

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2016/21 DU 11 JUIN 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>84</b>    |

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/21

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

|   | <u>Pages</u> |
|---|--------------|
| <b>Alimentaires (cinq branches) : avenant n° 6 du 23 février 2016 relatif aux salaires minima conventionnels .....</b>  | 4            |
| <b>Ameublement (négoce) : avenant du 17 mars 2016 relatif à la modification de l'article 33 C de la convention .....</b>  | 8            |
| <b>Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales [Ile-de-France]) : avenant n° 50 du 7 janvier 2016 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> février 2016.....</b> | 10           |
| <b>Carrières et matériaux (industries [PACA et Corse, ouvriers, ETAM]) : accord du 6 avril 2016 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2016.....</b>     | 12           |
| <b>Cartonnage (industries) : avenant n° 153 du 29 mars 2016 relatif aux congés payés et aux indemnités de licenciement .....</b>  | 16           |
| <b>Cartonnage (industries) : avenant n° 154 du 29 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> avril 2016.....</b>   | 20           |
| <b>Chaussure (commerce succursaliste) : avenant du 16 février 2016 relatif à la contribution conventionnelle exceptionnelle .....</b>                                     | 23           |
| <b>Chaussure (industrie [ouvriers, employés]) : accord du 2 mars 2016 relatif aux salaires minima des ouvriers et employés au 1<sup>er</sup> janvier 2016.....</b>        | 25           |
| <b>Chaussure (industrie [ETAM, cadres]) : accord du 2 mars 2016 relatif aux salaires minima des ETAM et cadres pour l'année 2016 .....</b>                                | 28           |
| <b>Coiffure (professions connexes) : avenant n° 1 du 14 mars 2016 à l'accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social.....</b>                         | 32           |
| <b>Enseignement privé à distance : avenant n° 23 du 4 janvier 2016 relatif à la révision des salaires .....</b>   | 34           |
| <b>Espaces de loisirs, d'attractions et culturels : avenant n° 54 du 12 avril 2016 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1<sup>er</sup> juin 2016.....</b>        | 36           |
| <b>Habillement, mercerie, chaussure, jouet (commerces de gros) : accord du 23 février 2016 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire .....</b>       | 38           |
| <b>Horlogerie-bijouterie (commerce de détail) : avenant n° 21 du 22 mars 2016 relatif aux salaires (annexe III).....</b>  | 50           |
| <b>Maisons d'étudiants : avenant n° 62 du 15 mars 2016 relatif à l'article 5.1.2.2 de la convention .....</b>   | 52           |

|  |    |
|--|----|
| <b>Métallurgie (Eure-et-Loir) :</b> accord du 7 avril 2016 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux primes et à la valeur du point pour l'année 2016 .....   | 53 |
| <b>Métallurgie (Haute-Savoie) :</b> accord du 15 avril 2016 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2016 ....  | 59 |
| <b>Métallurgie (Isère et Hautes-Alpes) :</b> avenant du 30 mars 2016 relatif aux taux effectifs garantis annuels, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2016 .....  | 62 |
| <b>Poissonnerie :</b> avenant n° 90 du 18 mars 2016 à l'avenant n° 76 du 17 juin 2010 relatif à l'ancienneté minimale des salariés dans les régimes de prévoyance.....   | 68 |
| <b>Ports et manutention (Montoir - Saint-Nazaire) :</b> avenant du 12 avril 2016 à l'accord du 24 octobre 2011 et à l'avenant du 26 février 2014 à l'accord du 30 octobre 2006 relatif à l'ancienneté des ouvriers dockers sur le port de Montoir - Saint-Nazaire..... | 70 |
| <b>Récupération (industries et commerce) :</b> accord du 8 mars 2016 relatif au développement de l'apprentissage et à sa prise en charge au titre des fonds de professionnalisation.....   | 72 |
| <b>Récupération (industries et commerce) :</b> accord du 8 mars 2016 relatif à la classification des certificats de qualification professionnelle interbranches et de la certification Clé A .....   | 74 |
| <b>Récupération (industries et commerce) :</b> accord du 8 mars 2016 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 <sup>er</sup> avril 2016 .....  | 76 |
| <b>Transport aérien (personnel au sol) :</b> avenant n° 89 du 31 mars 2016 relatif à la modification du champ d'application de la convention .....   | 79 |
| <b>Tribunaux de commerce (greffes) :</b> avenant n° 85 du 13 avril 2016 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 <sup>er</sup> avril 2016 .....   | 81 |

Brochure n° 3384

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3109. – CINQ BRANCHES**  
**INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES**

---

AVENANT N° 6 DU 23 FÉVRIER 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

NOR : ASET1650576M  
IDCC : 3109

---

Entre :  
L'Alliance 7 ;  
La CSFL ;  
Le CFC ;  
La FEDALIM ;  
Le SFC ;  
Les entreprises des glaces et surgelés,

D'une part, et

La FGTA FO ;  
La CSFV CFTC ;  
La FNAA CFE-CGC ;  
La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le tableau des minima conventionnels de la convention collective nationale des cinq branches des industries alimentaires diverses, fixé par l'avenant du 6 janvier 2014, est remplacé par le tableau joint au présent avenant.

**Article 2**

*Egalité salariale entre les hommes et les femmes*

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Les parties signataires du présent accord rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-7 du

code du travail, et que ces entreprises doivent définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

### **Article 3**

#### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Il sera notifié aux organisations syndicales à l'issue de la période de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord normatif de branche ; par conséquent, aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

### **Article 4**

#### *Dépôt. – Extension*

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et au conseil des prud'hommes de Paris. Son extension sera demandée.

Fait à Paris, le 23 février 2016.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE

### Grille des salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> janvier 2016

(Base 151,67 heures par mois)

(En euros.)

| CAT.   | NIVEAU | ÉCHELON | POINTS  | MONTANT ANNUEL             |                                | MONTANT MENSUEL |
|--------|--------|---------|---------|----------------------------|--------------------------------|-----------------|
|        |        |         |         | Ancienneté<br>de 1 à 3 ans | Ancienneté<br>de 3 ans et plus |                 |
| O/E    | I      | E1      | 12 à 15 | 18 664,17                  | 19 105,06                      | 1 469,62        |
|        |        | E2      | 16 à 19 | 18 769,24                  | 19 212,60                      | 1 477,89        |
|        |        | E3      | 20 à 23 | 18 930,98                  | 19 378,17                      | 1 490,63        |
|        | II     | E1      | 24 à 27 | 19 092,73                  | 19 543,74                      | 1 503,36        |
|        |        | E2      | 28 à 31 | 19 487,80                  | 19 948,15                      | 1 534,47        |
|        |        | E3      | 32 à 35 | 19 883,13                  | 20 352,81                      | 1 565,60        |
|        | III    | E1      | 36 à 39 | 20 278,33                  | 20 757,35                      | 1 596,72        |
|        |        | E2      | 40 à 43 | 20 726,38                  | 21 215,98                      | 1 632,00        |
|        |        | E3      | 44 à 47 | 21 174,30                  | 21 674,48                      | 1 667,27        |
| TAM    | IV     | E1      | 48 à 51 | 21 622,22                  | 22 132,98                      | 1 702,54        |
|        |        | E2      | 52 à 55 | 22 702,76                  | 23 239,05                      | 1 787,62        |
|        | V      | E1      | 56 à 59 | 23 783,05                  | 24 344,86                      | 1 872,68        |
|        |        | E2      | 60 à 63 | 25 574,86                  | 26 178,99                      | 2 013,77        |
|        | VI     | E1      | 64 à 67 | 27 366,79                  | 28 013,25                      | 2 154,87        |
|        |        | E2      | 68 à 71 | 30 463,10                  | 31 182,70                      | 2 398,67        |
| Cadres | VII    | E1      | 72 à 75 | 32 167,32                  | 32 167,32                      | 2 474,41        |
|        |        | E2      | 76 à 79 | 33 650,88                  | 33 650,88                      | 2 588,53        |
|        | VIII   | E1      | 80 à 83 | 35 134,04                  | 35 134,04                      | 2 702,62        |
|        |        | E2      | 84 à 87 | 47 704,05                  | 47 704,05                      | 3 669,54        |
|        | IX     | E1      | 88 à 90 | 60 273,79                  | 60 273,79                      | 4 636,45        |

Indemnité habillage/déshabillage :

Contrepartie opération d'habillage/de déshabillage ; indemnité forfaitaire mensuelle : 7,62 €.

## Barème d'assiettes de primes au 1<sup>er</sup> janvier 2016

(Base 151,67 heures par mois)

(En euros.)

| CATÉGORIE | NIVEAU | ÉCHELON | POINTS  |       |
|-----------|--------|---------|---------|-------|
| O/E       | I      | E1      | 12 à 15 | 915   |
|           |        | E2      | 16 à 19 | 970   |
|           |        | E3      | 20 à 23 | 1 020 |
|           | II     | E1      | 24 à 27 | 1 075 |
|           |        | E2      | 28 à 31 | 1 085 |
|           |        | E3      | 32 à 35 | 1 090 |
|           | III    | E1      | 36 à 39 | 1 110 |
|           |        | E2      | 40 à 43 | 1 115 |
|           |        | E3      | 44 à 47 | 1 130 |
| TAM       | IV     | E1      | 48 à 51 | 1 145 |
|           |        | E2      | 52 à 55 | 1 250 |
|           | V      | E1      | 56 à 59 | 1 350 |
|           |        | E2      | 60 à 63 | 1 455 |
|           | VI     | E1      | 64 à 67 | 1 555 |
|           |        | E2      | 68 à 71 | 1 665 |

Brochure n° 3056

**Convention collective nationale**

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

---

AVENANT DU 17 MARS 2016

RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 33 C DE LA CONVENTION

NOR : ASET1650575M

IDCC : 1880

---

Afin de tenir compte des aléas du calendrier par lesquels un jour férié peut coïncider avec un dimanche et afin de permettre à chaque salarié de bénéficier de ses droits conventionnels à jours fériés, les parties signataires ont tenu à compléter l'article 33 C.

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

*Modification de l'article 33 C*

Au C de l'article 33 de la convention collective du négoce de l'ameublement, il est ajouté, après les mots « ... après consultation des représentants du personnel », un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Ces jours fériés chômés ne peuvent être positionnés un dimanche si ce jour ne devait pas être travaillé. »

**Article 2**

*Application. – Révision. – Dénonciation*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective du négoce de l'ameublement, les règles de révision ou de dénonciation qui lui sont applicables sont celles des articles 3 et 4 de ladite convention collective.

Fait à Paris, le 17 mars 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FNAEM.

**Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Brochure n° 3117

**Convention collective nationale**

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

**AVENANT N° 50 DU 7 JANVIER 2016**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2016**  
**(ILE-DE-FRANCE)**

NOR : ASET1650569M

IDCC : 843

Au terme d'une réunion de la commission paritaire régionale en date du 7 janvier 2016, réunie pour examiner notamment la revalorisation du salaire horaire minimum régional à compter du 1<sup>er</sup> février 2016, les parties se sont rapprochées et ont décidé ce qui suit :

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

Le salaire horaire de la région Ile-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1<sup>er</sup> février 2016 : pour l'ensemble des coefficients (de 155 à 240), la valeur monétaire du point est fixée à 0,05109 € et la valeur monétaire de la constante est fixée à 1,94911 €.

**Article 2**

En application de l'article 1<sup>er</sup>, le salaire horaire minimum de la région Ile-de-France, à partir du 1<sup>er</sup> février 2016, est de :

a) Pour le personnel de fabrication

*(En euros.)*

| COEFFICIENT | SALAIRE |
|-------------|---------|
| 155         | 9,87    |
| 160         | 10,12   |
| 170         | 10,63   |
| 175         | 10,89   |
| 185         | 11,40   |
| 190         | 11,66   |
| 195         | 11,91   |
| 240         | 14,21   |

b) Pour le personnel de vente

(En euros.)

| COEFFICIENT | SALAIRE |
|-------------|---------|
| 155         | 9,87    |
| 160         | 10,12   |
| 165         | 10,38   |
| 170         | 10,63   |
| 175         | 10,89   |
| 180         | 11,15   |
| 185         | 11,40   |
| 190         | 11,66   |

c) Pour le personnel de service

(En euros.)

| COEFFICIENT | SALAIRE |
|-------------|---------|
| 155         | 9,87    |
| 160         | 10,12   |
| 170         | 10,63   |

### Article 3

Pour le personnel d'encadrement, les rémunérations annuelles fixées par conventions de forfait et définies par l'avenant n° 97 à la convention collective nationale (218 jours de travail) sont de 32 673 € pour les salariés « cadres 1 » (augmentation de 1 %) et de 46 604 € pour les salariés « cadres 2 » (augmentation de 1,5 %).

### Article 4

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> février 2016.

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent accord auprès du ministère du travail.

Fait à Paris, le 7 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### Organisations patronales :

CPABP ;  
FBP ;  
SPBP SM.

#### Syndicats de salariés :

FGTA FO ;  
CSFV CFTC ;  
FNAA CFE-CGC.

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 6 AVRIL 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016  
(PACA ET CORSE)

NOR : ASET1650583M

IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM PACA-Corse,

D'une part, et

La CFTC ;

L'URCB PACA,

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 concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales et dont la liste figure en annexe.

**Article 2**

*Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : 04, 05, 06, 13, 83, 84 et Corse.

### 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<br>(+ 1 % par rapport à 2014) |
|--------|---------|--|
| I      | 1       | 1 472  |
|        | 2       | 1 494  |
| II     | 1       | 1 500  |
|        | 2       | 1 523  |
|        | 3       | 1 569  |
| III    | 1       | 1 576  |
|        | 2       | 1 600  |
|        | 3       | 1 648  |
| IV     | 1       | 1 657  |
|        | 2       | 1 684  |
|        | 3       | 1 743  |
| V      | 1       | 1 749  |
|        | 2       | 1 804  |
|        | 3       | 1 930  |
| VI     | 1       | 1 961  |
|        | 2       | 2 039  |
|        | 3       | 2 202  |
| VII    | 1       | 2 245  |
|        | 2       | 2 383  |
|        | 3       | 2 594  |

### 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, non compris les heures supplémentaires.

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 Aix-en-Provence, le 6 avril 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 de 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                             | Pierre de construction  |
| Groupe 15.04                             | Plâtres et produits en plâtre   |
| Groupe 15.07                             | Béton prêt à l'emploi   |
| Groupe 15.09                             | Matériaux de construction divers  |
| Classe 87. – Services divers (marchands) |   |
| Groupe 87.05                             | Pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire)                        |

Brochure n° 3135

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 489. – INDUSTRIES DU CARTONNAGE**

AVENANT N° 153 DU 29 MARS 2016  
RELATIF AUX CONGÉS PAYÉS ET AUX INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

NOR : ASET1650586M  
IDCC : 489

Entre :

La FFC,

D'une part, et

La FILPAC CGT ;

La FCE CFDT ;

La FFSCEGA CFTC ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les articles :

- 34 « Congés payés », point 4 : Fractionnement des congés payés (dispositions générales) ;
- 72 « Indemnité de licenciement » (ouvriers) ;
- 94 « Indemnité de licenciement » (employés) ;
- 115 « Indemnité de licenciement » (agents de maîtrise) ;
- 137 « Congés payés » (cadres) ;
- 142 « Indemnité de licenciement » (cadres),

sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 34.4

*Fractionnement des congés payés*

Le congé payé principal ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu.

Le congé d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié ou accord collectif d'entreprise.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il sera attribué 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période sera au moins égal à 6 et 1 seul lorsqu'il sera compris entre 3 et 5 jours.

Cependant, ces jours de congés supplémentaires ne sont dus que si le fractionnement des congés payés est demandé par l'employeur.

Dans le cas où le congé s'accompagne de la fermeture de l'entreprise, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions ci-dessus soit après accord individuel du salarié, soit par accord collectif d'entreprise.

Conformément à l'article L. 3141-19 du code du travail, les jours de congé principal dus en sus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit aux jours de fractionnement ci-dessus. »

#### « Article 72

##### *Indemnité de licenciement*

a) Une indemnité de licenciement distincte du préavis sera accordée en dehors de toute faute grave ou faute lourde aux ouvriers licenciés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- pour les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté auquel sont ajoutés 2/15 de mois par année de présence au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

b) Licenciement économique

En cas de licenciement pour motif économique, les indemnités seront payées conformément à la législation en vigueur. »

#### « Article 94

##### *Indemnité de licenciement*

a) Indemnité de licenciement

Une indemnité de licenciement distincte du préavis sera accordée en dehors de toute faute grave ou faute lourde aux employés licenciés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- pour les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté auquel sont ajoutés 2/15 de mois par année de présence au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

*b) Indemnités de licenciement économique*

En cas de licenciement pour motif économique, les indemnités seront payées conformément à la législation en vigueur. »

« Article 115

*Indemnité de licenciement*

*a) Indemnité de licenciement*

Une indemnité de licenciement distincte du préavis sera accordée en dehors de toute faute grave ou faute lourde aux agents de maîtrise licenciés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

1<sup>er</sup> calcul :

- pour les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté auquel sont ajoutés 2/15 de mois par année de présence au-delà de 10 ans

2<sup>e</sup> calcul :

- pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté en qualité d'agent de maîtrise : 1/4 de mois par année de présence, avec un maximum de 3 mois de salaire.

C'est le calcul le plus favorable à l'agent de maîtrise licencié qui sera toujours appliqué.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

*b) Indemnités de licenciement économique*

En cas de licenciement pour motif économique, les indemnités seront payées conformément à la législation en vigueur.

Le licenciement dans le cas de fusion ou de concentration entraînant la réorganisation de l'entreprise étant tout à fait différent du licenciement dans le cas de manque de travail ou de non-satisfaction dans le travail, les indemnités de licenciement, dans ces cas, sont majorées de 20 % pour les agents de maîtrise licenciés âgés de 50 ans et plus. »

« Article 137

*Congés payés*

La durée des congés payés sera déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif.

Les cadres ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront, en accord avec l'employeur, soit de 2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires, soit d'une indemnité correspondante.

Ces dispositions seront portées à 4 jours après 5 ans d'ancienneté.

Les congés susmentionnés ne se cumulent pas avec ceux prévus à l'article 34.5 de la présente convention.

Dans le cas exceptionnel où le cadre serait rappelé de congé pour les besoins du service, il lui sera accordé 2 jours supplémentaires de congés payés et les frais de voyage occasionnés par ce déplacement spécial lui seront remboursés.

