

Réexamen. – Conformément aux dispositions des articles L. 912-1 et L. 912-2 du code de la sécurité sociale, les conditions de mutualisation des risques et le choix de l'organisme assureur sont réexaminés au plus tard tous les 5 ans. Une commission de suivi devra se tenir une fois par an avec l'organisme cité en annexe.

#### Article 6.14

##### *Intéressement*

L'intéressement des salariés à l'entreprise peut être assuré dans toute entreprise qui satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation du personnel quelles que soient la nature de son activité et sa forme juridique, par accord valable pour une durée de 3 ans.

Cet accord peut être conclu dans les conditions fixées par les articles L. 3312-2 et suivants du code du travail.

#### Article 6.15

##### *Participation*

Les entreprises employant habituellement au moins 50 salariés se conformeront aux articles L. 3322-2 et suivants du code du travail pour la mise en place de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

Les entreprises dont l'effectif n'atteint pas 50 salariés peuvent mettre en place volontairement la participation, conformément à l'article L. 3323-6 du code du travail.

## Article 6.16

### *Epargne salariale*

Les employeurs s'efforcent de promouvoir au sein de leur entreprise un plan d'épargne salariale selon les conditions et modalités définies aux articles L. 3331-1 et suivants du code du travail.

## CHAPITRE VII

### HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

## Article 7.1

### *Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et CPHSCT*

Il est créé un CHSCT dans toute exploitation agricole ou établissement occupant au moins 50 salariés. Le nombre, la mise en place, la durée des fonctions et les attributions sont déterminés par les dispositions légales ou réglementaires (art. L. 4611-1 et suivants du code du travail).

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, il est mis en place, au niveau départemental, une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT), conformément à l'article L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime et à l'accord national sur les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du 16 janvier 2001.

Conformément aux articles L. 4523-10 et L. 4614-14 à 16 du code du travail et à l'accord cité ci-dessus, les représentants du personnel désignés au CHSCT ainsi que les représentants désignés en CPHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission.

## Article 7.2

### *Sécurité et santé des salariés : prévention et évaluation des risques*

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés, conformément aux articles L. 4121-1 et suivants du code du travail. Ces mesures comprennent des actions de prévention, d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Cette obligation générale s'accompagne de la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels, selon les principes généraux de prévention définis à l'article L. 4121-2 du code du travail. Ce document transcrit les résultats de l'identification et de l'évaluation des risques existants dans l'entreprise, ainsi que des moyens mis en œuvre pour éviter ou diminuer ces risques. Il est mis à jour conformément aux dispositions de l'article R. 4121-2 du code du travail.

Les salariés peuvent consulter le document unique d'évaluation des risques sur leur lieu de travail.

L'employeur informe ses salariés de l'ensemble des risques, des caractéristiques (dangerosité, toxicité...) des produits phytosanitaires utilisés et de l'obligation de respecter les mesures de prévention, les consignes de protection et les normes de sécurité prévues, notamment pour l'emploi des produits phytosanitaires.

La mise en place de protections collectives est toujours recherchée. La protection individuelle ne doit être envisagée que lorsque toutes les autres mesures d'élimination ou de réduction des risques s'avèrent insuffisantes ou impossibles à mettre en œuvre.

Conformément aux dispositions des articles L. 4121-3-1 et D. 4121-5 à D. 4121-8 du code du travail, l'employeur établit une fiche individuelle de prévention des expositions pour chaque travailleur exposé à un ou à plusieurs facteurs de risques professionnels.

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Le salarié alerte l'employeur de toute défaillance ou situation à risque.

### Article 7.3

#### *Protection individuelle des salariés*

Conformément aux articles L. 4321-1 et suivants du code du travail, l'employeur met à la disposition des travailleurs, en tant que de besoin, les équipements de protection individuelle appropriés aux risques à prévenir et aux conditions dans lesquelles le travail est accompli et, lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés.

Il veille à leur utilisation effective.

Les équipements de protection individuelle sont fournis gratuitement par l'employeur, qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires.

Pour les travaux dans l'eau, l'employeur met à disposition des salariés les bottes et vêtements de pluie nécessaires. Il conserve la propriété de tous ces équipements.

Les employeurs mettent à disposition des salariés les installations sanitaires appropriées, prévues aux articles R. 717-92 et suivants du code rural et de la pêche maritime.

### Article 7.4

#### *Machines et matériels*

En application des dispositions réglementaires, tout le matériel et les machines utilisés dans l'exploitation doivent être en permanence tenus en état de conformité et être utilisés conformément à leur destination. Ils devront être pourvus des dispositifs de sécurité obligatoires nécessaires.

### Article 7.5

#### *Droit d'alerte et de retrait*

En application des articles L. 4131-1 et D. 4132-1 et suivants du code du travail, chaque salarié doit alerter l'employeur et a le droit de s'éloigner s'il estime qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Le salarié alerte également l'employeur de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. L'inobservation des règles de sécurité et de protection de la personne ouvre droit à l'exercice du droit de retrait du travailleur.

Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs en cas d'exercice légitime de leur droit de retrait.

### Article 7.6

#### *Médecine du travail*

Les employeurs sont tenus d'adhérer pour tous leurs salariés au service de médecine du travail de la MSA.

Les lieux de travail sont équipés d'un matériel de premiers secours adapté à la nature des risques et facilement accessible, conformément aux articles R. 717-57 et R. 717-58 du code rural et de la pêche maritime.

Conformément à la réglementation en vigueur, tout salarié bénéficie d'un examen médical d'embauche, puis d'examens périodiques, ainsi que des autres examens médicaux éventuellement prévus par le code rural et de la pêche maritime.

Le temps nécessaire à ces examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est soit :

- pris sur les heures de travail des salariés, sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être opérée ;
- rémunéré comme temps de travail normal, lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par l'employeur.

## CHAPITRE VIII

### FORMATION, RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ET PRÉVOYANCE

#### Article 8.1

##### *Formation professionnelle*

Les conditions d'accès, de collecte et de financement de la formation professionnelle pour les salariés agricoles sont déterminées par deux accords nationaux en agriculture :

- l'accord national modifié du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- l'accord national modifié du 2 juin 2004 sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle dans la production agricole.