Les périodes militaires de réserve obligatoires, les jours d'absence pour maladie – dans la limite de 12 mois ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.

Il en sera de même en principe pour les absences de courte durée accordées par l'employeur au cours de l'année, sauf dérogations par accords particuliers ou conformes aux usages. »

#### « Article 142

##### *Indemnité de licenciement*

###### *a) Indemnité de licenciement*

Une indemnité de licenciement distincte du préavis sera accordée en dehors de toute faute grave ou faute lourde aux cadres licenciés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité de congédiement sera versée au moment du départ de l'entreprise. Toutefois, dans les cas exceptionnels, elle pourra être réglée par versements mensuels et égaux dans un délai maximum de 3 mois.

L'assiette de calcul de l'indemnité est égale à 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant l'envoi de la lettre de licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois.

Dans ce dernier cas, les primes ou gratifications de caractère exceptionnel versées aux salariés pendant cette période seront prises en compte dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*.

L'indemnité de congédiement s'établit sur la base des minima suivants :

- par année de présence pour la tranche comprise entre 1 et 5 ans d'ancienneté : 2/10 de mois ;
- par année de présence pour la tranche comprise entre 5 et 10 ans d'ancienneté : 3/10 de mois ;
- par année de présence pour la tranche comprise entre 10 et 20 ans d'ancienneté : 4/10 de mois ;
- par année de présence au-delà de 20 ans d'ancienneté : 5/10 de mois.

L'indemnité de congédiement ne pourra pas toutefois dépasser 12 mois.

###### *b) Indemnités de licenciement économique*

En cas de licenciement pour motif économique, les indemnités seront payées conformément à la législation en vigueur.

Le licenciement dans le cas de fusion ou de concentration entraînant la réorganisation de l'entreprise étant tout à fait différent du licenciement dans le cas de manque de travail ou de non-satisfaction dans le travail, les indemnités de licenciement, dans ces cas, sont majorées de 20 % pour les cadres licenciés âgés de 50 ans et plus. »

##### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles 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 29 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3135

**Convention collective nationale**

**IDCC : 489. – INDUSTRIES DU CARTONNAGE**

AVENANT N° 154 DU 29 MARS 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2016

NOR : ASET1650587M

IDCC : 489

**I. – Préambule**

Reconnaissant les nécessités économiques de maintenir tout à la fois le pouvoir d'achat des salariés et la compétitivité des entreprises ainsi que leur capacité d'investissement, garante du taux d'emploi sur le territoire national, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima conventionnels, avec un effort particulier sur les salaires des premiers coefficients de la grille de classification.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. A cet effet, elles rappellent tout particulièrement :

- que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- que les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

**II. – Salaires minima professionnels des ouvriers, employés  
et agents de maîtrise à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016**

(Base 151,67 heures par mois)

(En euros.)

| COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE MENSUEL |
|-------------|-----------------|-----------------|
| 350         | 15,71           | 2 383           |
| 315         | 14,33           | 2 173           |
| 290         | 13,36           | 2 026           |
| 275         | 12,77           | 1 937           |
| 260         | 12,18           | 1 848           |
| 240         | 11,40           | 1 729           |
| 220         | 10,67           | 1 619           |
| 210         | 10,29           | 1 561           |
| 200         | 10,05           | 1 525           |

| COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE MENSUEL |
|-------------|-----------------|-----------------|
| 195         | 9,96            | 1 511           |
| 190         | 9,88            | 1 498           |
| 185         | 9,78            | 1 483           |
| 180         | 9,71            | 1 472           |

Les salaires minima professionnels des ouvriers, employés et agents de maîtrise comprennent :

- le salaire de base ;
- tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature par l'employeur dont la base de calcul est mensuelle.

Sont expressément exclues desdits avantages et accessoires :

- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour travail du dimanche et des jours fériés dans la limite résultant de la stricte application de la convention collective ;
- les primes dites de « 13<sup>e</sup> mois », de « vacances » ou similaires ;
- les primes ou indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

### III. – Salaires minima professionnels des cadres à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016

(En euros.)

| COEFFICIENT | GARANTIE ANNUELLE DE RÉMUNÉRATION | RÉMUNÉRATION MENSUELLE MINIMALE                          |
|-------------|-----------------------------------|--|
| 700         | 55 744                            | 80 % de la GAR/12<br>ou 70 % de la GAR/12 <sup>(1)</sup> |
| 600         | 48 087                            |  |
| 510         | 41 179                            |  |
| 470         | 38 095                            |  |
| 410         | 33 510                            |  |
| 355         | 29 282                            |  |

(1) Collaborateur dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux).

#### Rémunération annuelle minimale garantie

Sommes à prendre en considération dans la comparaison :

Pour la comparaison avec la rémunération annuelle minimale garantie, il sera tenu compte de l'ensemble des sommes perçues soumises à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exclusion :

- des sommes qui constituent un remboursement de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- des sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondements éventuels aux plans d'épargne), ces dernières n'ayant pas le caractère de salaire.

#### Modalité de comparaison en cas d'absence

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de retenir pour la comparaison la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc.

En conséquence, ne seront pas prises en considération pour la comparaison les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire



consécutive à l'absence, telles que, notamment, les indemnités complémentaires de maladie, de maternité, etc.

#### IV. – Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles 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 29 mars 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FFC.

**Syndicats de salariés :**

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FFSCEGA CFTC ;

FG FO construction.

Brochure n° 3120

**Convention collective nationale**

**IDCC : 468. – COMMERCE SUCCURSALISTE  
DE LA CHAUSSURE**

---

**AVENANT DU 16 FÉVRIER 2016**

**RELATIF À LA CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE EXCEPTIONNELLE**

NOR : ASET1650570M

IDCC : 468

**PRÉAMBULE**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui modifient en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue.

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur la volonté de poursuivre la politique de développement de la formation mise en place par la branche avec l'appui du FORCO, OPCA de la branche.

Les parties signataires reconnaissent que l'existence d'un OPCA des branches du commerce est essentielle à la réussite de cet objectif, en particulier dans le cadre des dispositifs de professionnalisation et des dispositifs de certification, ainsi qu'en matière de veille et de prospective sur les métiers et les qualifications.

Seul un OPCA de branche permet une connaissance approfondie des caractéristiques des entreprises, primordiale pour leur apporter un véritable accompagnement.

Compte tenu du financement d'actions de formation en nombre important, le FORCO se trouve aujourd'hui, dans un contexte de réforme du financement de la formation professionnelle modifiant les équilibres des OPCA, dans une situation déficitaire conduisant à des mesures portant à la fois sur ses ressources et sur ses dépenses.

Afin de permettre le retour à l'équilibre financier du FORCO et le maintien d'un OPCA dédié au financement de la formation professionnelle dans le secteur du commerce, les parties signataires décident la mise en œuvre d'une solidarité de branche.

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

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure, quel que soit leur effectif.

## **Article 2**

### *Contribution exceptionnelle*

Il est instauré pour une durée de 2 ans une contribution conventionnelle exceptionnelle de 0,0125 % de la masse salariale, assise sur les salaires versés par les entreprises à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Cette contribution s'ajoute à la contribution légale et est recouvrée par le FORCO aux mêmes dates et selon les mêmes règles de calcul que celle-ci.

Cette contribution, non créatrice de droits à formation, est mutualisée dès son versement et est affectée au redressement de la situation financière du FORCO.

## **Article 3**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur à compter de son extension.

Il cesse de plein droit de produire effet au terme de ses 2 années d'application, sans tacite reconduction.

## **Article 4**

### *Publicité et extension*

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original signé des parties à la direction générale du travail, dépôts des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

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

Fait à Paris, le 16 février 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FEC.

#### **Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFTD.

Brochure n° 3163

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1580. – INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE  
ET DES ARTICLES CHAUSSANTS**

---

ACCORD DU 2 MARS 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA DES OUVRIERS ET EMPLOYÉS

AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016

NOR : ASET1650578M

IDCC : 1580

Entre :

La FFC ;

La CSNB ;

La CSNPO ;

L'UPODEF,

D'une part, et

Le SNCP CFE-CGC ;

La CMTE CFTC secteur cuir,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application et objet*

Le présent accord est applicable aux ouvriers et aux employés dont le coefficient est inférieur à 200 des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure.

Il a pour objet de fixer le montant des rémunérations mensuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application.

**Article 2**

*Montant des rémunérations mensuelles minimales*

Les rémunérations mensuelles minimales sont définies à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 conformément au tableau ci-après.

(En euros.)

| COEFFICIENT | RÉMUNÉRATION MENSUELLE |
|-------------|------------------------|
| 133         | 1 466,62               |
| 138         | 1 488,00               |
| 145         | 1 493,00               |
| 155         | 1 506,00               |
| 170         | 1 520,00               |
| 185         | 1 531,00               |
| 196         | 1 537,00               |

Ces garanties sont établies pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (ou 151,67 heures par mois).

Pour les entreprises pratiquant un horaire inférieur à 35 heures par semaine, elles seront à proratiser sur la base de l'horaire effectué.

Pour les entreprises pratiquant un horaire supérieur à 35 heures par semaine, elles devront intégrer les heures supplémentaires majorées du taux applicable à la durée de l'horaire effectué.

### Article 3

#### *Application et vérification*

Les titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance, ne bénéficient pas de ces rémunérations mensuelles minimales.

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

a) Il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisation de sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire.

b) Le montant de la garantie mensuelle sera adapté et appliqué *pro rata temporis* en cas de survenance en cours de mois :

- d'un changement de classement ;
- d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu conventionnellement le maintien intégral de la rémunération.

c) Chaque mois, l'entreprise vérifiera que le montant total des salaires, primes et accessoires versés, susceptibles d'être pris en compte aura bien été au moins égal à la garantie mensuelle fixée ci-dessus ou au montant calculé *pro rata temporis* correspondant au temps de présence pris en compte.

Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées au salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie mensuelle.

### Article 4

#### *Egalité de rémunération*

Les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs.

En effet, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, les entreprises pratiqueront l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.

Les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale, à anciennetés et expériences égales, et dont les résultats sont équivalents.

Conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail et à l'article 3 de l'accord du 16 mars 2010 relatif à la mixité et à l'égalité entre les femmes et les hommes, les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

## **Article 5**

### *Publicité et extension*

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail.

A l'issue d'un délai de 15 jours, le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Paris, le 2 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3163

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1580. – INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE  
ET DES ARTICLES CHAUSSANTS**

---

ACCORD DU 2 MARS 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA DES ETAM ET CADRES POUR L'ANNÉE 2016

NOR : ASET1650579M

IDCC : 1580

---

Entre :

La FFC ;

La CSNB ;

La CSNPO ;

L'UPODEF,

D'une part, et

Le SNCP CFE-CGC ;

La CMTE CFTC secteur cuir,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application et objet*

Le présent accord est applicable aux membres du personnel dont le coefficient est égal ou supérieur à 200 des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure.

Il a pour objet de fixer le montant des rémunérations annuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application.

**Article 2**

*Montant des rémunérations annuelles minimales*

Les rémunérations annuelles minimales pour l'année 2016 sont définies conformément au tableau ci-après.

## ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200

(En euros.)

| COEFFICIENT | RÉMUNÉRATION ANNUELLE MINIMALE |
|-------------|--------------------------------|
| 200         | 19 341                         |
| 212         | 19 737                         |
| 220         | 20 417                         |
| 245         | 22 535                         |
| 253         | 23 225                         |
| 270         | 24 721                         |
| 290         | 26 516                         |
| 340         | 31 005                         |

## Cadres

(En euros.)

| POSITION | INDICE | RÉMUNÉRATION ANNUELLE MINIMALE |
|----------|--------|--------------------------------|
| 1        | 100    | 26 875                         |
|          | 105    | 28 104                         |
|          | 110    | 29 418                         |
| 2        | 120    | 32 050                         |
|          | 130    | 34 682                         |
| 3        | 133    | 35 472                         |
|          | 166    | 44 152                         |
|          | 200    | 53 097                         |

Ces garanties sont établies pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou un forfait annuel de 218 jours.

Pour les entreprises pratiquant un horaire inférieur à 35 heures, elles seront à proratiser sur la base de l'horaire effectué.

Pour les entreprises pratiquant un horaire supérieur à 35 heures, elles devront intégrer les heures supplémentaires majorées du taux applicable à la durée de l'horaire effectué.

### Article 3

#### *Bénéficiaires*

Bénéficiaire de ces garanties annuelles de rémunération les ETAM et les cadres :

- inscrits aux effectifs à la date du 31 décembre 2016 ;
- et justifiant de 1 an de présence continue dans l'entreprise à cette date, à l'exclusion des titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance.



## Article 4

### *Application et vérification*

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

- a) Il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :
- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
  - des remboursements de frais ne supportant pas de cotisation de sécurité sociale ;
  - des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire.
- b) Le montant de la garantie annuelle sera adapté et appliqué *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année :
- d'un changement de classement ;
  - d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu conventionnellement le maintien intégral de la rémunération.
- c) En fin d'année, l'entreprise vérifiera que le montant total des appointements et primes versés susceptibles d'être pris en compte aura bien été au moins égal à la garantie annuelle fixée ci-dessus ou au montant calculé *pro rata temporis* correspondant au temps de présence pris en compte. Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées à un salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie annuelle.

## Article 5

### *Egalité de rémunération*

Les parties signataires rappellent que les différences de rémunérations constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs.

En effet, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, les entreprises pratiqueront l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.

Les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale, à anciennetés et expériences égales, et dont les résultats sont équivalents.

Conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail et à l'article 3 de l'accord du 16 mars 2010 relatif à la mixité et à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la branche de l'industrie de la chaussure, les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

## Article 6

### *Publicité et extension*

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail.

A l'issue d'un délai de 15 jours, le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Paris, le 2 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3159

**Convention collective nationale**

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

---

AVENANT N° 1 DU 14 MARS 2016

À L'ACCORD DU 17 JUIN 2009 RELATIF AU DÉVELOPPEMENT  
DU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1650577M

IDCC : 2596

---

PRÉAMBULE

Vu l'accord national interprofessionnel du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat ;

Vu l'article 6 de l'accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social ;

Constatant que des adaptations sont nécessaires au dispositif de répartition des ressources au regard de la situation objective de représentativité des organisations patronales, d'une part, et des évolutions de représentativité des organisations syndicales de salariés, d'autre part,

il a été convenu de réviser par le présent avenant l'accord du 17 juin 2009 relatif au dialogue social afin de lever les obstacles légaux et de fonctionnement du dialogue social au sein de la branche de la coiffure et des professions connexes.

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

*Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux entreprises artisanales relevant du répertoire des métiers exerçant une activité de coiffure, y compris dans les DOM.

**Article 2**

*Financement du dialogue social dans la coiffure et répartition des ressources*

Les fonds de la part B de la collecte mutualisée au plan national en application de l'article 2 de l'ANI du 12 décembre 2001 sont répartis et attribués pour moitié au bénéfice du collège employeurs, d'une part, et pour moitié au bénéfice du collège salariés, d'autre part.

Les fonds attribués aux organisations professionnelles d'employeurs sont répartis à parts égales entre chacune des organisations patronales reconnues représentatives au niveau national dans la branche de la coiffure et des professions connexes.

Ce principe de répartition égalitaire entre organisations patronales s'impose également pour déterminer le nombre de ses représentants titulaires au conseil d'administration de l'ADDSC.

Les fonds attribués aux organisations syndicales de salariés sont répartis à raison de :

- 3/15 pour chacune des organisations : CGT, FO et CFDT ;
- 2/15 pour chacune des organisations : UNSA, CFE-CGC et CFTC.

Cette clé de répartition s'inscrit dans l'esprit de celle retenue par l'ANI du 12 décembre 2001 et reflète l'état des audiences respectives de chacune des organisations syndicales de salariés de la branche au jour de la signature du présent avenant.

En cas de modification du nombre d'organisations syndicales de salariés bénéficiaires de cette répartition ou de modification sensible de leurs audiences respectives affectant de manière substantielle les équilibres traduits par cette clé de répartition, celle-ci fera l'objet d'une adaptation négociée dans les 3 mois suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés signataire ou adhérente au présent avenant.

Cette demande est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de l'ADDSC.

### **Article 3**

#### *Perte et acquisition de représentativité*

La perte de reconnaissance de représentativité au niveau national dans la branche de la coiffure d'une organisation patronale et/ou salariale signataire du présent avenant entraîne de plein droit la suspension du bénéfice de la répartition des fonds telle que défini ci-avant.

Cette suspension prend effet à la fin du semestre civil en cours à la date de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel constatant la perte de représentativité, et cela jusqu'à la fin du semestre civil en cours à la date où serait officiellement constatée, le cas échéant, sa nouvelle reconnaissance de représentativité.

L'acquisition de reconnaissance de représentativité au niveau national dans la branche de la coiffure par une organisation patronale et/ou salariale non signataire du présent avenant lui donne droit au bénéfice de la répartition des fonds à compter de la fin du semestre en cours à la date de son adhésion au présent avenant.

### **Article 4**

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

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de sa signature et sera opposable à compter de cette prise d'effet à l'ADDSC aux fins de mise en conformité de ses statuts avec ses dispositions modifiant l'accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social.

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

Fait à Paris, le 14 mars 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

CNEC.

#### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CDS CGT.

Brochure n° 3235

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2101. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ À DISTANCE**

AVENANT N° 23 DU 4 JANVIER 2016

RELATIF À LA RÉVISION DES SALAIRES

NOR : ASET1650584M

IDCC : 2101

Lors de la réunion de négociation annuelle sur la revalorisation des rémunérations qui s'est tenue le 4 janvier 2016, les partenaires sociaux présents à cette réunion ont pris les décisions suivantes :

La valeur du point qui sert de base à la classification passe de 6,1329 € à 6,1623 €, soit une augmentation de 0,48 % par rapport à janvier 2015.

Les bases de rémunération des correcteurs de devoirs à domicile évoluent également selon les modalités suivantes :

- devoir simple ou très simple (QCM court ou moyen, exercice ne nécessitant pas de long commentaire, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 5 minutes) : de 0,86 € à 1,23 € brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc. ;
- devoir à durée et complexité moyennes (QCM long, devoir rédigé, exercice nécessitant des annotations, etc, dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 10 minutes) : de 1,69 € à 2,46 € brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc. ;
- devoir plus complexe et/ou plus long à corriger (dissertation, devoir exigeant de nombreuses annotations, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 15 minutes) : de 2,56 € à 3,69 € brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

Ces mesures seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 et feront l'objet d'une demande d'extension.

Les partenaires sociaux présents conviennent également de poursuivre la négociation sur la prévoyance (...) et la complémentaire santé.

Fait à Paris, le 4 janvier 2016

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

CHANED.

**Syndicats de salariés :**

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC ;

FNEC FP FO.

Brochure n° 3275

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1790. – ESPACES DE LOISIRS,**  
**D'ATTRACTIONS ET CULTURELS**

AVENANT N° 54 DU 12 AVRIL 2016  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2016

NOR : ASET1650581M

IDCC : 1790

PRÉAMBULE

Le secteur, au cours de l'année 2015, a connu des fortunes diverses selon les régions et les secteurs d'activité de la branche professionnelle.

Par ailleurs, la politique salariale 2015 volontariste a permis aux salariés de la branche de voir leur pouvoir d'achat augmenté en valeur nette du fait de l'accord trouvé et mis en œuvre au regard d'une inflation qui est restée faible.

2016, sans être pessimiste, s'ouvre, notamment pour les activités saisonnières, avec une certaine incertitude sur l'intention des visiteurs/clients, sachant que certains lieux continuent de souffrir fortement des conséquences de la désaffection des touristes, notamment internationaux, dans la capitale mais plus généralement en France.

En complément, comme chaque année, les sites ont continué d'investir pour compléter leur offre ; il est donc essentiel, dans ce contexte d'investissement et d'inquiétude sur l'activité, de poursuivre la volonté de maintenir, voire d'augmenter le pouvoir d'achat des collaborateurs sans pour autant prendre le risque de dégrader trop fortement les marges d'exploitation, de maintenir et de soutenir la politique en matière d'emploi mais plus généralement de laisser aussi des marges de manœuvre pour d'autres avancées conventionnelles à venir dans le cadre des chantiers 2016.

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

Comme suite à la réunion de négociation de la commission paritaire de la CCNELAC en date du 12 avril 2016, les parties sont convenues de publier une grille unique de rémunérations minimales mensuelles.

*(En euros.)*

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT<br>hiérarchique | RÉMUNÉRATION<br>mensuelle minimale | CADRE AUTONOME<br>+ 5 % | CACHET<br>spectacle |
|--------|---------|-----------------------------|------------------------------------|-------------------------|---------------------|
| I      | 1       | 150                         | 1 481,29                           | –                       | –                   |
|        | 2       | 154                         | 1 486,32                           | –                       | –                   |
|        | 3       | 158                         | 1 496,40                           | –                       | –                   |

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT<br>hiérarchique | RÉMUNÉRATION<br>mensuelle minimale | CADRE AUTONOME<br>+ 5 % | CACHET<br>spectacle |
|--------|---------|-----------------------------|------------------------------------|-------------------------|---------------------|
| II     | 1       | 175                         | 1 514,67                           | –                       | 90,70               |
|        | 2       | 181                         | 1 527,96                           | –                       | 91,68               |
|        | 3       | 187                         | 1 541,88                           | –                       | 92,51               |
| III    | 1       | 200                         | 1 564,39                           | –                       | 93,86               |
|        | 2       | 215                         | 1 658,06                           | –                       | 99,48               |
| IV     | 1       | 220                         | 1 700,00                           | –                       | 101,04              |
|        | 2       | 250                         | 1 918,72                           | –                       | 115,12              |
|        | 3       | 280                         | 2 139,49                           | 2 246,47                | 128,37              |
|        | 4       | 300                         | 2 206,14                           | 2 316,44                | 132,37              |
| V      |         | 300                         | 2 206,14                           | 2 316,44                | 132,37              |
| VI     |         | 360                         | 2 627,67                           | 2 759,06                | 157,66              |
| VII    |         | 430                         | 3 137,88                           | 3 294,78                | 188,27              |
| VIII   |         | 520                         | 3 795,67                           | 3 985,45                | 227,74              |

La valeur du point a été suspendue au profit d'une rémunération minimale par niveau et par échelon ; le taux horaire se calcule en divisant le salaire mensuel minimal indiqué par 151,67.

## Article 2

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, s'appliquera au 1<sup>er</sup> juin 2016. Cet accord sera déposé au ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris dont dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

## Article 3

Les signataires du présent accord demandent au ministère du travail son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Fait à Paris, le 12 avril 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### Organisations patronales :

SNDLL ;  
SNELAC.

### Syndicats de salariés :

CGT-FO ;  
CFTC ;  
UNSA ;  
FS CFTD ;  
INOVA CFE-CGC ;  
FCS CGT.



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 23 FÉVRIER 2016

RELATIF À L'INSTAURATION D'UNE COUVERTURE SANTÉ COMPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1650582M

IDCC : 500

---

Entre :

La FCJT,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux de la branche commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet se sont réunis afin d'élaborer et de négocier un accord instituant au 1<sup>er</sup> janvier 2016 un régime collectif et obligatoire de couverture complémentaire de frais de santé pour les salariés de la branche.

Les partenaires sociaux ont voulu :

- assurer aux salariés un niveau de garanties supérieur à celui prévu par l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale ;
- organiser l'accès à un dispositif d'assurance, à un coût avantageux, à l'ensemble des entreprises de la branche, en particulier les plus petites d'entre elles ;
- permettre la mutualisation des risques auprès d'un organisme d'assurance recommandé au terme d'une procédure transparente de consultation et de mise en concurrence de différents opérateurs d'assurance. A cet effet, les partenaires sociaux ont procédé à un appel d'offres auprès d'organismes d'assurance sur la base d'un cahier des charges établi paritairement.

En tout état de cause, au-delà de ce régime obligatoire, les entreprises ont la faculté de mettre en place des régimes supplémentaires optionnels et/ou surcomplémentaires dont les garanties s'ajouteraient à celles prévues par le présent accord.

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

### *Champ d'application*

Le régime collectif et obligatoire de complémentaire santé mis en place dans la branche par le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (IDCC 500).

## **Article 2**

### *Objet*

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de mettre en place, au 1<sup>er</sup> janvier 2016, au profit de leurs salariés, la couverture complémentaire conventionnelle de frais de santé prévue par le présent accord.

Les entreprises ayant mis en place un régime de couverture complémentaire de frais de santé obligatoire avant l'entrée en vigueur du présent accord mais dont les garanties assurées ne couvrent pas à un niveau équivalent ou supérieur les garanties du régime définies dans le présent accord devront adapter leurs garanties à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

## **Article 3**

### *Bénéficiaires*

Le bénéfice des garanties visées à l'article 6.2 du présent accord est ouvert au profit de l'ensemble des salariés et des anciens salariés « dit loi Evin », des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective précitée, quelle que soit leur catégorie professionnelle et sans condition d'ancienneté.

A ce stade, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les mandataires sociaux ne sont pas automatiquement bénéficiaires, en application du présent accord, du régime de couverture complémentaire de frais de santé. Ainsi, les employeurs devront veiller à mettre en œuvre les procédures adéquates de droit des sociétés, afin qu'ils puissent bénéficier, au besoin, de ce dispositif.

L'adhésion des salariés bénéficiaires au régime conventionnel est obligatoire, sous réserve des cas de dispense définis à l'article 4 du présent accord.

Les ayants droit du salarié peuvent être couverts par une extension facultative souscrite individuellement par chaque salarié. La cotisation des ayants droit est à la charge exclusive des salariés.

## **Article 4**

### *Dispenses d'affiliation*

Peuvent à leur initiative et quelle que soit leur date d'embauche se dispenser d'adhérer au présent régime frais de santé, conformément aux dispositions réglementaires, en fournissant les justificatifs correspondants et à condition d'avoir été préalablement informés par l'employeur des conséquences de cette demande :

- les salariés et apprentis en contrat à durée déterminée bénéficiaires d'un contrat de travail au moins égal à 12 mois, à condition de justifier par écrit d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis sous contrat à durée déterminée de moins de 12 mois ou sous contrat de mission, sans aucune condition particulière ;
- les apprentis et salariés à temps partiel dont la cotisation excède 10 % de leur rémunération brute ;

- les salariés bénéficiant de la CMU-C ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS). La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés bénéficiant d'un contrat individuel frais de santé à la date de mise en place ou d'embauche, si celle-ci est postérieure, peuvent être dispensés d'adhésion jusqu'à l'échéance annuelle de leur contrat individuel ;
- les salariés bénéficiaires d'un autre régime collectif de complémentaire santé conforme à ceux fixés par arrêté ministériel du 26 mars 2012, y compris en qualité d'ayant droit (à condition que ce soit à titre obligatoire), peuvent demander, par écrit, à être dispensés d'affiliation au régime de santé, sous réserve de justifier chaque année de cette couverture obligatoire ;
- les salariés à employeurs multiples qui bénéficient déjà par ailleurs pour les mêmes risques d'une couverture collective obligatoire instaurée par leur employeur. La preuve de cette couverture doit être apportée chaque année.

En aucun cas une dispense d'adhésion ne peut être imposée par l'employeur.

Les salariés concernés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au présent régime et produire tout justificatif requis, après information, par l'employeur, des conséquences de ce choix.

Cette demande de dispense devra être formulée dans les 15 jours suivant la mise en place du régime institué par le présent accord ou à l'embauche du salarié concerné si elle est postérieure à cette mise en place. A défaut, ils seront affiliés d'office au régime.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser au régime institué par le présent accord dès qu'ils cessent de se trouver dans l'une des situations ci-dessus et doivent en informer immédiatement l'employeur.

Par ailleurs, dans les cas où une justification doit être produite chaque année à l'employeur, celle-ci doit lui être adressée entre le 1<sup>er</sup> et le 31 décembre. Lorsque l'employeur ne reçoit pas de justificatif, le salarié est affilié à effet du 1<sup>er</sup> janvier qui suit. Les documents d'affiliation lui sont adressés et la cotisation salariale est alors précomptée sur le bulletin de paie.

Les salariés ayant choisi d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur adhésion à la couverture du socle obligatoire. Cette adhésion prendra alors effet le premier jour du mois suivant la demande.

## Article 5

### *Organisme recommandé par la branche*

A l'issue de la procédure réglementaire d'appel d'offres suivie, après la publication en date du 17 juillet 2015, de l'avis d'appel public à la concurrence y afférent, les partenaires sociaux choisissent de recommander, au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, aux entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, pour assurer le régime collectif et obligatoire de couverture complémentaire de frais de santé prévu par le présent accord, l'organisme d'assurance suivant : AG2R Réunica Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale.

La recommandation s'applique pour une durée de 5 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord. A cette fin, ils se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

## Article 6

### *Financement du régime et garanties versées aux bénéficiaires*

Le régime collectif et obligatoire de branche frais de santé obligatoire comprend un seul niveau de garanties.

#### 6.1. Cotisation :

Régime collectif CCN à adhésion obligatoire pour le salarié uniquement

#### *Personnel actif*

|  | RÉGIME GÉNÉRAL    | RÉGIME LOCAL<br>Alsace-Moselle |
|--|-------------------|--------------------------------|
|  | Taux en % du PMSS |                                |
| Cotisation salarié obligatoire   | 1,25 %            | 0,73 %                         |
| Cotisation conjoint facultative  | 1,39 %            | 0,81 %                         |
| Cotisation enfant facultative (avec gratuité à compter du 3 <sup>e</sup> ) | 0,81 %            | 0,49 %                         |

#### *Catégorie loi Evin*

|  | RÉGIME GÉNÉRAL    | RÉGIME LOCAL<br>Alsace-Moselle |
|--|-------------------|--------------------------------|
|  | Taux en % du PMSS |                                |
| Cotisation ancien salarié  | 1,71 %            | 1,00 %                         |
| Cotisation conjoint facultative  | 1,71 %            | 1,00 %                         |
| Cotisation enfant facultative (avec gratuité à compter du 3 <sup>e</sup> ) | 0,81 %            | 0,49 %                         |

#### *b) Répartition*

La cotisation salarié obligatoire ci-dessus est répartie entre l'entreprise adhérente et le salarié participant selon les taux suivants : 50 % pour l'entreprise et 50 % pour le salarié, la quote-part salariale étant retenue mensuellement par prélèvement sur la rémunération brute du salarié et figurant sur le bulletin de paie. Les cotisations conjoint et enfant facultatives sont à la charge exclusive du salarié.

#### *c) Révision*

Le taux de cotisation salarié obligatoire total prévu au *a* est fixé pour une durée de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur du régime. Il pourra toutefois être réévalué au vu de l'évolution de l'environnement législatif ou réglementaire.

A l'issue de cette période de 2 années, un autre montant pourra être fixé par la commission paritaire de la convention collective en fonction des résultats techniques et financiers du régime d'un côté, des études prospectives conçues à cet effet d'un autre côté, sur proposition de l'organisme assureur.

Les taux de cotisation conjoint, enfant et loi Evin facultatifs sont quant à eux révisables tous les ans à compter de l'entrée en vigueur du présent régime.

Conformément au décret du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés, pour les salariés relevant du régime obligatoire local d'Alsace-Moselle, les prestations versées au titre de la couverture complémentaire seront déterminées après déduction de celles déjà garanties par le régime obligatoire ; en conséquence, les cotisations à la charge de l'employeur et du salarié sont réduites à hauteur du différentiel de prestations correspondant.

## 6.2. Garanties :

Le niveau des prestations respecte *a minima* le niveau des garanties instauré par le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 et les contraintes du « contrat responsable » instaurées par les dispositions du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 (annexe I).

## 6.3. Ayants droit des assurés :

Dans le cas de la mise en place du régime obligatoire pour les salariés, la couverture sera étendue facultativement au profit de :

- son conjoint ;
- son concubin au sens de l'article 515-8 du code civil, lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou non avec le participant. Cette affiliation est effectuée à la condition que soit présentée, dans le cas où le concubin est lié par un Pacs avec le participant, une attestation de moins de 3 mois établissant leur engagement dans les liens d'un Pacs délivrée par le greffe du tribunal d'instance.

Dans le cas où le concubin n'est pas lié au participant par un Pacs et n'est pas ayant droit du participant au sens de la législation sociale, cette affiliation est effectuée à la condition que soit présenté un justificatif de la situation de concubinage : attestation délivrée par la mairie, photocopie du livret de famille pour les concubins ayant des enfants communs ou, à défaut, déclaration sur l'honneur accompagnée impérativement de la justification du domicile commun (quittance de loyer aux deux noms ou double quittance d'électricité ou de téléphone au nom de chacun).

Les enfants à charge répondant à la définition suivante :

- les enfants de moins de 21 ans à charge du participant ou de son conjoint ou de son concubin au sens de la législation de la sécurité sociale et, par extension :
- les enfants de moins de 26 ans à charge du participant au sens de la législation fiscale, à savoir :
  - les enfants du participant, de son conjoint ou de son concubin pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
  - les enfants du participant auxquels celui-ci sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenus, les enfants infirmes (c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison notamment de leur invalidité) au sens de la législation fiscale définie ci-après :
  - pris en compte dans le calcul du quotient familial ;
  - ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
  - ou bénéficiaires d'une pension alimentaire que le participant est autorisé à déduire de son revenu imposable.

Dans le cadre de la structure de cotisations « adulte/enfant », à compter de 26 ans, les enfants infirmes sont toujours considérés à charge ; cependant, ils sont redevables d'une cotisation « adulte » ;

- toute personne à charge du participant, au sens des assurances sociales.

## 6.4. Garanties en cas de suspension du contrat de travail :

### 6.4.1. Suspension du contrat de travail sans maintien de rémunération par l'employeur ou par un organisme assureur

Dans les cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou au versement 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, la suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du bénéfice du présent régime pour le salarié concerné, si celui-ci souhaite conserver

cette couverture, à condition qu'il règle directement à l'organisme assureur par prélèvement automatique sur son compte bancaire l'intégralité des cotisations (part patronale + part salariale).

#### 6.4.2. En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou par un organisme assureur

Dans les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou au versement 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 (maladie, maternité, etc.), la suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du bénéfice du présent régime pour le salarié concerné, et l'employeur précomptera sur la rémunération maintenue la part de cotisation à la charge du salarié, l'employeur maintenant la part patronale.

### Article 7

#### *Portabilité de la complémentaire santé*

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation 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 ;
2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
4. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
5. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
6. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa ;
7. Le maintien est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

### Article 8

#### *Maintien des garanties*

Le régime frais de santé propose, conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin » :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité et d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les ayants droit de l'assuré décédé pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès.

## **Article 9**

### *Action sociale de la branche. – Solidarité. – Prévention santé*

Le présent accord instaure un régime frais de santé collectif et obligatoire présentant un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Conformément aux dispositions réglementaires, 2 % des cotisations sont alloués au financement d'actions de prévention de santé et aux prestations d'action sociale des salariés de la branche. Afin d'accompagner les salariés dont la situation professionnelle est précaire ou fragile et de déployer un dispositif de prévention des risques, un fonds collectif est institué.

Ce fonds social est géré par l'organisme recommandé par la branche selon l'article 5 du présent accord. Le fonds social est dédié aux seuls salariés cotisant auprès de l'organisme recommandé.

Le déploiement du haut degré de solidarité par l'organisme recommandé pour la gestion du présent régime obligatoire est programmé dans la limite des sommes versées dans le fonds social et disponibles.

Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en œuvre du haut degré de solidarité seront définies dans la convention de gestion conclue entre les partenaires sociaux et ledit organisme recommandé.

## **Article 10**

### *Accompagnement des entreprises et des salariés*

Notice d'information individuelle : l'employeur informe chaque salarié bénéficiaire de la complémentaire santé ainsi que tout nouvel embauché. A cette fin, il leur remettra une notice d'information détaillée résumant l'ensemble des garanties et leurs modalités d'application. De la même manière, les salariés sont tenus informés par leur employeur de toute évolution future des garanties et des cotisations.

## **Article 11**

### *Evolution des garanties et cotisations du régime*

A tout moment, si des évolutions législatives et réglementaires venaient à s'imposer aux garanties mises en place, devant entraîner des modifications des garanties et/ou des cotisations, celles-ci seraient mises à jour sans remettre en cause les termes du présent accord. Une information générale sera effectuée auprès des employeurs et des salariés de la profession par la branche. La cotisation pourra être révisée dans le cadre du suivi prévu à l'article 12 du présent accord et devra faire l'objet d'un avenant négocié en commission paritaire nationale.