Et pour les dispositions non prévues dans ces accords, les employeurs se référeront aux :

- aux articles L. 6211-1 et suivants du code du travail (dispositions concernant l'apprentissage) ;
- aux articles L. 6311-1 et suivants du code du travail (dispositions concernant la formation professionnelle).

Une liste des dispositifs de formation existants est en annexe n° 5.

Les salariés bénéficient pour leur formation professionnelle des congés spéciaux prévus par les lois, règlements et accords nationaux en vigueur.

Les salariés, quelles que soient la nature et la durée de leur contrat de travail, seront informés par leur employeur des possibilités de formation, qui leur sont destinées, soit dans l'entreprise, soit dans les organismes habilités.

#### Article 8.2

##### *Retraite complémentaire*

Pour l'ensemble de ses salariés relevant des classifications ouvriers et employés, tout employeur compris dans le champ d'application de la présente convention est tenu d'adhérer aux organismes référencés en annexe n° 4.

L'assiette des cotisations est le salaire brut pris en considération pour les cotisations d'assurances sociales agricoles (ASA). Les taux sont fixés par l'ARRCO. La cotisation du salarié est retenue par l'employeur au moment de chaque paie et reversée à l'organisme compétent.

#### Article 8.3

##### *Prévoyance et assurance complémentaire frais de santé*

Les salariés relevant des classifications ouvriers et employés bénéficient des dispositions des deux accords départementaux modifiés du 11 septembre 2009 conformément et dans les conditions prévues par ces accords. Le premier est relatif au régime de prévoyance, le second institue une assurance complémentaire "frais de santé".

Ces accords sont des accords autonomes de la convention collective. Ils sont joints pour information à la présente convention.

## CHAPITRE IX

### RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Contrat à durée déterminée (CDD). – Le CDD est rompu de plein droit à l'échéance de son terme. Les possibilités de rupture anticipée d'un CDD sont restreintes :

- embauche du salarié en CDI (que ce soit dans l'entreprise ou dans une autre) ;
- accord non équivoque entre les parties ;

- faute grave ou lourde impliquant une procédure disciplinaire et une procédure suivant celle du licenciement ;
- inaptitude impliquant le respect de la procédure de licenciement pour inaptitude ;
- cas de force majeure.

Contrat à durée indéterminée (CDI). – Le CDI est rompu soit à l’initiative du salarié par démission, départ à la retraite ou par jugement ; soit d’un commun accord via la rupture conventionnelle ; soit à l’initiative de l’employeur par licenciement, mise à la retraite.

#### Article 9.1

##### *Préavis de rupture du contrat à durée indéterminée*

La démission fait l’objet d’un écrit remis ou adressé en lettre recommandée avec avis de réception à l’employeur et n’a pas à être motivée. Le préavis à respecter est de 8 jours calendaires pour tout salarié ayant moins de 6 mois d’ancienneté.

Au-delà de 6 mois d’ancienneté dans l’entreprise, le préavis à respecter est de 1 mois pour les ouvriers et employés. Rappelons que ces règles ne s’appliquent pas pendant la période d’essai.

Le licenciement respecte les procédures en vigueur et donne lieu, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, à un préavis. Ce préavis est de :

- 1 mois pour le salarié ayant moins de 2 ans d’ancienneté ;
- 2 mois pour le salarié à partir de 2 ans d’ancienneté, ou pour le salarié qui est logé et a moins de 2 ans d’ancienneté.

Le départ à la retraite à l’initiative du salarié fait l’objet de la part de celui-ci d’un préavis de 2 mois.

#### Article 9.2

##### *Absences pour recherche d’emploi*

Pendant la période de préavis, le salarié a droit à 1 journée d’absence par semaine de travail effectif pour rechercher un nouvel emploi. Ces absences sont fixées alternativement par chacune des parties ou bloquées d’un commun accord en une ou plusieurs fois. Elles ne sont rémunérées qu’en cas de licenciement.

#### Article 9.3

##### *Indemnité de licenciement*

En cas de licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement est due au salarié relevant de la classification ouvriers et employés, ayant 1 an d’ancienneté dans l’entreprise. Les taux et modalités de calcul sont définis aux articles R. 1234-1 et suivants du code du travail.

Conformément à l’article L. 1226-14 du code du travail, il est rappelé que le licenciement pour inaptitude ayant pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle ouvre droit à une indemnité spéciale de licenciement, égale au double de celle prévue.

#### Article 9.4

##### *Indemnité de départ à la retraite*

Une indemnité est attribuée aux salariés lors de leur départ à la retraite. Deux cas sont à distinguer :

- le salarié quitte volontairement l’entreprise pour bénéficier d’une pension de vieillesse ;

Lorsque le salarié a demandé la liquidation de sa pension de vieillesse, il a droit à une indemnité de départ à la retraite, dont le taux et les modalités de calcul sont définis aux articles D. 1237-1 et D. 1237-2 du code du travail ;

- le salarié est mis à la retraite par l'employeur. Le départ à la retraite imposé par l'employeur ne peut se faire qu'au 70<sup>e</sup> anniversaire du salarié. Avant, c'est possible à deux conditions : le salarié a l'âge de la retraite sans minoration (de sa pension) et il est d'accord. Ainsi, l'employeur devra interroger par écrit le salarié qui atteindra l'âge de la retraite sans minoration, 3 mois avant cet anniversaire, sur son accord pour être mis à la retraite. Le salarié a 1 mois pour répondre s'il refuse, dans ce cas l'employeur ne pourra pas le mettre à la retraite. La même procédure se renouvellera chaque année jusqu'au 69<sup>e</sup> anniversaire, la mise à la retraite par l'employeur pouvant intervenir lorsque le salarié atteint 70 ans.

L'indemnité de mise à la retraite est la même que l'indemnité de licenciement définie à l'article 9.3.

## CHAPITRE X

### DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX TAM ET AUX CADRES

#### Article 10.1

##### *Application*

Les techniciens et agents de maîtrise (TAM) ainsi que les cadres bénéficient de plein droit des dispositions de la présente convention collective, à l'exception des articles 3.5 (période d'essai), 4.5 (classification des emplois des ouvriers et employés), 6.1 (détermination des montants horaires des salaires), 6.6 (prime d'ancienneté), 6.13 (rémunération en cas de maladie ou d'accident), 8.2 (retraite complémentaire), 8.3 (protection sociale), 9.1 (préavis de rupture), 9.3 (indemnité de licenciement), 9.4 (indemnité de départ à la retraite).