## **Article 12**

### *Suivi*

L'organisme assureur recommandé communique au minimum semestriellement et à la demande de la commission les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission, comportant notamment l'ensemble des informations prévues par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et le décret d'application du 30 août 1990. A l'occasion de ce rapport, est établi un bilan spécifique relatif aux droits non contributifs.

Il fait un compte rendu des actions de prévention mises en œuvre, assorti d'un bilan financier annexé au rapport, prévu au premier alinéa de l'article, ainsi qu'un bilan du fonds social et des sommes allouées à ce titre.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des comptes devant la commission nationale paritaire par l'organisme d'assurance, les garanties et/ou la cotisation pourront faire l'objet d'un ajustement négocié paritairement.



### **Article 13**

#### *Modalités de révision. – Dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fait partie intégrante de la convention collective ; il pourra donc faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

### **Article 14**

#### *Durée. – Entrée en vigueur*

L'accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour une durée indéterminée.

### **Article 15**

#### *Dépôt*

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

### **Article 16**

#### *Extension*

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 23 février 2016.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE I

### GARANTIES À EFFET DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016

Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous.

Les niveaux d'indemnisation s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale.

Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident du travail/maladie professionnelle et maternité. Ils sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

Hospitalisation et soins externes :

| NATURE DES FRAIS                                    | NIVEAUX D'INDEMNISATION  |                  |
|---|--|------------------|
|   | Conventionné   | Non conventionné |
| Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité |  |                  |
| Frais de séjour                                     | 100 % BR   |                  |
| Forfait hospitalier engagé                          | 100 % FR, limité au forfait réglementaire en vigueur                   |                  |
| Actes de chirurgie (ADC)                            | 150 % BR médecins adhérents CAS  |                  |
| Actes d'anesthésie (ADA)                            | 100 % BR médecins non adhérents CAS                                    |                  |
| Autres honoraires                                   |  |                  |
| Chambre particulière (y compris maternité)          | 1 % du PMSS par jour   |                  |
| Transport remboursé par la sécurité sociale         |  |                  |
| Transport   | 100 % BR   |                  |
| Actes médicaux                                      |  |                  |
| Généralistes (consultations et visites)             | 100 % BR médecins adhérents CAS<br>100 % BR médecins non adhérents CAS |                  |
| Spécialistes (consultations et visites)             | 150 % BR médecins adhérents CAS<br>100 % BR médecins non adhérents CAS |                  |
| Actes de chirurgie (ADC)                            | 100 % BR médecins adhérents CAS  |                  |
| Actes techniques médicaux (ATM)                     | 100 % BR médecins non adhérents CAS                                    |                  |
| Actes d'imagerie médicale (ADI)                     | 100 % BR médecins adhérents CAS  |                  |
| Actes d'échographie (ADE)                           | 100 % BR médecins non adhérents CAS                                    |                  |
| Auxiliaires médicaux                                | 100 % BR   |                  |
| Analyses  | 100 % BR   |                  |
| Pharmacie remboursée par la sécurité sociale        |  |                  |
| Pharmacie   | 100 % BR   |                  |
| Appareillages remboursés par la sécurité sociale    |  |                  |
| Prothèses auditives                                 | 100 % BR   |                  |
| Orthopédie et autres prothèses                      | 100 % BR   |                  |

## Soins, prothèses dentaires et orthodontie :

| NATURE DES FRAIS   | NIVEAUX D'INDEMNISATION |                  |
|--|-------------------------|------------------|
|  | Conventionné            | Non conventionné |
| Dentaire remboursé par la sécurité sociale   |                         |                  |
| Soins dentaires  | 100 % BR                |                  |
| Inlay simple, onlay  | 100 % BR                |                  |
| Prothèses dentaires  | 225 % BR                |                  |
| Inlay core et inlay à clavettes  | 225 % BR                |                  |
| Orthodontie  | 225 % BR                |                  |
| Dentaire non remboursé par la sécurité sociale   |                         |                  |
| Prothèses dentaires <sup>(1)</sup>   | 225 % BR                |                  |
| Implants dentaires <sup>(2)</sup>  | 225 % BR                |                  |
| <p>(1) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel ;</li> <li>– prothèses supra-implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171 ;</li> <li>– bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, piliers de bridge à recouvrement partiel.</li> </ul> <p>(2) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).</p> |                         |                  |

| NATURE DES FRAIS   | NIVEAUX D'INDEMNISATION |                  |
|--|-------------------------|------------------|
|  | Conventionné            | Non conventionné |
| Optique  |                         |                  |
| Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement. |                         |                  |
| Monture  | RSS + 100 €             |                  |
| Verre simple   | RSS + 100 euros / verre |                  |
| Verre complexe   | RSS + 150 euros / verre |                  |
| Verre très complexe  | RSS + 150 euros / verre |                  |
| Lentilles acceptées par la sécurité sociale (€ par an)   | 100 % BR                |                  |

| ADULTE<br>( ≥ 18 ans) code LPP   | UNIFOCAUX/<br>multifocaux        | AVEC/SANS<br>cylindre | SPHÈRE                                  | TYPE<br>de verre |
|--|----------------------------------|-----------------------|---|------------------|
| 2203240 : verre blanc<br>2287916 : verre teinté  | UNIFOCAUX                        | Sphérique             | de – 6 à + 6                            | 100 €            |
| 2280660 : verre blanc<br>2282793 : verre blanc<br>2263459 : verre teinté<br>2265330 : verre teinté | UNIFOCAUX<br>FORTE<br>CORRECTION |                       | de – 6,25 à – 10<br>ou de + 6,25 à + 10 | 150 €            |
| 2235776 : verre blanc<br>2295896 : verre teinté  |                                  |                       | < à – 10 ou > à + 10                    | 150 €            |

| ADULTE<br>( ≥ 18 ans) code LPP                  | UNIFOCAUX/<br>multifocaux          | AVEC/SANS<br>cylindre | SPHÈRE             | TYPE<br>de verre |
|---|------------------------------------|-----------------------|--------------------|------------------|
| 2259966 : verre blanc<br>2226412 : verre teinté | UNIFOCAUX                          | Cylindre < à 4        | de – 6 à + 6       | 100 €            |
| 2284527 : verre blanc<br>2254868 : verre teinté | UNIFOCAUX<br>FORTE<br>CORRECTION   |                       | < à – 6 et > à + 6 | 150 €            |
| 2212976 : verre blanc<br>2252668 : verre teinté |                                    | Cylindre > à 4        | de – 6 à + 6       | 150 €            |
| 2288519 : verre blanc<br>2299523 : verre teinté |                                    |                       | < à – 6 et > à + 6 | 150 €            |
| 2290396 : verre blanc<br>2291183 : verre teinté | MULTIFOCAUX                        | Sphérique             | de – 4 à + 4       | 100 €            |
| 2245384 : verre blanc<br>2295198 : verre teinté | MULTIFOCAUX<br>FORTE<br>CORRECTION |                       | < à – 4 ou > à + 4 | 150 €            |
| 2227038 : verre blanc<br>2299180 : verre teinté | MULTIFOCAUX                        | Tout cylindre         | de – 8 à + 8       | 100 €            |
| 2202239 : verre blanc<br>2252042 : verre teinté | MULTIFOCAUX<br>FORTE<br>CORRECTION |                       | < à – 8 ou > à + 8 | 150 €            |

| ENFANT<br>(<br>18 ans) code LPP  | UNIFOCAUX/<br>multifocaux          | AVEC/SANS<br>cylindre | SPHÈRE                                  | TYPE<br>de verre |
|--|------------------------------------|-----------------------|---|------------------|
| 2261874 : verre blanc<br>2242457 : verre teinté  | UNIFOCAUX                          | Sphérique             | de – 6 à + 6                            | 100 €            |
| 2243540 : verre blanc<br>2297441 : verre teinté<br>2243304 : verre blanc<br>2291088 : verre teinté | UNIFOCAUX<br>FORTE<br>CORRECTION   |                       | de – 6,25 à – 10<br>ou de + 6,25 à + 10 | 150 €            |
| 2273854 : verre blanc<br>2248320 : verre teinté  |                                    |                       | < à – 10 ou > à + 10                    | 150 €            |
| 2200393 : verre blanc<br>2270413 : verre teinté  | UNIFOCAUX                          | Cylindre < à 4        | de – 6 à + 6                            | 100 €            |
| 2283953 : verre blanc<br>2219381 : verre teinté  | UNIFOCAUX<br>FORTE<br>CORRECTION   |                       | < à – 6 et > à + 6                      | 150 €            |
| 2238941 : verre blanc<br>2268385 : verre teinté  |                                    | Cylindre > à 4        | de – 6 à + 6                            | 150 €            |
| 2245036 : verre blanc<br>2206800 : verre teinté  |                                    |                       | < à – 6 et > à + 6                      | 150 €            |
| 2259245 : verre blanc<br>2264045 : verre teinté  | MULTIFOCAUX                        | Sphérique             | de – 4 à + 4                            | 100 €            |
| 2238792 : verre blanc<br>2202452 : verre teinté  | MULTIFOCAUX<br>FORTE<br>CORRECTION |                       | < à – 4 ou > à + 4                      | 150 €            |
| 2240671 : verre blanc<br>2282221 : verre teinté  | MULTIFOCAUX                        | Tout cylindre         | de – 8 à + 8                            | 100 €            |



Brochure n° 3240

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1487. – HORLOGERIE-BIJOUTERIE**  
**(Commerce de détail)**

**AVENANT N° 21 DU 22 MARS 2016**  
**RELATIF AUX SALAIRES (ANNEXE III)**

NOR : ASET1650573M  
IDCC : 1487

La présente annexe s'applique au personnel entrant dans le champ d'application de la convention collective.

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

*Barème des salaires minima sur la base de 35 heures hebdomadaires*

**1. Ouvriers. – Employés**

*(En euros.)*

| NIVEAU | SALAIRE BRUT MENSUEL |
|--------|----------------------|
| A      | 1 470                |
| B      | 1 480                |
| C      | 1 530                |
| D      | 1 585                |

**2. Agents de maîtrise**

*(En euros.)*

| NIVEAU | SALAIRE BRUT MENSUEL |
|--------|----------------------|
| E      | 1 685                |
| F      | 1 790                |

**3. Cadres**

*(En euros.)*

| NIVEAU | SALAIRE BRUT MENSUEL |
|--------|----------------------|
| G      | 2 305                |
| H      | 3 200                |

| NIVEAU | SALAIRE BRUT MENSUEL |
|--------|----------------------|
| I      | 3 340                |
| J      | 3 640                |

## Article 2

### *Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes*

Les parties conviennent de rappeler aux entreprises qu'il leur appartient de corriger les écarts de rémunération éventuellement constatés entre les femmes et les hommes.

## Article 3

### *Date d'application*

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son extension.

Fait à Paris, le 22 mars 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

Syndicat Saint-Eloi ;  
FNHBJO.

### **Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;  
CSFV CFTC ;  
FS CFDT.

Brochure n° 3266

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1671. – MAISONS D'ÉTUDIANTS**

AVENANT N° 62 DU 15 MARS 2016  
RELATIF À L'ARTICLE 5.1.2.2 DE LA CONVENTION

NOR : ASET1650568M

IDCC : 1671

Entre :

L'UNME,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SNEPL CFTC ;

La FERC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Suite à une erreur de rédaction, l'avenant n° 62 modifie l'avenant n° 49 et, en conséquence, l'article 5.1.2 « Aménagement du temps de travail » de la convention collective des maisons d'étudiants comme suit :

L'article 5.1.2.1 « Temps partiel aménagé » devient l'article 5.1.2.2 « Temps partiel aménagé ».

Fait à Paris, le 15 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**IDCC : 984. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES ET CONNEXES  
(Eure-et-Loir)  
(27 juillet 1978)**

(Etendue par arrêté du 23 novembre 1979,  
*Journal officiel* du 25 janvier 1980)

---

**ACCORD DU 7 AVRIL 2016**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES, AUX PRIMES  
ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2016**

NOR : ASET1650571M

IDCC : 984

Entre :

L'UIMM Eure-et-Loir,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016, la valeur du point est fixée à 5,09 €, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont établies par les barèmes figurant :

- à l'annexe A du présent avenant en ce qui concerne les salaires minima hiérarchiques des administratifs et techniciens, agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier) ;
- à l'annexe B du présent avenant en ce qui concerne les salaires minima hiérarchiques des ouvriers ;
- à l'annexe C du présent avenant en ce qui concerne les salaires minima hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier.

La rémunération minimale hiérarchique comprend l'ensemble des éléments de rémunération versés en contrepartie ou à l'occasion du travail, y compris les éventuelles compensations pécuniaires pour réduction de la durée du travail et à l'exclusion des sommes visées à l'article 13 de l'avenant « Mensuels ».



## Article 2

### *Rémunérations annuelles garanties*

En considération de l'esprit de l'accord national du 28 juillet 1998 et de son avenant du 29 janvier 2000 et en application des articles 13 *bis*, *ter* et *quater* de la convention collective, des rémunérations annuelles garanties ont été fixées à partir de l'année civile 2016 et figurent en annexe au présent avenant suivant le barème ci-joint : annexe D.

Le barème est établi sur la base de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Ce barème est composé de trois colonnes :

- administratifs et techniciens ;
- ouvriers ;
- agents de maîtrise d'atelier.

La vérification de la rémunération annuelle globale du salarié telle que définie à l'article 13 *quater* sera effectuée au plus tard à la fin du premier mois suivant la période de vérification ou au terme du contrat de travail en cas de rupture en cours d'année. La garantie s'appliquera *pro rata temporis* en cas d'entrée ou de départ en cours d'année, de même qu'en cas de changement de classement ou de suspension du contrat de travail.

Au cas où l'employeur aurait à verser un complément de rémunération, celui-ci sera effectué au plus tard avec la paie du premier mois suivant la période de vérification ou au terme du contrat de travail en cas de rupture avant cette date.

## Article 3

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

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail prévue à l'article 21 est fixée à 7 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016.

## Article 4

Les dispositions du présent avenant se substituent aux dispositions et documents antérieurs portant sur le même objet.

## Article 5

Le présent avenant et ses annexes, conformément aux articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, sont faits en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Au nom de l'ensemble des signataires, l'UIMM Eure-et-Loir diligentera une demande d'extension auprès du ministère.

Fait à Chartres, le 7 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE A

### Barème des salaires minima hiérarchiques

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

Base : 35 heures.

Date d'application : 1<sup>er</sup> juillet 2016.

Valeur du point : 5,090 €.

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT<br>hiérarchique | SALAIRE<br>(base 151,67 h/mois) |
|--------|---------|-----------------------------|---------------------------------|
| V      | 3       | 395                         | 2 010,55                        |
|        | 3       | 365                         | 1 857,85                        |
|        | 2       | 335                         | 1 705,15                        |
|        | 1       | 305                         | 1 552,45                        |
| IV     | 3       | 285                         | 1 450,65                        |
|        | 2       | 270                         | 1 374,30                        |
|        | 1       | 255                         | 1 297,95                        |
| III    | 3       | 240                         | 1 221,60                        |
|        | 2       | 225                         | 1 145,25                        |
|        | 1       | 215                         | 1 094,35                        |
| II     | 3       | 190                         | 967,10                          |
|        | 2       | 180                         | 916,20                          |
|        | 1       | 170                         | 865,30                          |
| I      | 3       | 155                         | 788,95                          |
|        | 2       | 145                         | 738,05                          |
|        | 1       | 140                         | 712,60                          |

## ANNEXE B

### Barème des salaires minima hiérarchiques

#### Ouvriers

Base : 35 heures.

Date d'application : 1<sup>er</sup> juillet 2016.

Valeur du point : 5,090 €.

*(En euros.)*

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | APPELLATION | SALAIRE MINIMUM GARANTI |
|--------|---------|-------------|-------------|-------------------------|
| IV     | 3       | 285         | TA 4        | 1 523,18                |
|        | 2       | 270         | TA 3        | 1 443,02                |
|        | 1       | 255         | TA 2        | 1 362,85                |
| III    | 3       | 240         | TA 1        | 1 282,68                |
|        | 1       | 215         | P 3         | 1 149,07                |
| II     | 3       | 190         | P 2         | 1 015,46                |
|        | 1       | 170         | P 1         | 908,57                  |
| I      | 3       | 155         | O 3         | 828,40                  |
|        | 2       | 145         | O 2         | 774,95                  |
|        | 1       | 140         | O 1         | 748,23                  |

Les salaires minima garantis ainsi fixés comprennent la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980 et par l'avenant du 17 avril 1980 modifiant la convention collective d'Eure-et-Loir et servent de base pour le calcul de la prime d'ancienneté conventionnelle.

## ANNEXE C

### Barème des salaires minima hiérarchiques

Agents de maîtrise d'atelier

Base : 35 heures.

Date d'application : 1<sup>er</sup> juillet 2016.

Valeur du point : 5,090 €.

*(En euros.)*

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | APPELLATION | SALAIRE MINIMUM GARANTI |
|--------|---------|-------------|-------------|-------------------------|
| V      | 3       | 395         | AM 7        | 2 151,29                |
|        |         | 365         | AM 7        | 1 987,90                |
|        | 2       | 335         | AM 6        | 1 824,51                |
|        | 1       | 305         | AM 5        | 1 661,12                |
| IV     | 3       | 285         | AM 4        | 1 552,20                |
|        | 1       | 255         | AM 3        | 1 388,81                |
| III    | 3       | 240         | AM 2        | 1 307,11                |
|        | 1       | 215         | AM1         | 1 170,95                |

Les salaires minima garantis ainsi fixés comprennent la majoration de 7 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980 et par l'avenant du 17 avril 1980 modifiant la convention collective d'Eure-et-Loir et servent de base pour le calcul de la prime d'ancienneté conventionnelle.

## ANNEXE D

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

(En euros.)

| NIVEAU | COEFFICIENT | ÉCHELON | ADMINISTRATIF<br>et technicien | OUVRIER |        | AGENT DE MAÎTRISE<br>d'atelier |        |
|--------|-------------|---------|--------------------------------|---------|--------|--------------------------------|--------|
| I      | 140         | 1       | 17 632                         | O1      | 17 679 |                                |        |
|        | 145         | 2       | 17 657                         | O2      | 17 717 |                                |        |
|        | 155         | 3       | 17 716                         | O3      | 17 865 |                                |        |
| II     | 170         | 1       | 17 814                         | P1      | 18 167 |                                |        |
|        | 180         | 2       | 17 967                         |         | –      |                                |        |
|        | 190         | 3       | 18 127                         | P2      | 18 632 |                                |        |
| III    | 215         | 1       | 18 336                         | P3      | 19 087 | AM1                            | 19 614 |
|        | 225         | 2       | 18 546                         |         | –      |                                | –      |
|        | 240         | 3       | 18 965                         | TA1     | 19 991 | AM2                            | 20 544 |
| IV     | 255         | 1       | 19 521                         | TA2     | 20 698 | AM3                            | 21 316 |
|        | 270         | 2       | 20 287                         | TA3     | 21 528 |                                | –      |
|        | 285         | 3       | 21 425                         | TA4     | 22 678 | AM4                            | 23 227 |
| V      | 305         | 1       | 22 819                         |         |        | AM5                            | 24 822 |
|        | 335         | 2       | 24 841                         |         |        | AM6                            | 26 839 |
|        | 365         | 3       | 27 150                         |         |        | AM7                            | 29 003 |
|        | 395         | 3       | 29 334                         |         |        | AM7                            | 31 431 |

**Convention collective départementale**

**IDCC : 836. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES  
(Haute-Savoie)  
(16 février 1976)**

(Etendue par arrêté du 24 août 1979,  
*Journal officiel* du 6 janvier 1980)

**ACCORD DU 15 AVRIL 2016**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES, AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES  
HIÉRARCHIQUES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2016**

NOR : ASET1650585M

IDCC : 836

Entre :

La CSM Haute-Savoie,

D'une part, et

La CFTC métallurgie 74 ;

La CGT-FO métallurgie 74 ;

La CFE-CGC métallurgie 74 ;

La CFDT métallurgie de Haute-Savoie,

D'autre part,

les dispositions suivantes ont été convenues :

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

*Rémunérations annuelles garanties (REGA)*

Le présent accord institue à partir de l'année 2016, en conformité avec l'article 9 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective de la métallurgie de Haute-Savoie du 16 février 1976 modifiée, le barème des rémunérations annuelles garanties (REGA) qui constitue la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte, de l'un ou de l'autre sexe, travaillant normalement, ayant au moins 1 an de présence continue dans l'entreprise à la date du 31 décembre 2016, sous réserve des articles 23 et 23 *bis* des dispositions générales de la convention collective.

Ce barème, établi sur la base de l'horaire légal de travail de 35 heures (soit 151,67 heures par mois), varie en fonction de l'horaire de travail effectif et supporte en conséquence les majorations pour heures supplémentaires.

Ce barème est annexé au présent accord.

## **Article 2**

### *Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)*

La valeur du point qui détermine les rémunérations minimales hiérarchiques, base de calcul de la prime d'ancienneté, est portée à 4,78 € à compter du 1<sup>er</sup> mai 2016 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (soit 151,67 heures par mois).

Les rémunérations minimales hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui résultent de la valeur du point doivent être adaptées à l'horaire de travail effectif de chaque salarié, conformément aux articles 9 et 12 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de Haute-Savoie.

## **Article 3**

### *Prime de panier*

L'indemnité de panier, prévue à l'article 21 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques de Haute-Savoie, est fixée à 7,48 € à compter du 1<sup>er</sup> mai 2016.

Elle suit l'évolution de la rémunération annuelle garantie (REGA) du niveau II, échelon 3, de la filière « ouvriers ».

## **Article 4**

### *Dépôt*

Le présent accord, annexé à la convention collective du 16 février 1976, est établi en vertu des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail. Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

## **Article 5**

### *Extension*

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

Fait à Annecy, le 15 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Rémunérations annuelles garanties (REGA) à partir de l'année 2016

Horaire légal de travail : 35 heures.

*(En euros.)*

| NIVEAU  | ÉCHELON | COEFF. | ATAM (*) | OUVRIER | AGENT DE MAÎTRISE |
|---|---------|--------|----------|---------|-------------------|
| V   | 3       | 395    | 30 727   |         | 31 787            |
|   | 3       | 365    | 28 406   |         | 29 385            |
|   | 2       | 335    | 26 082   |         | 26 979            |
|   | 1       | 305    | 23 812   |         | 24 634            |
| IV  | 3       | 285    | 22 508   | 22 508  | 23 284            |
|   | 2       | 270    | 21 438   | 21 438  |                   |
|   | 1       | 255    | 20 530   | 20 530  | 21 239            |
| III   | 3       | 240    | 19 695   | 19 695  | 20 374            |
|   | 2       | 225    | 19 038   |         |                   |
|   | 1       | 215    | 18 672   | 18 672  | 19 315            |
| II  | 3       | 190    | 18 031   | 18 031  |                   |
|   | 2       | 180    | 17 908   |         |                   |
|   | 1       | 170    | 17 787   | 17 787  |                   |
| I   | 3       | 155    | 17 709   | 17 709  |                   |
|   | 2       | 145    | 17 684   | 17 684  |                   |
|   | 1       | 140    | 17 673   | 17 673  |                   |
| (*) Administratifs, techniciens et agents de maîtrise (hors atelier). |         |        |          |         |                   |



**Convention collective départementale**

**IDCC : 2221. – MENSUELS DES INDUSTRIES DES MÉTAUX  
(Isère et Hautes-Alpes)  
(13 septembre 2001)**

*(Bulletin officiel n° 2002-2 bis)*

(Etendue par arrêtés du 8 avril 2003 et du 11 mai 2004,  
*Journal officiel* du 19 avril 2003 et du 22 mai 2004)

**AVENANT DU 30 MARS 2016**

**RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS, AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES  
HIÉRARCHIQUES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2016**

NOR : ASET1650572M

IDCC : 2221

Entre :

L'UDIMEC Isère,

D'une part, et

L'USM FO Isère et Hautes-Alpes ;

La CFDT SYMETAL 38 ;

La CFE-CGC SMI Isère ;

La CFTC métallurgie Isère et Hautes-Alpes,

D'autre part,

il a été arrêté et convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Par avenants annuels successifs, les partenaires sociaux confirment leur attachement à une politique conventionnelle dynamique, notamment en matière de rémunérations minimales territoriales.

Le présent accord témoigne de leur souhait de poursuivre de manière réaliste cette politique conventionnelle, notamment en matière de progression raisonnée des rémunérations minimales annuelles garanties en 2016.

Au terme de leur négociation, les parties conviennent de nouvelles valeurs pour les salaires minima et primes d'ancienneté, dans les conditions ci-après stipulées, et dont les montants figurent aux tableaux annexés au présent avenant.

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

**TEGA**

Les taux effectifs garantis annuels (TEGA) prévus à l'article 11 de la convention collective du 1<sup>er</sup> octobre 2001 sont fixés selon les barèmes en euros annexés au présent accord pour l'année 2016.

## **Article 2**

### *Prime d'ancienneté*

La valeur du point utilisée pour la détermination des seules bases de calcul de la prime d'ancienneté (rémunérations minimales hiérarchiques - RMH) et s'appliquant aux primes d'ancienneté, conformément à l'article 11 de la convention collective du 1<sup>er</sup> octobre 2001, est fixée à 4,71 €, pour un horaire de 35 heures hebdomadaires.

Elle s'appliquera aux primes d'ancienneté à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016, selon les modalités de calcul énoncées à l'article 16 de la convention collective, notamment en matière d'heures supplémentaires éventuelles.

## **Article 3**

### *Salaires réels*

L'application des taux effectifs garantis annuels n'entraîne pas l'obligation d'augmenter les salaires réels lorsque ceux-ci leur sont égaux ou supérieurs.

Les parties signataires réaffirment à l'occasion du présent accord leur volonté de contribuer, par la fixation des salaires minima, à l'égalité professionnelle, et à l'objectif de suppression des écarts de rémunération pouvant subsister entre les hommes et les femmes.

Les entreprises devront vérifier qu'aucun de leur collaborateur mensuel n'aura reçu, au titre de l'année 2016, une rémunération brute inférieure aux valeurs annuelles convenues en fonction du coefficient. S'il s'avérait qu'un ou plusieurs mensuels a ou ont reçu une rémunération brute inférieure, l'entreprise devrait opérer un rappel.

Dans tous les cas, l'entreprise est tenue à l'application des dispositions légales en matière de Smic.

## **Article 4**

### *Indemnité de panier de nuit*

L'indemnité de panier prévue à l'article 22 de la convention collective du 1<sup>er</sup> octobre 2001 demeure à 6,26 € pour l'année 2016, le montant du minimum garanti, prévu par l'article L. 3231-12 du code du travail et servant à son calcul, n'ayant pas évolué.

## **Article 5**

### *Formalités de dépôt*

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail, et conformément à son article L. 2231-6, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et d'une remise aux secrétariats-greffes des conseils des prud'hommes de l'Isère et des Hautes-Alpes.

## **Article 6**

### *Extension*

Le présent avenant pourrait faire l'objet d'une demande d'extension si l'une des parties signataires le souhaitait.

Fait à Grenoble, le 30 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Barème des taux effectifs garantis 2016

Base : 35 heures.

*(En euros.)*

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFF. | OUVRIER | ADMINISTRATIF<br>et technicien | AGENT<br>de maîtrise | AGENT<br>de maîtrise d'atelier |
|--------|---------|--------|---------|--------------------------------|----------------------|--------------------------------|
| I      | 1       | 140    | 17 761  | 17 761                         |                      |                                |
|        | 2       | 145    | 17 761  | 17 761                         |                      |                                |
|        | 3       | 155    | 17 771  | 17 771                         |                      |                                |
| II     | 1       | 170    | 17 777  | 17 777                         |                      |                                |
|        | 2       | 180    |         | 17 783                         |                      |                                |
|        | 3       | 190    | 17 800  | 17 800                         |                      |                                |
| III    | 1       | 215    | 18 724  | 17 832                         | 17 832               | 19 080                         |
|        | 2       | 225    |         | 17 869                         |                      |                                |
|        | 3       | 240    | 19 462  | 18 535                         | 18 535               | 19 832                         |
| IV     | 1       | 255    | 20 626  | 19 644                         | 19 644               | 21 018                         |
|        | 2       | 270    | 21 807  | 20 768                         |                      |                                |
|        | 3       | 285    | 22 994  | 21 899                         | 21 899               | 23 431                         |
| V      | 1       | 305    |         | 23 340                         | 23 340               | 24 974                         |
|        | 2       | 335    |         | 25 634                         | 25 634               | 27 428                         |
|        | 3       | 365    |         | 27 931                         | 27 931               | 29 887                         |
|        | 3       | 395    |         | 30 172                         | 30 172               | 32 283                         |

## ANNEXE II

### Rémunérations minimales hiérarchiques au 1<sup>er</sup> avril 2016

Calculs effectués pour 151,67 heures mensuelles.

Base : 35 heures hebdomadaires.

Valeur du point : 4,71 €.

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFF. | OUVRIER      | ADMINISTRATIF<br>et technicien | AGENT<br>de maîtrise | AGENT<br>de maîtrise d'atelier |
|--------|---------|--------|--------------|--------------------------------|----------------------|--------------------------------|
| I      | 1       | 140    | O1 692,37    | 659,40                         |                      |                                |
|        | 2       | 145    | O2 717,10    | 682,95                         |                      |                                |
|        | 3       | 155    | O3 766,55    | 730,05                         |                      |                                |
| II     | 1       | 170    | P1 840,74    | 800,70                         |                      |                                |
|        | 2       | 180    |              | 847,80                         |                      |                                |
|        | 3       | 190    | P2 939,65    | 894,90                         |                      |                                |
| III    | 1       | 215    | P3 1 063,28  | 1 012,65                       | AM1 1 012,65         | AM1 1 083,54                   |
|        | 2       | 225    |              | 1 059,75                       |                      |                                |
|        | 3       | 240    | TA1 1 186,92 | 1 130,40                       | AM2 1 130,40         | AM2 1 209,53                   |
| IV     | 1       | 255    | TA2 1 261,10 | 1 201,05                       | AM3 1 201,05         | AM3 1 285,12                   |
|        | 2       | 270    | TA3 1 335,29 | 1 271,70                       |                      |                                |
|        | 3       | 285    | TA4 1 409,47 | 1 342,35                       | AM4 1 342,35         | AM4 1 436,31                   |
| V      | 1       | 305    |              | 1 436,55                       | AM5 1 436,55         | AM5 1 537,11                   |
|        | 2       | 335    |              | 1 577,85                       | AM6 1 577,85         | AM6 1 688,30                   |
|        | 3       | 365    |              | 1 719,15                       | AM7 1 719,15         | AM7 1 839,49                   |
|        | 3       | 395    |              | 1 860,45                       | AM7 1 860,45         | AM7 1 990,68                   |

## ANNEXE III

### Primes d'ancienneté au 1<sup>er</sup> avril 2016

Calculs effectués pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Valeur du point : 4,71 €.

#### Ouvrier

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFF. | 3 ANS<br>3 % | 6 ANS<br>6 % | 9 ANS<br>9 % | 12 ANS<br>12 % | 15 ANS<br>15 % |
|--------|---------|--------|--------------|--------------|--------------|----------------|----------------|
| I      | 1       | 140    | 20,77        | 41,54        | 62,31        | 83,08          | 103,86         |
|        | 2       | 145    | 21,51        | 43,03        | 64,54        | 86,05          | 107,56         |
|        | 3       | 155    | 23,00        | 45,99        | 68,99        | 91,99          | 114,98         |
| II     | 1       | 170    | 25,22        | 50,44        | 75,67        | 100,89         | 126,11         |
|        | 2       | 180    |              |              |              |                |                |
|        | 3       | 190    | 28,19        | 56,38        | 84,57        | 112,76         | 140,95         |
| III    | 1       | 215    | 31,90        | 63,80        | 95,70        | 127,59         | 159,49         |
|        | 2       | 225    |              |              |              |                |                |
|        | 3       | 240    | 35,61        | 71,22        | 106,82       | 142,43         | 178,04         |
| IV     | 1       | 255    | 37,83        | 75,67        | 113,50       | 151,33         | 189,17         |
|        | 2       | 270    | 40,06        | 80,12        | 120,18       | 160,23         | 200,29         |
|        | 3       | 285    | 42,28        | 84,57        | 126,85       | 169,14         | 211,42         |
| V      | 1       | 305    |              |              |              |                |                |
|        | 2       | 335    |              |              |              |                |                |
|        | 3       | 365    |              |              |              |                |                |
|        | 3       | 395    |              |              |              |                |                |

#### Administratif, technicien et agent de maîtrise

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFF. | 3 ANS<br>3 % | 6 ANS<br>6 % | 9 ANS<br>9 % | 12 ANS<br>12 % | 15 ANS<br>15 % |
|--------|---------|--------|--------------|--------------|--------------|----------------|----------------|
| I      | 1       | 140    | 19,78        | 39,56        | 59,35        | 79,13          | 98,91          |
|        | 2       | 145    | 20,49        | 40,98        | 61,47        | 81,95          | 102,44         |
|        | 3       | 155    | 21,90        | 43,80        | 65,70        | 87,61          | 109,51         |
| II     | 1       | 170    | 24,02        | 48,04        | 72,06        | 96,08          | 120,11         |
|        | 2       | 180    | 25,43        | 50,87        | 76,30        | 101,74         | 127,17         |
|        | 3       | 190    | 26,85        | 53,69        | 80,54        | 107,39         | 134,24         |
| III    | 1       | 215    | 30,38        | 60,76        | 91,14        | 121,52         | 151,90         |
|        | 2       | 225    | 31,79        | 63,59        | 95,38        | 127,17         | 158,96         |
|        | 3       | 240    | 33,91        | 67,82        | 101,74       | 135,65         | 169,56         |
| IV     | 1       | 255    | 36,03        | 72,06        | 108,09       | 144,13         | 180,16         |
|        | 2       | 270    | 38,15        | 76,30        | 114,45       | 152,60         | 190,76         |
|        | 3       | 285    | 40,27        | 80,54        | 120,81       | 161,08         | 201,35         |

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFF. | 3 ANS<br>3 % | 6 ANS<br>6 % | 9 ANS<br>9 % | 12 ANS<br>12 % | 15 ANS<br>15 % |
|--------|---------|--------|--------------|--------------|--------------|----------------|----------------|
| V      | 1       | 305    | 43,10        | 86,19        | 129,29       | 172,39         | 215,48         |
|        | 2       | 335    | 47,34        | 94,67        | 142,01       | 189,34         | 236,68         |
|        | 3       | 365    | 51,57        | 103,15       | 154,72       | 206,30         | 257,87         |
|        | 3       | 395    | 55,81        | 111,63       | 167,44       | 223,25         | 279,07         |

Agent de maîtrise d'atelier

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFF. | 3 ANS<br>3 % | 6 ANS<br>6 % | 9 ANS<br>9 % | 12 ANS<br>12 % | 15 ANS<br>15 % |
|--------|---------|--------|--------------|--------------|--------------|----------------|----------------|
| I      | 1       | 140    |              |              |              |                |                |
|        | 2       | 145    |              |              |              |                |                |
|        | 3       | 155    |              |              |              |                |                |
| II     | 1       | 170    |              |              |              |                |                |
|        | 2       | 180    |              |              |              |                |                |
|        | 3       | 190    |              |              |              |                |                |
| III    | 1       | 215    | 32,51        | 65,01        | 97,52        | 130,02         | 162,53         |
|        | 2       | 225    |              |              |              |                |                |
|        | 3       | 240    | 36,29        | 72,57        | 108,86       | 145,14         | 181,43         |
| IV     | 1       | 255    | 38,55        | 77,11        | 115,66       | 154,21         | 192,77         |
|        | 2       | 270    |              |              |              |                |                |
|        | 3       | 285    | 43,09        | 86,18        | 129,27       | 172,36         | 215,45         |
| V      | 1       | 305    | 46,11        | 92,23        | 138,34       | 184,45         | 230,57         |
|        | 2       | 335    | 50,65        | 101,30       | 151,95       | 202,60         | 253,24         |
|        | 3       | 365    | 55,18        | 110,37       | 165,55       | 220,74         | 275,92         |
|        | 3       | 395    | 59,72        | 119,44       | 179,16       | 238,88         | 298,60         |

Brochure n° 3243

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1504. – POISSONNERIE**  
**(Commerce de détail, demi-gros et gros)**

---

**AVENANT N° 90 DU 18 MARS 2016**  
**À L'AVENANT N° 76 DU 17 JUIN 2010 RELATIF À L'ANCIENNETÉ MINIMALE**  
**DES SALARIÉS DANS LES RÉGIMES DE PRÉVOYANCE**

NOR : ASET1650589M  
IDCC : 1504

---

Entre :

La CNPEF,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour objet de supprimer les dispositions relatives à l'ancienneté minimale des salariés dans les régimes de prévoyance prévues dans l'avenant n° 76 du 17 juin 2010 ayant lui-même modifié l'avenant n° 48 du 7 juillet 2005 relatif à la dépendance et l'avenant n° 62 relatif à la garantie frais de santé dans la branche.