#### Article 10.2

##### *Période d'essai : objet, durées, rupture*

##### *Objet*

La période d'essai précède l'engagement définitif du salarié. Elle permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience. Elle permet au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. La période d'essai n'est pas obligatoire. Elle doit être expressément prévue dans le contrat de travail, sans quoi elle ne s'applique pas.

##### *Durées*

Pour les contrats à durée indéterminée, la durée de la période d'essai est fixée (sauf accord particulier écrit entre le salarié et l'employeur pour en réduire la durée) à :

- 3 mois, renouvelable une fois, pour les salariés relevant de la grille de classification des TAM ;
- 4 mois, renouvelable une fois, pour les salariés relevant de la grille de classification des cadres.

La possibilité du renouvellement devra être expressément mentionnée dans le contrat de travail. Le renouvellement de la période d'essai est assorti d'un délai de prévenance de :

- 15 jours pour les TAM ;
- 3 semaines pour les cadres.

Le renouvellement de la période d'essai sera notifié par écrit à l'autre partie. Le renouvellement de la période d'essai doit être accepté par le salarié.

Pour les contrats à durée déterminée, les règles de conclusion et de détermination de la période d'essai sont fixées par l'article L. 1242-10 du code du travail en fonction de la durée du contrat. La période d'essai est égale à :

- 1 jour par semaine de contrat, limitée à 2 semaines si la durée du contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois lorsque la durée du contrat est égale ou supérieure à 6 mois.

Lorsque le contrat est à terme imprécis, la durée de la période d'essai est calculée par rapport à sa durée minimale.

Une période d'essai exprimée en jours se décompte en jours travaillés ; si elle est exprimée en semaines ou en mois, il s'agira de semaines civiles ou de mois calendaires.

Les absences du salarié ont pour effet de suspendre la période d'essai, qui sera donc prolongée d'une durée équivalente à l'absence.

Rupture de la période d'essai. – Conformément aux dispositions légales, pendant la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance, qui est fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise et fixé comme suit.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est de 8 jours à 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence du salarié dans l'entreprise ;
- 1 mois après 3 mois de présence du salarié dans l'entreprise.

Si le salarié est à l'initiative de la rupture, il devra respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures, si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures, si sa durée de présence dans l'entreprise est d'au moins 8 jours.

Il est précisé que la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Les délais de prévenance ainsi indiqués s'appliquent aux contrats à durée indéterminée et aux contrats à durée déterminée.

Lors de la transformation d'un CDD en CDI sur le même poste, le nouveau contrat ne prévoit pas de période d'essai.

Embauche à l'issue d'un stage. – Conformément à l'article L. 1221-24 du code du travail, si le stagiaire est embauché dans l'entreprise dans les 3 mois qui suivent la fin de son stage, la durée de celui-ci doit être déduite de sa période d'essai, dès lors que le stage a été réalisé lors de la dernière année d'études et intégré à un cursus pédagogique. La prise en compte de ce stage ne peut avoir pour effet de réduire la durée de l'essai de plus de la moitié. Néanmoins, si l'embauche est réalisée dans un emploi en correspondance avec les activités qui ont été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

*(Voir tableaux pages suivantes.)*



# Article 10.3

## Classification des emplois des techniciens et agents de maîtrise (TAM)

NIV. / ÉCH.	TYPE D'ACTIVITÉ (objet du travail – organisation – compétences)	AUTONOMIE (contrôle – prescription)	RESPONSABILITÉ (initiative – impacts)	EXEMPLES à titre indicatif
Niveau 1. – Ces emplois correspondent au niveau de connaissances du référentiel des diplômes agricoles de niveau III, niveau qui peut avoir été acquis par expérience				
N1 – E1	Technicien (rôle technique uniquement) Il assure l'organisation et l'exécution des missions et travaux qui lui sont confiés et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyse Il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité, sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, telles que : relations avec des fournisseurs et clients, enregistrement et traitement de données sur informatique	Le salarié travaille à partir d'instructions établies périodiquement par l'employeur (ou son représentant), et en fonction des résultats attendus	Il utilise de manière optimale les moyens techniques mis à sa disposition.	Technicien de maintenance Technicien de laboratoire Caviste Contrôleur qualité Comptable Assistant de direction Commercial
N1 – E2	Technicien (rôle technique uniquement) Il maîtrise tous les aspects des missions et travaux qui lui sont confiés	Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur. Son expérience professionnelle lui permet une autonomie importante	Il anticipe les résultats et réagit de façon appropriée	
	Agent de maîtrise (rôle technique et d'encadrement) Outre les missions et travaux qu'il assure, compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, l'agent de maîtrise organise et répartit les travaux des salariés qu'il encadre Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller, s'il y a lieu, au port des équipements de protection individuelle	Il relaie les instructions émanant de la direction Il veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles, ainsi que les éléments positifs constatés	Dans la gestion de l'équipe, les initiatives techniques ayant un impact fort sur l'économie de l'entreprise sont validées par le niveau supérieur	Responsable de culture Responsable de cave Responsable atelier mécanique, embouteillage...



NIV. / ÉCH.	TYPE D'ACTIVITÉ (objet du travail – organisation – compétences)	AUTONOMIE (contrôle – prescription)	RESPONSABILITÉ (initiative – impacts)	EXEMPLES à titre indicatif
Niveau 2. – Techniciens et agents de maîtrise : ces emplois correspondent au niveau de connaissances du référentiel des diplômes agricoles de niveau III ou II, niveau qui peut avoir été acquis par expérience				
Technicien (rôle technique uniquement)	Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des missions et des travaux qui lui confiés Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou le développement de ses capacités	Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté	Ses compétences techniques et son expérience professionnelle lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue, avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose	Technicien de maintenance Technicien de laboratoire Contrôleur qualité Comptable Assistant de direction Commercial
Agent de maîtrise (rôle technique et d'encadrement)	Outre les travaux et missions d'encadrement effectués au niveau précédant, le salarié procède aux modifications nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre, afin d'assurer la poursuite des travaux dans le cadre des exigences et délais fixés. Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle des salariés qu'il encadre. Il est force de proposition et en capacité de les argumenter, face à ses supérieurs			Responsable de culture maître de chai, responsable atelier mécanique, embouteillage...