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

*Condition d'ancienneté*

Le délai de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise prévu par l'avenant n° 76 du 17 juin 2010 est supprimé, de même que les termes « relatives à l'ancienneté requise », prévue à l'article 8.3 de l'avenant n° 62 relatif à la garantie frais de santé.

**Article 2**

*Date d'effet*

Le présent avenant prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

### **Article 3**

#### *Dépôt et extension*

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Fait à Rungis, le 18 mars 2016.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3375

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION**

AVENANT DU 12 AVRIL 2016

À L'ACCORD DU 24 OCTOBRE 2011 ET À L'AVENANT DU 26 FÉVRIER 2014 À L'ACCORD  
DU 30 OCTOBRE 2006 RELATIF À L'ANCIENNETÉ DES OUVRIERS DOCKERS SUR LE PORT  
DE MONTOIR - SAINT-NAZAIRE

NOR : ASET1650574M  
IDCC : 3017

Entre :

L'UMOP,

D'une part, et

La FNPD CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Ancienneté*

Le présent article se substitue aux dispositions du point n° 2 de l'accord portant sur les rémunérations des ouvriers dockers sur le port de Montoir - Saint-Nazaire du 24 octobre 2011.

Il est acté de modifier le calcul de la prime d'ancienneté sur la base de celle prise en compte dans la CCNU pour le calcul du SBMH. Le montant annuel sera calculé en intégrant le montant du SBMH de la classification à 30 années d'ancienneté moins le montant de la prime d'ancienneté déjà acquise, divisé par le résultat de la différence entre 33 ans et le nombre d'années d'ancienneté retenu aujourd'hui.

Il sera appliqué une actualisation annuelle pour atteindre la tranche d'ancienneté la plus proche (3 ans, 6 ans, 9 ans, etc.), puis le montant de la prime d'ancienneté sera ensuite actualisé tous les 3 ans, jusqu'à 33 années d'ancienneté, et plafonné à ce montant jusqu'à la fin de la carrière du salarié.

L'évolution de l'ancienneté suivant le nouveau mode de calcul sera applicable en 2016 à la date anniversaire de l'ancienneté de chaque salarié.

Cette règle étant valable pour l'ensemble des salariés en CDI, les parties conviennent que pour ce calcul appliqué aux nouveaux dockers mensualisés depuis le 24 octobre 2011, le nombre d'années d'ancienneté des ODO sera calculé sur la base du nombre de journées travaillées en tant qu'ODO divisé par 180.

## **Article 2**

### *Congés ancienneté*

Le présent article se substitue aux dispositions du paragraphe « Congés ancienneté » de l'avenant du 26 février 2014 à l'accord de place du 30 octobre 2006.

En complément aux dispositions de l'article 6, paragraphe 2.5, de la CCNU accordant un jour supplémentaire à partir de 4 années d'ancienneté, il a été décidé d'accorder un deuxième jour à partir de 10 années d'ancienneté et un troisième jour à partir de 20 années d'ancienneté.

## **Article 3**

### *Tickets restaurant*

Il a été décidé de majorer la valeur des tickets restaurant et de la passer à 8,80 €, à hauteur d'une participation de 60 % pour l'employeur et de 40 % pour le salarié.

## **Article 4**

### *Primes de place*

Il a été décidé que les primes suivantes seront actualisées chaque année du taux de revalorisation des grilles du SBMH de la CCNU, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 :

- taux de majoration pour prestations : nuit semaine, nuit week-end, samedi après-midi, dimanche jour ;
- taux de majoration samedi matin ;
- taux de majoration samedi après-midi ;
- taux de majoration nuit semaine ;
- taux de majoration nuit week-end ;
- taux de majoration dimanche jour ;
- commande tardive.

Fait à Montoir, le 12 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3228

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

---

**ACCORD DU 8 MARS 2016**  
**RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE ET À SA PRISE EN CHARGE**  
**AU TITRE DES FONDS DE PROFESSIONNALISATION**

NOR : ASET1650565M  
IDCC : 637

---

Entre :

La FEDEREC,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La FGT SNED CFTC,

D'autre part,

Vu les dispositions prévues par l'accord paritaire du 9 avril 2008 portant sur le développement des formations initiales par la voie de l'apprentissage et sur l'utilisation des fonds de la professionnalisation ;

A la demande des membres de la SPP réunis le 7 mars 2016,  
il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet*

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de répartition et de gestion des reversements affectés en 2016, concernant le reversement des fonds de la professionnalisation pour financer le fonctionnement de certains centres de formation d'apprentis (CFA) définis aux articles 2 et 3.

**Article 2**

*Domaines d'action prioritaires et CFA concernés*

En 2016, les actions finançables au titre des fonds de la professionnalisation vers l'apprentissage concernent le développement du CAP Opérateur des industries du recyclage (OIR) et PEUCR et du baccalauréat professionnel Gestion des pollutions et protection de l'environnement (GPPE), dans les CFA suivants :

– CFA de l'ADEFPA, 96, rue Nationale, 59000 Lille ;

- CFA des maisons familiales et rurales, antenne de Cruseilles, Les Ebeaux, 152, route de Troinex, 74350 Cruseilles ;
- CFA des maisons familiales et rurales, antenne de Chevanceaux, Le Pavé, 17210 Chevanceaux ;
- CFA des maisons de la promotion sociale, 24, avenue de Virecourt, 33370 Artigues-près-Bordeaux ;
- CFA de l'institut régional de formation à l'environnement et au développement durable, Euro-pôle de l'Arbois, avenue Louis-Philibert, 13100 Aix-en-Provence.

Les fonds versés aux centres de formation d'apprentis concernés sont dédiés au fonctionnement des formations en apprentissage au titre de l'année 2016.

### **Article 3**

#### *Concours financier*

Les parties signataires décident d'apporter un concours financier aux centres de formation d'apprentis et de leur affecter pour l'année 2016 la somme totale de 256 440 €, compte tenu des demandes formalisées selon les modalités prévues à l'article 4.

Le montant dédié à chaque CFA pour l'année 2016 s'élève à :

- 55 000 € pour le CFA ADEFA ;
- 70 000 € pour le CFA MPS ;
- 82 440 € pour le CFA des MFR, antenne de Cruseilles ;
- 30 000 € pour le CFA IRFEDD ;
- 19 000 € pour le CFA MFR Chevanceaux.

### **Article 4**

#### *Modalités de demande des CFA*

Les CFA cités à l'article 3 doivent fournir, en complément de leur lettre de sollicitation, une fiche projet concernant les actions réalisées pour l'année en cours et l'année à venir ainsi qu'un avis de consultation de leur conseil de perfectionnement.

Par ailleurs, ils doivent remplir un dossier de répartition des fonds de la taxe d'apprentissage et des fonds de la professionnalisation.

### **Article 5**

#### *Bilan annuel*

En 2017, un bilan relatif aux conditions de mise en œuvre du présent accord sera soumis à la CPNEFP. Ce bilan justifiera de l'utilisation des fonds consacrés à ces financements.

Fait à Paris, le 8 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3228

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

---

**ACCORD DU 8 MARS 2016**  
**RELATIF À LA CLASSIFICATION DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE**  
**INTERBRANCHES ET DE LA CERTIFICATION CLÉ A**

NOR : ASET1650566M  
IDCC : 637

Entre :

La FEDEREC,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La FGMM CFDT ;

La FNST CGT ;

La FGT SNED CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Par le présent accord et dans la continuité de la politique de branche menée en faveur de la certification, les parties signataires souhaitent positionner les trois CQPI auxquels la branche a adhéré ainsi que la certification Clé A.

Tenant compte de l'accord de branche sur les classifications du 7 mai 2009, les partenaires sociaux adoptent les classifications suivantes :

Animateur d'équipe : niveau III A, puis passage en B à l'issue d'un délai de 12 mois suivant l'obtention du CQPI ;

Conducteur d'équipements industriels : niveau II B ;

Opérateur en maintenance industrielle : niveau II C ;

Certification Clé A : niveau I B.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera soumis à la procédure d'extension.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

Fait à Paris, le 8 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3228

**Convention collective nationale**

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

---

**ACCORD DU 8 MARS 2016**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2016**

NOR : ASET1650564M

IDCC : 637

Entre :

La FEDEREC,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La FGMM CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**I. – Barème des salaires minima conventionnels**

Les minimas conventionnels issus de l'accord du 17 septembre 2014 sont revalorisés de 0,5 % et sont donc modifiés selon l'annexe I ci-après.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1<sup>er</sup> avril 2016.

Pour vérifier que le niveau des garanties dudit barème est atteint, les entreprises devront s'assurer du respect de l'article 60.2 de la convention collective des industries et commerce de la récupération relatif au salaire minimum professionnel.

**II. – Modalités d'application et impérativité**

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

### III. – Formalités de dépôt

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 8 mars 2016.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE I

### Barème des salaires minima conventionnels de la branche des industries et commerce de la récupération applicable au 1<sup>er</sup> avril 2016

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON  |          |          |          |
|--------|----------|----------|----------|----------|
|        | A        | B        | C        | D        |
| I      | 1 487,16 | 1 492,59 | 1 503,42 |          |
| II     | 1 514,29 | 1 525,12 | 1 541,39 |          |
| III    | 1 550,71 | 1 576,27 | 1 620,21 |          |
| IV     | 1 656,85 | 1 708,99 | 1 762,63 |          |
| V      | 1 837,88 | 1 945,29 | 2 052,72 |          |
| VI     |          | 2 143,93 | 2 321,19 | 2 713,28 |
| VII    |          | 2 814,98 | 2 931,39 | 3 068,96 |

Brochure n° 3177

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 275. – TRANSPORT AÉRIEN**  
**(Personnel au sol)**

---

AVENANT N° 89 DU 31 MARS 2016  
RELATIF À LA MODIFICATION DU CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

NOR : ASET1650588M

IDCC : 275

---

Entre :

La FNAM,

D'une part, et

La FGTE CFDT ;

La FGT CFTC ;

La FEETS FO ;

La FNEMA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent avenant est rattaché à la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol (CCNTA-PS), dont l'IDCC est 275.

**Article 2**

*Objet*

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol comme suit :

Un nouvel alinéa *e* est inséré à la suite de l'alinéa *d* :

« *e*) La CCNTA-PS s'applique aux entreprises et établissements ayant pour activité principale l'exploitation des drones civils <sup>(1)</sup> à des fins professionnelles ainsi qu'aux centres de formation associés à cette activité. »

---

(1) Aéronefs télépilotés circulant sans personne à bord.

### **Article 3**

#### *Portée*

Le champ d'application de la CCNTA-PS modifié par le présent avenant s'impose de plein droit à l'ensemble des avenants et accords reprenant le champ d'application de la CCNTA-PS.

### **Article 4**

#### *Mise en œuvre*

Le présent avenant s'applique à compter de la date de sa signature.

### **Article 5**

#### *Formalités de dépôt et d'extension*

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 31 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**

**IDCC : 240. – PERSONNEL DES GREFFES  
DES TRIBUNAUX DE COMMERCE  
(14 novembre 1957)**

---

AVENANT N° 85 DU 13 AVRIL 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2016

NOR : ASET1650580M

IDCC : 240

---

Entre :

Le CNGTC,

D'une part, et

La CFTC ;

La SPAAC CFE-CGC ;

Le SNPJ CFDT,

D'autre part,

il a été décidé ce qui suit :

PRÉAMBULE

La valeur du point d'indice a été fixée lors de la réunion de la commission mixte paritaire qui s'est déroulée le 13 avril 2016.

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

*Révision*

Le salaire minimum conventionnel prévu à l'article 28 de la convention collective nationale est augmenté de 0,6 % à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016.

En conséquence, la valeur du point d'indice est portée de 5,0383 € à 5,0685 € à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016.

**Article 2**

*Date d'entrée en vigueur*

Le présent accord s'appliquera avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2016.

### **Article 3**

#### *Publicité. – Dépôt*

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la DGT : une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Fait à Paris, le 13 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Circulaire n° 37/2016

CONSEIL NATIONAL DES GREFFIERS DES TRIBUNAUX DE COMMERCE

Avril 2016

1) TABLEAU DES SALAIRES

SMIC 35 Heures au 1er janvier 2016\*

POINT au 1er avril 2016\*\*

PLAFOND SECURITE SOCIALE POUR 2016\*\*\*

1 466,62 € /mois

5,0685 €

3 218,00 € /mois

| Classification               | Coefficient | Base    | Minimum  |
|------------------------------|-------------|---------|----------|
| NIVEAU 1                     |             |         |          |
| Echelon 1                    | 300         | 1520,55 | 1 520,55 |
| Echelon 2                    | 310         | 1571,24 | 1 571,24 |
| Echelon 3                    | 320         | 1621,92 | 1 621,92 |
| NIVEAU 2                     |             |         |          |
| Echelon 1                    | 331         | 1677,67 | 1 677,67 |
| Echelon 2                    | 341         | 1728,36 | 1 728,36 |
| Echelon 3                    | 351         | 1779,04 | 1 779,04 |
| NIVEAU 3                     |             |         |          |
| Echelon 1                    | 372         | 1885,48 | 1 885,48 |
| Echelon 2                    | 393         | 1991,92 | 1 991,92 |
| Echelon 3                    | 413         | 2093,29 | 2 093,29 |
| NIVEAU 4 (Cadres)            |             |         |          |
| Echelon 1                    | 434         | 2199,73 | 2 199,73 |
| Echelon 2                    | 475         | 2407,54 | 2 407,54 |
| Echelon 3                    | 517         | 2620,41 | 2 620,41 |
| Echelon 4 (Greffier salarié) | 660         | 3345,21 | 3 345,21 |

\* Le SMIC a été fixé par décret n° 2015-1688 du 17 décembre 2015

\*\* L'augmentation du point de 0,6 % a été signée le 13 avril 2016

\*\*\* Le plafond de la sécurité sociale a été fixé par arrêté du 17 décembre 2015

3) PRIME COMPLEMENTAIRE EXAMEN ENAF OU CNG FORMATION

|                       | Points | Prime   |
|-----------------------|--------|---------|
| De 10 à 12 de moyenne | 5      | 25,34 € |
| De 12 à 14 de moyenne | 8      | 40,55 € |
| Plus de 14 de moyenne | 12     | 60,82 € |

2) PRIME D'ANCIENNETE

| NIVEAU 1   |         |
|--|---------|
| Calcul sur le coefficient minimum catégoriel, soit | 1520,55 |
| Plus de 3 ans d'ancienneté : 3%                    | 45,62   |
| Plus de 6 ans d'ancienneté : 6%                    | 91,23   |
| Plus de 9 ans d'ancienneté : 9%                    | 136,85  |
| Plus de 12 ans d'ancienneté : 12%                  | 182,47  |
| Plus de 15 ans d'ancienneté : 15%                  | 228,08  |
| NIVEAU 2   |         |
| Calcul sur le coefficient minimum catégoriel, soit | 1677,67 |
| Plus de 3 ans d'ancienneté : 3%                    | 50,33   |
| Plus de 6 ans d'ancienneté : 6%                    | 100,66  |
| Plus de 9 ans d'ancienneté : 9%                    | 150,99  |
| Plus de 12 ans d'ancienneté : 12%                  | 201,32  |
| Plus de 15 ans d'ancienneté : 15%                  | 251,65  |
| NIVEAU 3   |         |
| Calcul sur le coefficient minimum catégoriel, soit | 1885,48 |
| Plus de 3 ans d'ancienneté : 3%                    | 56,56   |
| Plus de 6 ans d'ancienneté : 6%                    | 113,13  |
| Plus de 9 ans d'ancienneté : 9%                    | 169,69  |
| Plus de 12 ans d'ancienneté : 12%                  | 226,26  |
| Plus de 15 ans d'ancienneté : 15%                  | 282,82  |
| NIVEAU 4   |         |
| Calcul sur le coefficient minimum catégoriel, soit | 2199,73 |
| Plus de 3 ans d'ancienneté : 3%                    | 65,99   |
| Plus de 6 ans d'ancienneté : 6%                    | 131,98  |
| Plus de 9 ans d'ancienneté : 9%                    | 197,98  |
| Plus de 12 ans d'ancienneté : 12%                  | 263,97  |
| Plus de 15 ans d'ancienneté : 15%                  | 329,96  |

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/21

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

|  | <u>Pages</u> |
|--|--------------|
| <b>Exploitations et entreprises agricoles (Var [salariés non cadres]) : accord du 4 décembre 2015 relatif à la prévoyance .....</b>  | 86           |
| <b>Exploitations de polyculture, élevage, viticulture, arboriculture, exploitations de maraîchage et exploitations de productions légumières (Haute-Garonne) : avenant n° 141 du 14 janvier 2016 .....</b> | 97           |



**Accord collectif départemental**  
**RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS NON CADRES**  
**DES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES**  
**(Var)**

ACCORD DU 4 DÉCEMBRE 2015

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : AGRS1697130M

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 :

**PRÉAMBULE**

L'accord départemental du 11 septembre 2009 a institué un régime de prévoyance pour les salariés agricoles non cadres du Var. Cet accord a été dénoncé par la FDSEA du Var le 27 avril 2015.

Lors de la commission paritaire qui s'est tenue le 27 octobre 2015 à Brignoles, les partenaires sociaux ont décidé de :

- permettre aux salariés des entreprises et exploitations agricoles et des coopératives d'utilisation de matériel agricole du Var de bénéficier d'un régime de prévoyance offrant un niveau de garanties supérieur aux garanties minimales obligatoires de l'accord national du 10 juin 2008 révisé par l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 ;
- favoriser la fidélisation des salariés et renforcer l'attractivité de la branche professionnelle ;
- conserver la maîtrise du régime de protection sociale au niveau départemental.

Le présent accord a pour objet de formaliser cette décision en abrogeant les effets de la survie de l'accord départemental du 11 septembre relatif au régime de prévoyance pour les salariés non cadres des exploitations du Var et en s'y substituant totalement.

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

### *Champ d'application professionnel et territorial*

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord concerne les employeurs et les salariés, y compris les apprentis :

- des exploitations agricoles de cultures et d'élevages de quelque nature qu'ils soient, à l'exception des activités d'accoupage, d'aquaculture, de conchyliculture ;
- des groupements pastoraux, des groupements d'employeurs agricoles ;
- 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 ;
- dont le siège social est situé dans le département du Var. Sont également concernés les salariés et apprentis d'établissements autonomes situés dans ce département.

## **Article 2**

### *Abrogation des effets de l'accord départemental du 11 septembre 2009*

L'accord départemental du 11 septembre 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles du Var est abrogé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

## **Article 3**

### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 4**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur pour l'ensemble des entreprises et salariés compris dans son champ d'application à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* s'il est publié après le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

En tout état de cause, il s'imposera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 aux salariés ressortissant à des entreprises adhérentes aux organisations signataires.

Dans le cas où cet accord serait étendu postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2016, les entreprises non adhérentes aux organisations signataires pourront également appliquer le présent accord de manière volontaire pour leurs salariés dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Dès son entrée en vigueur ou son application à titre volontaire, et en tout état de cause au 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour les salariés ressortissant à des entreprises adhérentes aux organisations signataires, il s'appliquera en lieu et place des dispositions de l'accord départemental du 11 septembre 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres des exploitations agricoles du Var, dénoncé par la fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Var, et dont l'application devait cesser au plus tard le 22 août 2016.

## **Article 5**

### *Révision. – Dénonciation*

Les conditions de révision ou de dénonciation du présent accord se feront conformément aux dispositions légales.

## Article 6

### *Bénéficiaires*

Les dispositions du présent accord au titre des garanties prévoyance s'appliquent à tous les salariés relevant de la convention nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC) ayant au moins 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ou l'exploitation agricole et entrant dans le champ d'application dudit accord.

Sont donc exclus du dispositif de prévoyance :

- les cadres et personnels ressortissant à la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les VRP ressortissant à d'autres dispositions conventionnelles.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert 6 mois d'ancienneté.

## Article 7

### *Définition des ayants droit*

Pour l'application des dispositions du présent dispositif de prévoyance, il faut entendre par ayants droit :

- le conjoint : personne liée au salarié par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparée de corps et non divorcée par un jugement définitif passé en force de chose jugée, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le cocontractant d'un Pacs (le « pacsé ») : personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : personne vivant avec le salarié en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins doivent n'être ni l'un ni l'autre par ailleurs mariés ou liés par un Pacs. La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;
- les enfants à charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire de Pacs ou de son concubin :
  - âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du salarié, de son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin ;
  - âgés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU) ;
  - âgés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d'apprentissage ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
  - quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation pour adulte handicapé (AAH : art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- les enfants du salarié nés « viables » moins de 300 jours après son décès ;
- les ascendants à charge : les personnes ascendantes du salarié à condition d'être à charge du participant au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur.

## Article 8

### *Assiette de calcul des cotisations*

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale telles que définies par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de 4 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (tranches A et B).

## Article 9

### *Assiette de calcul des prestations*

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations brutes des salariés entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale telles que définies par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de 4 fois le montant du plafond de la sécurité sociale (tranches A et B), déclarées soit au cours des 12 mois précédant l'événement, soit en se rapportant à la période de référence retenue par la sécurité sociale pour déterminer le salaire journalier ou mensuel de référence servant au calcul de ses prestations.

Lorsque la période de référence des 12 derniers mois précédant l'événement n'est pas complète, le salaire annuel servant de base au calcul des prestations est reconstitué *pro rata temporis*.

Si une période de maladie a précédé le décès, le salaire de référence est revalorisé au minimum en fonction de l'évolution du point ARRCO (association des régimes de retraite complémentaire) intervenue entre la date d'arrêt de travail (l'état d'incapacité temporaire de travail ou d'incapacité – temporaire ou permanente – professionnelle), l'invalidité ou le décès.

Si une période d'incapacité temporaire, professionnelle ou non, a précédé l'état d'incapacité permanente professionnelle ou d'invalidité, le salaire de référence est revalorisé au minimum compte tenu de l'évolution du point ARRCO intervenue entre la date d'arrêt de travail et la reconnaissance de l'incapacité permanente professionnelle ou de l'invalidité.

## Article 10

### *Niveau des garanties du dispositif de prévoyance*

Les organisations signataires précisent que le présent accord a pour objectif de mettre en place un régime de prévoyance garantissant à tous les bénéficiaires les prestations définies ci-dessous.

### Article 10.1

#### *Garanties en cas de décès*

En cas de décès du salarié quelle qu'en soit l'origine sauf exclusions définies à l'article 12, il est versé un capital dont le montant est égal à 150 % du salaire annuel de référence au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s) ou, en l'absence de désignation expresse de bénéficiaire, à ses ayants droit ou à défaut à ses héritiers conformément à la législation et la réglementation applicables.

Par ailleurs, en cas de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) <sup>(1)</sup>, le salarié peut percevoir à sa demande, par anticipation, le capital prévu ci-dessus. En tout état de cause, ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès.

Le capital décès sera majoré de 25 % du salaire annuel de référence par enfant à charge.

---

(1) La PTIA, nommée aussi IAD (invalidité absolue et définitive), correspond à une invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale ou à une incapacité permanente professionnelle consécutive à un AT/MP au taux de 66,66 %.

Les frais d'obsèques seront remboursés dans la double limite des frais réels et de 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale. Cette allocation est versée aux personnes ayant acquitté les factures sur présentation de celles-ci.

## **Article 10.2**

### *Garanties en cas d'incapacité temporaire de travail (ITT)*

Les prestations susceptibles d'être servies pour une incapacité temporaire sont des indemnités journalières complémentaires à celles dues par la mutualité sociale agricole, au titre de l'assurance maladie ou de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles. Elles sont égales à 20 % du salaire journalier de référence.

L'indemnisation de l'organisme assureur intervient en relais des obligations de mensualisation. Plus précisément, lorsque le salarié perçoit des prestations en espèces de la mutualité sociale agricole, l'organisme assureur lui verse une indemnité journalière complémentaire, à compter de l'expiration de la totalité des durées d'indemnisation prévues en application des dispositions légales, ou conventionnelles si ces dernières sont plus favorables que les obligations légales, relatives à la mensualisation. La mensualisation légale est applicable au titre des dispositions des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 à D. 1226-8 du code du travail.

Lorsqu'un nouvel arrêt de travail intervient alors que le salarié en arrêt de travail a déjà bénéficié, dans les 12 mois précédents, du nombre maximal de jours donnant lieu à compléments de salaire par l'employeur au titre des obligations légales ou conventionnelles sur la mensualisation, le versement de l'indemnité journalière complémentaire intervient :

- à compter du 1<sup>er</sup> jour d'absence <sup>(1)</sup>, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion de l'accident de trajet ;
- à compter du 4<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail, dans tous les autres cas.

Le salarié ayant 6 mois d'ancienneté ou plus et n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier des compléments de salaire à la charge de l'employeur en application des obligations légales ou conventionnelles sur la mensualisation bénéficie de l'indemnité journalière complémentaire :

- à compter du 61<sup>e</sup> jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion de l'accident de trajet ;
- à compter du 71<sup>e</sup> jour d'absence dans tous les autres cas.

L'indemnité journalière complémentaire versée par l'organisme assureur est maintenue tant que les indemnités journalières sont servies par la mutualité sociale agricole. Elle cesse en tout état de cause à la date du décès du salarié et au plus tard au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail.

## **Article 10.3**

### *Garanties en cas d'incapacité permanente professionnelle (IPP)*

Cette garantie est conçue sous la forme d'une rente versée mensuellement, suite à la reconnaissance, par le régime de base de la mutualité sociale agricole, de la stabilisation d'un état d'incapacité permanente. Elle est égale à 30 % du salaire mensuel de référence.

L'attribution de la rente est conditionnée au versement d'une rente AT/MP par la mutualité sociale agricole pour une incapacité permanente d'origine professionnelle entraînant une impossibilité d'exercer une activité professionnelle et correspondant à un taux égal ou supérieur à 30 %. L'attribution de la rente complémentaire cesse si le taux d'incapacité devient inférieur à 30 %.

Cette rente ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières perçues par le salarié avant la décision de la mutualité sociale agricole au titre de l'incapacité temporaire éventuellement prévue.

---

(1) Le premier jour d'absence, en cas d'accident de travail, s'entend comme le jour suivant le jour de l'accident, le jour de l'accident de travail devant être intégralement rémunéré par l'employeur quelle que soit l'heure de l'accident.

La rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la mutualité sociale agricole et est suspendue si la mutualité sociale agricole suspend le versement de sa propre pension. Elle cesse définitivement au décès du salarié ou à la date de liquidation de sa pension de vieillesse du régime de base, et au plus tard à la date à laquelle il peut bénéficier de la liquidation de sa pension de vieillesse à taux plein.

#### **Article 10.4**

##### *Garanties en cas d'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie*

Les salariés bénéficient d'une pension d'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie (garantie incapacité permanente de travail d'origine privée) en complément de celle versée par la mutualité sociale agricole (telle que définie aux articles L. 341-1 et suivants du code de la sécurité sociale) égale à 10 % du salaire mensuel de référence.

La rente est versée dès que la MSA commence le versement de la pension d'invalidité et est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'est versée ladite pension. La rente est suspendue si la MSA suspend le versement de sa propre pension.

Le salaire de référence servant au calcul des prestations est le salaire annuel brut tranches A et B, soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'interruption de travail, revalorisé selon l'évolution de la valeur du point ARRCO, entre la date de l'arrêt de travail et celle du classement en invalidité. Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'événement couvert, le salaire brut est reconstitué à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés. Le cas échéant, les éléments variables de la rémunération sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle sur la base de 1/12 de leur montant.

Le versement de la prestation cesse définitivement au décès du salarié ou à la date de liquidation de sa pension de vieillesse du régime de base.

#### **Article 11**

##### *Règle de cumul des prestations prévoyance*

En aucun cas les prestations versées en application du présent accord ne pourront, en s'ajoutant aux prestations en espèces de même nature servies par la mutualité sociale agricole et par tout autre organisme assureur, à toute rémunération notamment en cas de reprise d'activité à temps partiel, ou prestation de l'assurance chômage, permettre au salarié de disposer de ressources supérieures à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué son activité normalement au même poste de travail et pendant la période considérée.

Si tel est le cas, les prestations versées en application du présent accord seront déduites à due concurrence du dépassement constaté.

#### **Article 12**

##### *Exclusions des garanties prévoyance*

Sont garantis en application du dispositif de prévoyance du présent accord tous les risques de décès, y compris le suicide du salarié, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire du capital décès.

Les autres garanties du dispositif prévoyance (incapacité temporaire, incapacité permanente professionnelle, invalidité) ne voient s'appliquer aucune cause d'exclusion.

#### **Article 13**

##### *Revalorisation annuelle des prestations du dispositif de prévoyance*

Les prestations prévoyance en cours de service, au titre du présent accord, seront revalorisées annuellement au 1<sup>er</sup> janvier et au minimum en fonction de l'évolution de la valeur du point ARRCO.



En cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat collectif, le service des prestations est maintenu, conformément aux dispositions de l'article 20 du présent accord, par l'assureur auprès duquel l'exploitation ou l'entreprise agricoles avait fait le choix de s'assurer, au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation jusqu'à la survenance d'un événement contractuellement prévu mettant fin à la garantie (reprise d'activité, retraite, décès...).

En cas de décès faisant suite à un arrêt de travail indemnisé, le salaire de référence au titre de la présente garantie est revalorisé en fonction de la valeur du point ARRCO.

#### **Article 14**

##### *Reprise du passif des garanties prévoyance*

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur par l'employeur, les prestations en cours de service à la date de ce changement continueront à être revalorisées selon les modalités prévues à l'article 13 ci-dessus.

Lors du changement d'organisme assureur, l'employeur devra organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies soit par l'organisme dont le contrat a été résilié, soit par le nouvel organisme assureur.

#### **Article 15**

##### *Financement du dispositif de prévoyance*

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir les garanties collectives prévoyance définies par le présent accord est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

- 50 % minimum à la charge de l'employeur ;
- 50 % maximum à la charge du salarié.

La garantie en cas d'incapacité temporaire de travail (ITT) définie à l'article 10.2 du présent accord est financée exclusivement par la part salariale, en raison du principe selon lequel les indemnités journalières complémentaires versées au salarié directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un organisme assureur demeurent – en application des articles L. 136-2, L. 242-1 et R. 242-1 du code de la sécurité sociale – soumises aux cotisations de la sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS, au prorata du financement patronal <sup>(1)</sup>.

Rappel : l'employeur finance l'intégralité du coût de l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue en application des dispositions légales (art. L. 1226-1, D. 1226-1 à D. 1226-8 du code du travail) ou conventionnelles si ces dernières sont plus favorables que les obligations légales.

En tout état de cause, si des options sont mises en place obligatoirement au sein d'une entreprise ou d'une exploitation agricoles, la répartition du financement de ces garanties entre l'employeur et le salarié est laissée à la discrétion des signataires de l'accord ou de l'employeur en cas de décision unilatérale de sa part.

#### **Article 16**

##### *Mise en œuvre du principe de solidarité*

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance pour les garanties de prévoyance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies à l'article 17 ci-après.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation prévoyance en application du présent accord sera affecté au financement de ces mesures.

---

(1) Conformément aux dispositions du n° 1.3 de la circulaire ACOSS 2007-30 du 8 février 2007.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié, ou ses ayants droit le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion de ces mesures.

## **Article 17**

### *Dispositifs de prévention et d'action sociale*

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent dispositif frais de santé et prévoyance, quel que soit l'organisme assureur des employeurs, doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculo-squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou maladie professionnelle dans les professions agricoles ;
- une action collective de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle/retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, au sommeil ou à la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas de handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise ou sur l'exploitation agricole, en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, tel que défini à l'article 18 du présent accord.

Une information régulière de l'organisme assureur du choix des actions et de leur financement sera transmise à la commission paritaire de suivi instituée à l'article 23 du présent accord.

## **Article 18**

### *Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée*

L'adhésion des salariés au régime de prévoyance est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par le dispositif de protection sociale complémentaire.

Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation pour le dispositif prévoyance est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé(s) par l'employeur pour le mois durant lequel l'absence est intervenue.

## **Article 19**

### *Portabilité*

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés des exploitations et entreprises agricoles entrant dans le champ d'application du présent accord et couverts collectivement par les garanties prévoyance bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans les conditions suivantes.



## **Article 19.1**

### *Durée et limites*

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

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

- à la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage (notamment en cas de radiation des listes de Pôle emploi) ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, sauf en cas de cumul retraite/chômage ;
- en cas de décès de l'ancien salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, quel qu'en soit le motif, est sans incidence sur la durée de maintien des garanties, qui n'est pas prolongée d'autant.

Le bénéfice du maintien des garanties du dispositif prévoyance prévu par le présent accord est subordonné à la condition que les droits aient été ouverts chez le dernier employeur.

## **Article 19.2**

### *Garanties maintenues*

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'exploitation ou l'entreprise agricoles. Quant aux garanties collectives concernées, il peut s'agir des garanties obligatoires ou facultatives, étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives prévues par l'un des actes mentionnés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant la rupture de son contrat de travail pour que la portabilité soit assurée pour cette couverture optionnelle.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité sont modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités, au titre de l'arrêt de travail, d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au cours de la même période.

## **Article 19.3**

### *Formalités de déclaration*

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur qui met en œuvre la couverture dont il bénéficiait, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues aux articles 19, 19.1 et 19.2 ci-dessus, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après.

L'employeur signale la possibilité de maintien des garanties dans le certificat de travail du salarié et il informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail de celui-ci.

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties (notamment les justificatifs de versement des allocations chômage de chaque mois pour lequel les prestations sont dues).

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

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, quel qu'en soit le motif, est sans incidence sur le calcul de la durée du maintien de couverture, qui ne sera donc pas prolongée d'autant.

#### **Article 19.4**

##### *Cotisations*

Le dispositif de maintien de couverture dit de « portabilité » du présent article est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations ; ainsi, les anciens salariés en bénéficient sans contrepartie de cotisation. Le coût lié à ce dispositif est intégré à la cotisation des salariés en activité.

#### **Article 20**

##### *Maintien des garanties*

Conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi Evin du 31 décembre 1989, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance du présent accord est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées qui sont acquises ou nées pendant son exécution.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article 7.1 de la loi Evin du 31 décembre 1989, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance du présent accord est sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité, telle que définie par le présent accord.

#### **Article 21**

##### *Maintien de la couverture*

Conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi Evin du 31 décembre 1989, les clauses des contrats collectifs d'assurance, permettant à l'employeur de couvrir ses obligations au titre du présent accord, devront prévoir les modalités et les conditions tarifaires selon lesquelles le ou les organismes assureurs maintiendront cette couverture, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médical, au profit de la population concernée, sous réserve qu'ils en fassent la demande, avant la fin du délai de préavis, en cas de résiliation ou de non-renouvellement desdits contrats collectifs.

Dès lors, si ledit contrat collectif d'assurance prend fin, quelle que soit la partie qui en a pris l'initiative, il devra prévoir la possibilité pour l'assuré de souscrire individuellement un contrat prévoyance auprès de l'assureur qui avait pris en charge l'assurance de groupe, qui a été résiliée ou non renouvelée.

#### **Article 22**

##### *Information des assurés*

Les parties signataires rappellent que les employeurs des exploitations et entreprises agricoles sont tenus de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera remise par l'organisme assureur auprès duquel ils auront souscrit les garanties au titre du présent accord.

Cette notice définit notamment lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir, les exclusions ou limitations de garanties ainsi que les délais de prescription.

Les salariés seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

### **Article 23**

#### *Commission paritaire de suivi*

Une commission paritaire de suivi, constituée des organisations professionnelles signataires, se réunira au moins deux fois par an afin notamment d'examiner les aménagements à apporter aux dispositions du présent accord qui s'avèreraient nécessaires.