Article 10.4  
*Classification des emplois de cadres*

NIV. / ÉCH.	TYPE D'ACTIVITÉ (objet du travail – organisation – compétences)	AUTONOMIE (contrôle – prescription)	RESPONSABILITÉ (initiative – impacts)	EXEMPLES à titre indicatif
Niveaux 1 et 2. – Ces emplois correspondent au niveau de connaissances du référentiel technique des diplômés agricoles de niveau II (ingénieur agricole), niveau qui peut avoir été acquis par expérience				
N1 – E1	Salarié chargé d'une façon permanente de l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués Il exécute les travaux en temps opportun et s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission	Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur	Il prend des décisions opérationnelles qui ont des effets directs sur les résultats de l'entreprise A l'échelon 2, la délégation de responsabilité est plus importante qu'à l'échelon 1	<p>Chef de cultures</p> <p>Second d'exploitation</p> <p>Responsable commercial</p> <p>Responsable de production</p> <p>Maître de chai</p>
N1 – E2	En outre des activités définies ci-dessus, le salarié définit les indicateurs et tableaux de bord, puis les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise Il peut être en relation avec l'environnement social et médiatique de l'entreprise			<p>Directeur administratif et/ou financier</p> <p>Directeur des ressources humaines</p> <p>Directeur de production</p> <p>Directeur commercial</p>
N2 – E1	Il assure la bonne marche technique et administrative de l'entreprise Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité	Il détermine les orientations de l'entreprise et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés	Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise	<p>Directeur d'établissement ou d'exploitation</p> <p>Directeur général</p>
N2 – E2	A l'échelon 1, il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise sans avoir le statut de cadre dirigeant A l'échelon 2, il est cadre dirigeant			

Pour les salariés embauchés en qualité de cadre dirigeant, qualité qui doit être inscrite sur le contrat de travail et acceptée par le salarié, l'employeur se conformera à l'article L. 3111-2 du code du travail.

#### Article 10.5

##### *Délai de mise en application et concordance*

Les entreprises disposent d'un délai de 9 mois, courant à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention définie à l'article 1.9, pour mettre en conformité les classifications des salariés TAM et cadres avec les nouvelles grilles.

Un tableau de raccordement entre les anciennes grilles de classification des cadres et les nouvelles grilles des TAM et des cadres est annexé à la présente convention.

#### Article 10.6

##### *Clause de sécurisation*

Les salariés qui bénéficiaient de l'article 36 de l'annexe I et qui, lors du passage aux nouvelles classifications, sont classés dans une position inférieure au niveau et à l'échelon retenus comme nouveau seuil d'accès sont maintenus au régime AGIRC au titre de la clause de sauvegarde.

#### Article 10.7

##### *Rémunération*

La grille des salaires détermine des montants horaires pour chaque niveau et échelon de classification. Chaque montant horaire constitue le seuil au-dessous duquel, pour une qualification donnée, aucun salarié ne peut être rémunéré. Sauf contrats pour lesquels des dispositions réglementaires spécifiques s'appliquent (contrat d'apprentissage, de professionnalisation...), un salarié ne peut percevoir une rémunération horaire inférieure au minimum défini par le niveau de classification.

Il est rappelé le principe d'égalité de traitement entre salariés placés dans les mêmes conditions d'emploi et le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La grille des salaires à jour figure en annexe de la présente convention collective.

#### Article 10.8

##### *Prime d'ancienneté*

Les salariés relevant de la grille de classification TAM et cadres bénéficient d'une prime mensuelle d'ancienneté calculée sur le salaire mensuel de base, dans la limite de la durée légale de travail, hors primes et avantages en nature. Elle est égale à :

- 5 % à partir de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 % à partir de 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 7 % à partir de 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 8 % à partir de 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 9 % à partir de 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 10 % à partir de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

#### Article 10.9

##### *Prime de responsabilité*

Une prime annuelle de responsabilité, dont le montant et les modalités de versement sont discutés entre l'employeur et le salarié, est versée aux TAM et aux cadres. Cette prime ne s'applique pas aux salariés qui bénéficient d'un treizième mois ou d'une prime d'intéressement. A défaut d'accord entre l'employeur et le salarié, cette prime sera versée au plus tard avec la paie du mois de décembre, à hauteur de 3 % pour les TAM et de 5 % pour les cadres du salaire annuel de base dans la limite de la durée légale du travail. Cette prime n'est pas due pour les périodes d'absence non assimilées à du

temps de travail effectif et est calculée *pro rata temporis* en cas de travail à temps partiel ou d'arrivée ou de départ en cours d'année.

## Article 10.10

### *Rémunération forfaitaire en jours*

La mise en place d'une rémunération forfaitaire en jours, appelée convention de forfait en jours, est possible sous certaines conditions.

La convention de forfait en jours est applicable uniquement aux salariés autonomes, et ce critère d'autonomie est déterminant. Un salarié autonome a une maîtrise effective de son temps de travail et une liberté d'organisation, notamment de son emploi du temps, pour l'exercice des fonctions et responsabilités qui lui sont confiées, qui ne peuvent résulter des seules directives de l'employeur.

L'accord du salarié est requis, son refus de la convention de forfait en jours ne peut constituer un motif de licenciement.

La convention de forfait est conclue sur une base annuelle maximale de 218 jours de travail (journée de solidarité incluse) au titre de l'année civile pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés. Le nombre de jours de travail équivalent à un temps plein sera recalculé lorsqu'un salarié, entré en cours d'année ou étant entré après le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente, ne dispose pas d'un droit intégral à congés payés pour l'année civile suivante.

Cette convention de forfait figure expressément dans le contrat de travail ou un avenant à ce contrat, en rappelant le nombre annuel de jours de travail et le salaire mensuel forfaitaire correspondant. Elle doit, dans la mesure du possible, préciser notamment les modalités d'exercice des fonctions du salarié montrant la grande autonomie du salarié dans l'organisation de son emploi du temps.

Compte tenu de la nature des missions qui leur sont confiées et des conditions d'exercice associées, les salariés au forfait en jours peuvent être autorisés à dépasser le nombre de jours travaillés fixé dans leur forfait annuel. Dans l'hypothèse où un dépassement au-delà du 218<sup>e</sup> jour pourrait s'avérer nécessaire, le salarié doit en référer à sa hiérarchie, qui pourra soit adapter les conditions d'exercice de sa mission, soit autoriser un dépassement complémentaire dans le respect du nombre maximal de jours travaillés par an de 225 jours.

Les jours effectués au-delà de 218 jours pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés sont rémunérés en plus et bénéficient :

- d'une majoration de 25 % pour les jours au-delà de 218 (de 219 à 225 jours).

Afin d'ouvrir également aux salariés soumis au forfait en jours la possibilité de travailler à temps non complet, le nombre de jours travaillés de ces salariés pourra, à leur demande, et sous réserve de l'accord de leur hiérarchie, être inférieur au forfait annuel de référence de 218 jours. En cas d'accord, une convention de forfait sera établie prévoyant notamment la répartition sur l'année des jours de non-travail et la rémunération annuelle brute, qui sera égale au produit de la rémunération annuelle brute correspondant au forfait annuel de référence par le rapport entre le nombre de jours de leur forfait réduit et le nombre de jours du forfait annuel de référence.

Il est rappelé que dans le cadre de l'autonomie dont dispose le salarié au forfait en jours, il organise son temps de travail en veillant à respecter la durée du repos quotidien de 11 heures et la durée de repos hebdomadaire de 35 heures, sauf dans les cas où l'entreprise, ou l'exploitation, aurait obtenu une dérogation. Les jours ou demi-journées de travail peuvent être répartis différemment d'un mois à l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail.

Cette organisation du travail reste néanmoins sous le contrôle de l'employeur, qui doit garantir le respect des durées de repos et les durées maximales de travail, quotidienne et hebdomadaire.

Les jours de repos sont définis par le salarié soumis au forfait en jours en respectant un délai de prévenance de 1 mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres ou techniciens ou agents de maîtrise en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées, délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'autres cadres ou techniciens ou agents de maîtrise.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre des jours de repos autres que les jours de repos hebdomadaire, jours fériés chômés.

Afin d'assurer des garanties suffisantes pour les salariés soumis au forfait en jours, il doit être mis en place un dispositif mensuel de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle comptabilise le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaire, jours fériés chômés, jours ou demi-journées de congés payés, jours ou demi-journées de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce suivi particulier peut être constitué par un système autodéclaratif du salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Ce document de contrôle doit être conservé par l'employeur avec copie au salarié pendant une durée minimale de 3 ans.

Pendant les temps de repos quotidien et hebdomadaire, les jours de congés et de repos, le salarié et l'employeur peuvent se déconnecter des outils professionnels de communication à distance.

Au minimum chaque année, un entretien doit être organisé entre le salarié soumis au forfait en jours et son supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail, l'amplitude des journées de travail, sa rémunération et l'adéquation de sa charge de travail au nombre de jours travaillés. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail du salarié. Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

En complément de l'entretien annuel, des entretiens pourront être organisés régulièrement ou non à la demande de chacun des salariés concernés pour faire un point sur sa charge de travail et notamment en cas de surcharge anormale. Cet entretien aura pour but de déterminer les causes de cette surcharge et les moyens à mettre en œuvre pour y remédier.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La rémunération ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicable résultant de l'article 11.3 de l'accord national modifié sur la durée du travail (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales), soit :

$$(1\,600 \text{ heures} \times \text{taux horaire}) + (340 \text{ heures} \times \text{taux horaire} + 25 \%) \times 1,13.$$

Pour les entreprises soumises à une durée maximale annuelle de 2 000 heures, la rémunération minimale est calculée comme suit :

$$(1\,600 \text{ heures} \times \text{taux horaire}) + (349 \text{ heures} \times \text{taux horaire} + 25 \%) \\ + (51 \text{ heures} \times \text{taux horaire} + 50 \%) \times 1,13.$$

Le paiement des jours de congés payés et jours fériés chômés tombant un jour habituellement travaillé par le salarié est inclus dans cette rémunération.

Pour la convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail, il est fait application directe des dispositifs prévus par l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (art. 11.3).

## Article 10.11

### *Protection sociale*

Les salariés relevant des classifications TAM et cadres bénéficient des dispositions de la convention collective modifiée de prévoyance des ingénieurs agricoles et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 et sont inscrits, par l'employeur, auprès de l'assureur référencé en annexe n° 4.

Cette convention collective prévoit des dispositions concernant :

- la rémunération en cas de maladie et d'accident (incapacité temporaire) ;
- des garanties de prévoyance (décès, invalidité) ;
- la retraite complémentaire ;
- la retraite supplémentaire ;
- une assurance complémentaire santé.

Ces dispositions nationales sont améliorées dans le Var par :

- l'option "taux supplémentaire de retraite" de 5 % sur la tranche A pour les TAM et les cadres. Les cotisations correspondantes sont réparties à raison de 55 % à charge du salarié et de 45 % à charge de l'employeur ;
- l'option "rente conjoint - formule 3", avec une cotisation de 0,39 % du salaire brut pour les TAM et les cadres, répartie à raison de 55 % à charge du salarié et de 45 % à charge de l'employeur.

Le descriptif de ces deux garanties figure en annexe.

L'assiette des cotisations est le salaire brut pris en considération pour les cotisations d'assurances sociales agricoles (ASA). Les taux sont fixés par l'ARRCO et l'AGIRC. La cotisation du salarié est retenue par l'employeur au moment de chaque paie et reversée à l'organisme compétent.

## Article 10.12

### *Préavis de rupture du contrat de travail à durée indéterminée*

La démission fait l'objet d'un écrit remis ou adressé en lettre recommandée avec avis de réception à l'employeur et n'a pas à être motivée. Le préavis à respecter est de 8 jours calendaires pour tout salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté.

Au-delà de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, le préavis à respecter est de :

- 2 mois pour les TAM ;
- 3 mois pour les cadres.

Rappelons que ces règles ne s'appliquent pas pendant la période d'essai.

Le licenciement respecte les procédures en vigueur et donne lieu, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, à un préavis de :

- 3 mois pour les TAM ;
- 4 mois pour les cadres.

Le départ à la retraite à l'initiative du salarié fait l'objet de la part de celui-ci d'un préavis de 2 mois.

## Article 10.13

### *Indemnité de licenciement*

Pour compenser la difficulté à retrouver un emploi dans la région, le salarié licencié relevant des classifications TAM ou cadres ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, sauf faute grave ou lourde, d'une indemnité de licenciement égale à :

- 25 % de la rémunération brute mensuelle par année d'ancienneté ;
- auxquels s'ajoutent 15 % de la rémunération brute mensuelle par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Pour toute fraction d'année, l'indemnité sera calculée au prorata des mois de présence compris dans cette fraction.

Pour les années d'ancienneté acquises sur l'exploitation en qualité d'ouvrier ou d'employé, le salarié bénéficiera de l'indemnité de licenciement correspondant à sa qualification antérieure.

Conformément à l'article L. 1226-14 du code du travail, il est rappelé que le licenciement pour inaptitude ayant pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle ouvre droit à une indemnité spéciale de licenciement, égale au double de celle prévue.

#### Article 10.14

##### *Indemnité de départ à la retraite*

Une indemnité est attribuée aux salariés lors de leur départ à la retraite. Deux cas sont à distinguer :

- le salarié quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse : il a droit à une indemnité de départ à la retraite égale à :
  - 1/2 mois de salaire lorsque le salarié a de 10 à moins de 15 ans d'ancienneté ;
  - 2 mois de salaire à partir de 15 ans d'ancienneté, augmentés de 1/10 de mois de salaire par année supplémentaire d'ancienneté ensuite.

Le salarié est mis à la retraite par l'employeur. Le départ à la retraite imposé par l'employeur ne peut se faire qu'au 70<sup>e</sup> anniversaire du salarié. Avant, c'est possible à deux conditions : le salarié a l'âge de la retraite sans minoration de sa pension et il est d'accord. Ainsi, l'employeur devra interroger par écrit le salarié qui atteindra l'âge de la retraite sans minoration, 3 mois avant cet anniversaire, sur son accord pour être mis à la retraite. Si le salarié répond dans un délai de 1 mois, qu'il refuse de faire valoir sa retraite, l'employeur ne pourra pas le mettre à la retraite. La même procédure pourra se renouveler chaque année jusqu'au 69<sup>e</sup> anniversaire, la mise à la retraite par l'employeur pouvant intervenir lorsque le salarié atteint 70 ans.

Le salarié mis à la retraite par l'employeur a droit à une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 10.13 de la présente convention.

Cette indemnité sera calculée en fonction de l'ancienneté du salarié sur la dernière exploitation où il a été employé.

#### ANNEXES

##### 1. Liste des accords nationaux ou départementaux de référence, listés par thèmes

Les accords nationaux constituent un socle de référence pour la convention collective départementale.

##### I. – Durée du travail, aménagement du temps de travail, contrats de travail

L'accord fondamental est celui qui régit la durée et l'aménagement du travail et introduit des dispositions sur les contrats de travail.

1. Accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Trois autres accords apportent des compléments sur l'aménagement de la durée du travail et sur les contrats de travail.

2. Accord national modifié du 18 juillet 2002 sur l'emploi saisonnier, sur diverses dispositions sur les CDD...
3. Accord national modifié du 19 septembre 2001 et surtout son avenant n° 1 du 9 novembre 2011 sur le compte épargne-temps en agriculture (l'avenant n° 1 remplace intégralement l'accord d'origine).



4. Accord national modifié du 11 mars 2008 pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles. Le chapitre VII de cet accord, issu de l'avenant n° 1, permet de couvrir les entreprises de 50 à moins de 300 salariés sur leurs obligations en matière de plan seniors.

## II. – Conditions de travail, CPHSCT

L'accord de base est celui créant les CPHSCT, et cet accord trouve des compléments sur le fonctionnement des CPHSCT, dans l'accord sur les conditions de travail.

5. Accord national modifié du 16 janvier 2001 sur les commissions paritaires hygiène, sécurité et conditions de travail.
6. Accord national modifié du 23 décembre 2008 sur les conditions de travail.
7. Avenant n° 2 du 29 juin 2012 à l'accord national modifié du 23 décembre 2008 sur les conditions de travail. Cet avenant n'est pas compilable avec l'accord d'origine, sa durée est déterminée. Il permet de couvrir les entreprises de 50 à moins de 300 salariés sur leurs obligations en matière de prévention de la pénibilité.

## III. – Autres accords nationaux : négociation collective, emploi-formation

8. Accord national modifié du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture.
9. Accord national du 27 novembre 2009 sur la diversité en agriculture.
10. Accord national modifié du 29 novembre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture.
11. Accord national modifié du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie. Accord national modifié du 2 juin 2004 sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle.
12. Accord national du 13 juin 2012 sur les groupements d'employeurs agricoles et ruraux.
13. Accord national du 4 décembre 2012 sur la mise en place d'un dispositif d'accès à des actions sociales et culturelles, et création de l'ASCPA.

## IV. – Accords départementaux prévoyance

- accord départemental du 11 septembre 2009 relatif à la prévoyance complémentaire ;
- accord départemental du 11 septembre 2009 modifié instituant une assurance complémentaire frais de santé.

### 2. Tableau de correspondance des grilles de classifications TAM et cadres

Ce tableau est une indication. Les partenaires sociaux rappellent que pour fixer le niveau et l'échelon du salarié, il faut se référer aux grilles de classification définies aux articles 10.3 et 10.4. Ce sont les différentes descriptions en termes d'activités de travail, d'autonomie et de responsabilité qui permettront de positionner le salarié par rapport à son emploi actuel.

### Classification des emplois de TAM

NOUVELLE GRILLE	T N1 E1	T – AM N1 E2	T – AM N2
Ancienne grille horticulture	200	200	250
Ancienne grille viticulture	200	200/240/255	200/240/255/270



## Classification des emplois de cadres

NOUVELLE GRILLE	N1 E1	N1 E2	N2
Ancienne grille horticulture	250/300	250/300	A partir de 300
Ancienne grille viticulture	255/270	255/270	A partir de 305

### 3. Grilles de salaires

OUVRIERS et employés	N1 E1	N1 E2	N2 E1	N2 E2	N3 E1	N3 E2	N4 E1	N4 E2
	9,61	9,87	10,03	10,08	10,37	10,47	10,63	10,84

TAM	T N1 E1	T – AM N1 E2	T – AM N2
	12	13	14

CADRES	N1 E1	N1 E2	N2 E1	N2 E2
	15	18	22	De gré à gré

### 4. Assureurs référencés en cas de maladie ou d'accident et de retraite complémentaire

En cas de maladie ou d'accident (cf. art. 6.13), pour les salariés non affiliés à l'AGIRC (ouvriers et employés), l'ensemble des employeurs relevant du champ d'application de la présente convention collective s'assure auprès de CRIA Prévoyance, dont le siège est à l'adresse suivante : CRIA Prévoyance, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff.

Les demandes de remboursement sont adressées par l'employeur à CRIA Prévoyance, immeuble Britannia, allée B, 20, boulevard Eugène-Deruelle, 69432 Lyon Cedex 03.

Site <http://www.cria.aprionis.fr/Pages/Accueil.aspx>.

Pour la retraite complémentaire (cf. art. 8.2) et pour l'ensemble de ses salariés relevant des classifications ouvriers et employés, tout employeur compris dans le champ d'application de la présente convention est tenu d'adhérer à l'une des caisses suivantes :

- pour les entreprises nouvelles, créées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002 : CAMARCA, groupe AGRICA, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08 ;
- pour les entreprises créées avant le 31 décembre 2001 : ABELIO, groupe Humanis, 141, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff.

En ce qui concerne les salariés affiliés à l'AGIRC (TAM et cadres) dans le cadre de la protection sociale (cf. art. 10.10), l'ensemble des employeurs relevant du champ d'application de la présente convention collective s'assure à la CPCEA, groupe AGRICA, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

### 5. Formation professionnelle continue en production agricole

Les salariés de la production agricole ont accès à plusieurs dispositifs de formation continue. L'entreprise doit être à jour de ses cotisations formation auprès du FAFSEA. Il existe pour chaque dispositif des conditions qui peuvent évoluer concernant :

- les personnes bénéficiaires (salarié/personne en recherche d'emploi, ancienneté...) ;
- les modalités de réalisation (durée de formation, pendant ou hors temps de travail, congés spécifiques...) ;
- les prises en charge financières (salaire, coûts pédagogiques, frais annexes...) ;
- les démarches à entreprendre avant, pendant et après la formation.

Il est conseillé de consulter le site [fafsea.com](http://fafsea.com), où les informations sont régulièrement actualisées.

Plan de formation de l'entreprise / Accompagnement de l'effort de formation (AEF). – En fonction du projet de développement / de stabilisation de l'exploitation, l'employeur peut proposer à ses salariés une ou des formations leur permettant de s'adapter à l'évolution de leur poste de travail et de développer leurs compétences. Le guide régional des formations ([fafsea.com](http://fafsea.com)) présente une offre de formations interentreprises variée et évolutive. Ce sont en général des formations courtes (1 à 4 journées). D'autres formations que celles proposées dans le guide peuvent être accompagnées.

Tous les salariés de l'exploitation peuvent en bénéficier (sauf contrat d'apprentissage) sans condition d'ancienneté. Pendant la formation, le salarié conserve sa rémunération (temps de travail effectif), les frais annexes sont à la charge de l'employeur (déplacement, restauration, hébergement du salarié), tout ou partie des frais pouvant lui être remboursés.

Période de professionnalisation. Ce dispositif favorise le maintien dans l'emploi de salariés en CDI (ou CUI) répondant à des critères précis. Des séquences de formation (en centre de formation ou dans l'entreprise) alternent avec des séquences d'activités professionnelles dans l'entreprise, en relation avec la formation. Un tuteur est désigné dans l'entreprise pour accompagner le salarié.

Le salarié ou l'employeur peuvent chacun être à l'origine de la demande de formation. Si c'est l'employeur, la durée maximale sera de 120 heures. Si c'est le salarié, celui-ci peut cumuler son droit acquis au titre du DIF + 80 heures par an. Dans ce cas, la formation peut avoir lieu hors temps de travail.

Tutorat. L'employeur propose à un ou des salariés d'exercer la fonction de tuteur auprès d'autre(s) salarié(s) pour les périodes ou les contrats de professionnalisation notamment. Les salariés volontaires peuvent bénéficier d'une formation spécifique d'une durée maximale de 40 heures. Une aide à la fonction tutorale existe.

#### Dispositifs accessibles aux salariés et personnes en recherche d'emploi issues d'un CDD

Compte personnel de formation (CPF). – A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, chaque salarié dispose d'un compte personnel alimenté en heures de formation, qu'il pourra utiliser sur des formations définies (24 heures par an jusqu'à 120 heures puis 12 heures par an jusqu'à 150 heures pour un temps plein). Ce compte est attaché au salarié tout au long de sa vie active quels que soient les changements de sa situation professionnelle (changement d'entreprise, perte d'emploi...) et jusqu'à sa retraite. Remplaçant le DIF, le CPF intégrera les heures non consommées au titre du DIF qui pourront être mobilisées pendant 5 ans.

Congé individuel de formation (CIF). – Il permet de se perfectionner dans son métier, d'évoluer vers un emploi de qualification supérieure, de changer d'activité professionnelle via une formation longue, ou de préparer et passer un ou plusieurs examens pour obtenir un titre ou un diplôme inscrit au RNCP (1 an ou 1 200 heures maximum). Le CIF concerne les salariés en CDI ou issus de CDD sous conditions d'ancienneté.

Congé de formation professionnalisant (CFP). – Existe uniquement dans le secteur agricole. Destiné aux salariés en CDI ou issus de CDD sans formation professionnelle, ou ne remplissant pas les conditions pour un CIF, ce dispositif permet de financer la construction d'un parcours de formation individualisé ou d'un cursus technique reconnu par la profession pour augmenter les connaissances et compétences (maximum 120 heures de congé formation).

Bilan de compétences (BC). – Ce dispositif, ouvert aux salariés en CDI ou issus d'un CDD, allie entretiens avec un professionnel et temps de travail personnel pour analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations, afin de se positionner dans son environnement professionnel et/ou de définir un projet professionnel de formation (maximum 24 heures de congé formation).

Validation des acquis de l'expérience (VAE). – Le salarié, en CDI ou issu de CDD, prépare et présente un dossier devant un jury pour valoriser l'expérience acquise professionnellement ou dans des activités bénévoles et obtenir partiellement ou en totalité un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification (maximum 24 heures de congé formation).

Formation hors temps de travail (FHTT). – Tout salarié ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut demander au FAFSEA le financement d'une formation hors temps de travail, sans demander l'accord de son employeur, et sans versement de rémunération ou d'allocation formation. Cette formation peut être un complément d'une VAE (modules de diplôme non obtenus), d'un CIF, une préparation de concours d'entrée en formation ou tout autre projet de formation, dont la durée est comprise entre 120 et 650 heures par an.

#### Dispositifs accessibles uniquement aux personnes en recherche d'emploi

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) individuelle ou collective. – Elle permet avant l'embauche que des personnes en recherche d'emploi acquièrent les compétences nécessaires au(x) poste(s) de travail proposé(s) par l'entreprise. La formation peut durer au maximum 400 heures dont une partie peut être une immersion en entreprise.

Accès des demandeurs d'emploi aux métiers agricoles (ADEMA). Stage de découverte d'un métier agricole au sein d'une entreprise ouvert aux demandeurs d'emploi quel que soit l'âge, inscrits à Pôle emploi, indemnisés ou non et n'exerçant aucune activité professionnelle, pour une durée de 1 mois incluant orientation, acquisition de compétences et accompagnement professionnel, bilan, à l'issue duquel il est possible d'accéder à une embauche, un contrat de professionnalisation, une formation complémentaire.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en CDD ou en CDI incluant des séquences de formation en alternance avec des périodes travaillées et doit préparer à l'acquisition d'une qualification (formations prioritaires). Les démarches doivent être entreprises bien avant la signature du contrat de travail.

Employeurs ou salariés, n'hésitez pas à prendre rendez-vous avec un conseiller formation du FAFSEA, qui étudiera avec vous les possibilités adaptées à vos besoins.

#### 6. Descriptif de la garantie "rente conjoint" pour les cadres, cf. article 8.3 (MAJ mars 2013)

Les partenaires sociaux agricoles de la production agricole du Var ont souscrit un contrat collectif obligatoire auprès de la CPCEA pour la garantie rente conjoint, améliorant les dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952. L'assureur pour la rente conjoint est l'OCIRP.

Cette présentation n'est pas exhaustive : il est conseillé de se reporter aux notices d'informations sur les conditions générales et les garanties spécifiques, réalisées par la CPCEA.

La rente conjoint "formule 3" apporte les garanties suivantes en cas de décès du salarié cadre.

Rente temporaire et/ou viagère. – Lors du décès du salarié, son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin survivant, bénéficie du versement d'une rente temporaire et/ou d'une rente viagère, dont le montant est égal, pour chacune de ces rentes, à 5 % du salaire de référence.

La rente viagère se déclenche au décès du salarié au bénéfice de son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin survivant.

Si, au décès du salarié, le conjoint survivant ne remplit pas les conditions pour bénéficier des pensions de réversion ARCCO AGIRC, alors la rente viagère est complétée par le versement d'une rente temporaire. Cette rente temporaire :

- diminue à la date à laquelle le bénéficiaire atteint l'âge normal pour prétendre au paiement de l'allocation de réversion au taux plein du régime ARRCO ;

- cesse à la date à laquelle le bénéficiaire atteint l'âge normal pour prétendre au paiement de l'allocation de réversion AGIRC pour les droits correspondant au salaire excédant ce plafond.

La rente viagère est versée jusqu'au premier jour du mois civil suivant le décès du bénéficiaire.

Majoration de la rente temporaire ou viagère. – Lorsque au décès du salarié des enfants sont à sa charge, la rente temporaire et/ou viagère est majorée de 10 % par enfant restant à charge (si la rente est de 400 €, elle passe à 440 € avec un enfant à charge).

Capital substitutif. – Lors du décès du salarié, il n'y a pas de personne (conjoint, partenaire de Pacs ou concubin) ouvrant droit aux prestations de rente conjoint. Dans ce cas, un capital de substitution égal à 50 % du salaire de référence est versé aux bénéficiaire(s) éventuellement désigné(s), personne(s) physique(s) ; aux enfants du participant ; à défaut, les parents, frères et sœurs du participant ; à défaut, les héritiers.

Rente orphelin. – Si, lors du décès du salarié, son ou ses enfants sont orphelins (de père et de mère), une rente temporaire égale à 10 % du salaire de référence leur sera attribuée. La date d'effet de la rente est fixée au premier jour du mois civil qui suit le décès, cette rente est versée trimestriellement à terme à échoir tant que l'orphelin répond à la définition d'enfant à charge et, en tout état de cause, sans condition jusqu'à l'âge de 21 ans.

Situations d'exclusion, c'est-à-dire celles où la garantie rente conjoint ne s'applique pas :

- le bénéficiaire a commis ou fait commettre un meurtre sur la personne du participant et a été condamné pour ces faits par décision de justice devenue définitive ;
- la France est impliquée dans une guerre étrangère, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;
- en cas de guerre civile ou étrangère, dès lors que le participant y prend une part active ;
- pour les sinistres survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux d'atomes.

Comment est calculé le salaire de référence ?

La somme des rémunérations ayant donné lieu à cotisations, au titre des 4 derniers trimestres civils ayant précédé le décès ou l'arrêt de travail pour maladie ou accident.

Lorsque le participant a moins de 4 trimestres civils d'activité dans l'entreprise adhérente, ses rémunérations sont reconstituées sur 4 trimestres civils comme si l'intéressé avait effectivement exercé son activité. Toutefois, lorsque l'activité du participant correspond à moins de 3 mois, ses rémunérations sont reconstituées dans la limite de 3 mois maximum.

En cas de décès précédé d'une indemnisation au titre de l'incapacité temporaire ou permanente de travail, le salaire annuel brut est revalorisé en fonction du pourcentage d'augmentation du coefficient servant de base à la revalorisation des prestations concernées.

Fin des garanties. – A la date de cessation de l'affiliation du salarié (date à laquelle il cesse d'appartenir au groupe assuré ou date de la rupture de son contrat de travail), ou à la date de résiliation du contrat d'assurance.

Pour toutes définitions, notamment celles de conjoint, partenaire de Pacs, concubin, enfant à charge, se reporter aux notices d'informations CPCEA. »

### **Article 3**

#### *Extension*

Une fois le délai d'opposition expiré et à condition qu'il n'y ait pas d'opposition majoritaire, les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Brignoles, le 27 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165160190-000516

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---