Cette commission paritaire de suivi pourra ainsi faire des propositions aux partenaires sociaux de la commission mixte, celle-ci restant seule compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.

### **Article 24**

#### *Dépôt et demande d'extension*

Le présent accord, régulièrement signé, est notifié à chacune des organisations représentatives et déposé auprès des services compétents de l'Etat, ainsi qu'aux greffes des conseils de prudhommes compétents.

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 accord à toutes les exploitations et entreprises agricoles entrant dans son champ d'application.

Fait à Brignoles, le 4 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9311. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, ÉLEVAGE,  
VITICULTURE, ARBORICULTURE, EXPLOITATIONS DE MARAÎCHAGE  
ET EXPLOITATIONS DE PRODUCTIONS LÉGUMIÈRES  
(Haute-Garonne)  
(29 juin 1971)**

(Etendue par arrêté du 17 mars 1972,  
*Journal officiel* du 15 avril 1972)

---

**AVENANT N° 141 DU 14 JANVIER 2016  
(RÉVISION TOTALE DE LA CONVENTION COLLECTIVE)**

NOR : *AGRS1697129M*

IDCC : 9311

Entre :

La FDSEA de la Haute-Garonne,

D'une part, et

Le SGA CFDT de la Haute-Garonne ;

La FNAF CGT ;

La FGTA FO de la Haute-Garonne ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant a pour objet de réviser la totalité de la convention collective de travail concernant les exploitations agricoles de polyculture, élevage, viticulture, arboriculture, exploitations de maraîchage et exploitations de productions légumières du département de la Haute-Garonne.

**Article 2**

La convention collective de travail du 29 juin 1971 concernant les exploitations agricoles de polyculture, élevage, viticulture, arboriculture, exploitations de maraîchage et exploitations de productions légumières du département de la Haute-Garonne est abrogée et remplacée dans toutes ses dispositions par les dispositions suivantes :

« Convention collective départementale de travail du 14 janvier 2016 concernant les exploitations agricoles de la Haute-Garonne (polyculture, élevage, viticulture, arboriculture, maraîchage, productions légumières).

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

### CHAMP D'APPLICATION

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

##### *Champ d'application professionnel*

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs (particuliers, groupements ou sociétés) et les salariés :

- des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, d'arboriculture, de maraîchage et de productions légumières ;
- des établissements de toute nature dirigés par le chef d'exploitation 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 ;
- des structures d'accueil touristique, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci et dirigées par le chef d'exploitation, permettant d'effectuer des locations de logements en meublé, des prestations d'hébergement en plein air, de loisirs ou de restauration à la condition que les produits proposés proviennent en grande partie de l'exploitation ;
- des groupements d'intérêt économique exclusivement constitués de l'une des catégories d'entreprises définies au deuxième alinéa du présent article ;
- des groupements d'employeurs constitués de personnes physiques ou morales entrant dans le champ d'application de la présente convention.

#### Article 2

##### *Incidence sur les contrats antérieurs*

La présente convention s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats individuels de travail ou dans les accords collectifs antérieurs, lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que les dispositions de la présente convention.

En aucun cas, la rémunération allouée au salarié ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention.

#### Article 3

##### *Champ d'application territorial*

La présente convention est applicable aux exploitations visées à l'article 1<sup>er</sup> et ayant leur siège de l'exploitation sur le territoire du département de la Haute-Garonne. Elle régit tous les travaux salariés qui y sont effectués quel que soit le domicile des parties et même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe.

## CHAPITRE II

### DURÉE. – RÉVISION. – DÉNONCIATION

#### Article 4

##### *Durée*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

## Article 5

### *Révision. – Dénonciation*

#### 1. Révision

La présente convention pourra, à tout moment, faire l'objet d'une demande de révision de la part de l'une des parties signataires, adressée par lettre recommandée aux autres parties et au directeur du travail, responsable de l'unité départementale de la Haute-Garonne de la DIRECCTE.

La demande en révision doit spécifier clairement les articles auxquels elle s'applique et les nouveaux textes que la partie demanderesse désire y substituer.

Le responsable départemental de la DIRECCTE doit, dans un délai de 1 mois à dater de la demande en révision, provoquer la réunion de la commission mixte.

#### 2. Dénonciation

La dénonciation de la présente convention peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires. Elle est notifiée par son auteur aux autres signataires par pli recommandé avec préavis de 3 mois.

Elle doit donner lieu à dépôt, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les effets immédiats collectifs ou individuels de la dénonciation sont réglés par les dispositions contenues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Dans les cas où la dénonciation émane de la totalité des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans un délai maximum de 60 jours suivant la date de dénonciation.

De nouvelles propositions sont jointes à la dénonciation.

## CHAPITRE III

### PROCÉDURE DE CONCILIATION

## Article 6

### *Commission paritaire d'interprétation*

Les difficultés d'interprétation des dispositions de la présente convention seront soumises à la commission paritaire d'interprétation.

#### 1. Composition

Elle est composée d'un représentant syndical appartenant à chacune des organisations salariales signataires de la présente convention et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par les organisations patronales signataires.

Elle est présidée par le responsable de l'unité départementale Haute-Garonne de la DIRECCTE ou par son représentant.

#### 2. Saisine

La commission est réunie à la demande de toute organisation patronale ou salariale, qui saisit à cet effet le président de la commission.

Celui-ci doit envoyer les convocations aux organisations syndicales, membres de la commission, dans un délai maximum de 8 jours francs à dater de la réception de la demande de réunion de la commission d'interprétation.

#### 3. Secrétariat

Le secrétariat de cette commission est assuré par un représentant de la DIRECCTE compétente.

Le résultat des réunions de la commission d'interprétation est consigné dans un procès-verbal.

Ce procès-verbal sera :

- notifié par l'organisation ayant saisi la commission aux autres organisations représentatives d'employeurs et de salariés ;
- annexé à la présente convention.

La commission ne peut en aucun cas apporter de modification à la présente convention.

En cas d'absence d'accord sur l'interprétation de l'article concerné, celui-ci sera renvoyé à la négociation collective.

## Article 7

### *Commission paritaire de conciliation*

Les conflits collectifs du travail entre salariés et employeurs liés par la présente convention peuvent être soumis à une commission paritaire de conciliation.

#### 1. Composition

Elle est composée d'un représentant syndical appartenant à chacune des organisations salariales signataires de la présente convention et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par les organisations patronales signataires.

Elle est présidée par un représentant de la DIRECCTE compétente.

Les représentants des parties concernées dans le conflit sont convoqués et entendus par la commission.

#### 2. Saisine

La commission est réunie à la demande de toute organisation patronale ou salariale, signataire de la convention, qui saisit à cet effet le président de la commission.

Celui-ci doit envoyer les convocations aux organisations syndicales, membres de la commission, dans un délai maximum de 8 jours francs à dater de la réception de la demande de réunion de la commission de conciliation.

#### 3. Secrétariat

Le secrétariat de cette commission est assuré par un représentant de la DIRECCTE compétente.

Les résultats des réunions des commissions paritaires de conciliation sont consignés dans un procès-verbal de conciliation, totale ou partielle, de non-conciliation ou d'ajournement.

Le procès-verbal de conciliation est dressé sur-le-champ, il doit être signé par le président et les membres de la commission ainsi que par les représentants des parties, lorsque celles-ci ont été convoquées.

En cas de non-conciliation ou d'ajournement, le procès-verbal doit être notifié aux parties dans les 15 jours suivant la réunion.

Le dépôt des procès-verbaux de conciliation, partielle ou totale, ou de non-conciliation est effectué conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

## Article 8

### *Procédure légale de conciliation*

Les conflits collectifs qui, pour quelque raison que ce soit, n'ont pas été soumis à la procédure conventionnelle ci-dessus, ou s'ils l'ont été en cas de non-conciliation, peuvent être portés devant les instances légales prévues par les dispositions de la partie II, livre V, titre II, chapitres I, II, III et IV du code du travail.

## CHAPITRE IV

### LIBERTÉ D'OPINION. – DROIT SYNDICAL. – REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

#### Article 9

##### *Liberté d'opinion et droit syndical*

La liberté d'opinion doit être respectée sur les lieux et dans les relations de travail.

Les salariés sont libres d'adhérer et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu de la partie II, livre I<sup>er</sup>, du code du travail.

Les employeurs ne doivent pas s'opposer à l'absence de leurs salariés lorsque ceux-ci sont convoqués aux réunions des commissions prévues par la présente convention ou par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur.

#### Article 10

##### *Principe général 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, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, 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, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa 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 ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

#### Article 11

##### *Représentation syndicale*

##### 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 (art. L. 2143-3 et suivants du code du travail).

Dans les entreprises ou exploitations agricoles de moins de 50 salariés, un délégué du personnel peut être désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat (art. L. 2143-6 du code du travail).

Le délégué syndical représente son organisation auprès de l'employeur. Chaque délégué syndical bénéficie, pour l'exercice de sa mission, d'un crédit d'heures conformément aux dispositions légales (art. L. 2143-13 et suivants du code du travail). Ce temps est payé comme temps de travail.

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 12

##### *Délégués du personnel*

Dans les entreprises de 11 salariés et plus, répondant aux conditions d'effectifs définies aux articles L. 2312-1 à L. 2312-5, les délégués du personnel sont élus conformément aux dispositions des articles L. 2314-1 et suivants du code du travail.



Ils ont les attributions et pouvoirs définis aux articles L. 2313-1 et suivants du code du travail, qu'ils exercent suivant les modalités édictées par les articles L. 2315-1 et suivants du code du travail.

### Article 13

#### *Calcul de l'effectif*

L'effectif est calculé en application des articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail.

## CHAPITRE V

### DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

### Article 14

#### *Définition de l'emploi. – Rémunération mensuelle*

##### A. – Définition de l'emploi

##### 1. Contrat à durée indéterminée (CDI)

1° CDI à temps complet :

- salarié auquel l'employeur garantit toute l'année un salaire calculé sur une durée de travail de 35 heures par semaine (ou 1 607 heures par an).

2° CDI à temps partiel :

- est considéré comme salarié à temps partiel celui auquel l'employeur offre un emploi sur une base inférieure à la durée légale. Le contrat de travail des salariés permanents à temps partiel doit être écrit. Les conditions d'emploi des salariés à temps partiel sont régies par les dispositions légales et par celles de l'article 9.2 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail.

La rémunération du salarié est mensualisée dans les conditions définies à l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation.

3° CDI intermittents :

- des contrats de travail intermittent prévus par les articles L. 3123-31 à L. 3123-37 du code du travail peuvent être conclus dans les conditions et suivant les modalités résultant des dispositions de l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981, modifié, sur la durée du travail en agriculture afin de pourvoir des emplois permanents définis ci-après qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Le contrat de travail intermittent est, conformément aux dispositions des articles L. 3123-31 à L. 3123-37 du code du travail, un contrat de travail à durée indéterminée qui doit être conclu par écrit. Il mentionne obligatoirement :

1. La qualification du salarié ;
2. Les éléments de la rémunération ;
3. La durée annuelle minimale de travail du salarié (comprise entre 300 et 1 200 heures) ;
4. Les périodes pendant lesquelles celui-ci travaille ;
5. La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

##### 2. Contrat à durée déterminée (CDD)

Les conditions d'emploi des salariés embauchés pour une durée déterminée sont régies par les dispositions légales et par celles des accords nationaux du 23 décembre 1981 sur la durée du travail et du 18 juillet 2002 sur l'emploi saisonnier.

## B. – Rémunération mensuelle

La rémunération mensuelle à temps plein hors saisonnier est calculée de la façon suivante :

$$35 \text{ heures} \times 52 \text{ semaines} / 12 \text{ mois}$$

est égale à 151, 67 heures.

La rémunération mensuelle à temps partiel hors saisonnier est calculée de la façon suivante :

$$\text{Nombre heures hebdomadaires contractuel} \times 52 \text{ semaines} / 12 \text{ mois.}$$

Les salariés saisonniers doivent être rémunérés soit :

- en fonction des heures réellement travaillées au cours du mois ;
- conformément à l'article n° 5 de l'accord national du 18 juillet 2002 relatif au travail saisonnier (joint en annexe).

## Article 15

### *Formation professionnelle*

Les salariés ont un droit à la formation continue tout au long de leur vie professionnelle. Le FAFSEA est l'organisme chargé de la gestion de la formation professionnelle des salariés agricoles.

Les employeurs ont l'obligation de former leurs salariés afin de maintenir leur employabilité.

Formation à l'initiative de l'employeur : l'employeur peut envoyer le salarié suivre une formation de son choix. Son salaire est maintenu par l'employeur qui peut être indemnisé par le FAFSEA, selon les règles définies par celui-ci. A l'issue de la formation, le salarié est réintégré automatiquement dans l'entreprise selon les dispositions légales et conventionnelles.

Formation à l'initiative du salarié : annuellement, le salarié acquiert un droit à la formation continue.

Le salarié peut également, à son initiative, bénéficier d'une formation dans le cadre d'un congé individuel de formation ou autre dispositif. Il doit respecter les procédures et délais de demande. Lorsqu'il est en congé de formation, le contrat de travail est suspendu, il est stagiaire de la formation et est indemnisé suivant les termes de la convention signée à cette occasion avec le FAFSEA.

Les employeurs contribuent au financement de ce fonds par une cotisation assise sur les salaires sous réserve des dispositions légales.

## CHAPITRE VI

### DISPOSITIONS RELATIVES À L'EMBAUCHE

## Article 16

### *Travail des jeunes*

Au-delà des modalités d'embauche de droit commun, l'embauche d'un jeune de moins de 18 ans impose également la signature du contrat par le représentant légal et le respect des règles spécifiques sur la durée du travail et la sécurité des jeunes fixées notamment aux articles L. 715-1, R. 715-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime.

L'embauche d'un jeune de moins de 16 ans doit être déclarée au service d'inspection du travail de la DIRECCTE, unité départementale Haute-Garonne, au moins 15 jours avant la date prévue de l'embauche.

Avant 16 ans, l'embauche d'un jeune est autorisée dans les cas suivants :

- travail en famille à partir de 14 ans et pour des travaux occasionnels et de courte durée ;
- pendant les vacances scolaires, à condition que les vacances soient d'une durée d'au moins 7 jours et que le jeune ne travaille qu'au maximum la moitié desdites vacances.

L'employeur s'engage à respecter les dispositions relatives aux travaux interdits aux mineurs de moins de 18 ans et répertoriés sous les articles D. 4153-15 à D. 4153-37 du code du travail.

Pour les jeunes en formation remplissant les conditions fixées à l'article R. 4153-39 du même code, il peut cependant déroger à ces interdictions sous réserve de respecter au préalable la procédure de déclaration auprès de l'autorité compétente.

#### Article 17

##### *Embauche des salariés étrangers*

L'employeur doit se rapprocher de la DIRECCTE et de la préfecture pour connaître la législation en vigueur.

#### Article 18

##### *Cumul d'emplois salariés*

Sous réserve de respecter ses obligations de loyauté et éventuellement d'exclusivité, un salarié peut exercer plusieurs activités professionnelles chez des employeurs différents, à condition que la durée totale de ses travaux salariés ne dépasse pas les durées maximales de travail (48 heures par semaine et 44 heures en moyenne sur 12 mois). L'employeur peut exiger les documents lui permettant de vérifier cette durée totale de travail.

Il est interdit d'occuper temporairement ou de quelque façon que ce soit des salariés en congés payés, sauf dans le cadre d'un contrat vendanges.

#### Article 19

##### *Cumul emploi-retraite*

Un retraité peut reprendre une activité salariée sous réserve de respecter les dispositions légales s'il ne veut pas perdre ses droits à pension.

Il est conseillé à un retraité envisageant de reprendre une activité salariée de se renseigner auprès du ou des organismes chargés du versement de sa pension.

#### Article 20

##### *Période d'essai*

L'engagement définitif d'un salarié n'intervient éventuellement qu'à l'expiration d'une période d'essai qui doit impérativement être fixée par écrit dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

Pour les embauches à durée indéterminée, la période d'essai est fixée au plus à :

- 2 mois pour les ouvriers ou employés non cadres ;
- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres.

Pour les cadres, cette période pourra être renouvelée une fois pour 4 mois maximum, dans les conditions suivantes :

- cette possibilité doit être prévue au moment de l'embauche, dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement ;
- le renouvellement doit faire l'objet d'un accord exprès et écrit des deux parties.

Pour les embauches à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison de :

- 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines d'essai, si la durée du contrat de travail ne dépasse pas 6 mois ;
- 1 mois d'essai dans les autres cas.

Pour les contrats à terme imprécis, la période de référence est la durée minimale prévue au contrat.

Durant la période d'essai, l'ouvrier est payé au moins au taux correspondant à la qualification professionnelle pour laquelle il est embauché.

La rupture durant la période d'essai doit faire l'objet d'un préavis.

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur :

- 1 jour en deçà de 8 jours de présence ;
- 2 jours entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

En cas de rupture à l'initiative du salarié :

- 1 jour en deçà de 8 jours ;
- 2 jours au-delà de 8 jours.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du préavis.

## Article 21

### *Etablissement du contrat de travail*

Un contrat de travail doit être conclu par écrit entre les parties ; il peut être à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou partiel ou intermittent.

## Article 22

### *Réintégration à l'issue d'une suspension du contrat de travail*

A l'issue d'un arrêt maladie ou accident, le salarié reconnu apte est réintégré dans son poste antérieur ou sur un poste similaire avec une rémunération équivalente.

En cas d'incapacité reconnue par la médecine du travail, l'employeur doit rechercher toute possibilité de reclassement ou d'aménagement du poste de travail.

En cas d'incapacité totale et sans reclassement possible, l'employeur doit procéder au licenciement du salarié dans le mois suivant la deuxième visite à la médecine du travail en respectant la procédure *ad hoc*. A défaut de licenciement dans ce délai, l'employeur est tenu de reprendre le versement du salaire 1 mois après la deuxième visite devant le médecin du travail, ou après la visite unique dans le cas où le médecin du travail la décide en application de l'article R. 717-18 du code rural et de la pêche maritime.

Il est recommandé aux parties de se faire assister dans la mise en place de cette procédure complexe.

## CHAPITRE VII

### CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS HIÉRARCHIQUES

## Article 23

### *Classification des emplois*

Pour le passage de la grille de classification antérieure à l'application de la grille de classification ci-dessous, une grille de raccordement est établie et annexée à la présente convention.

Niveau I. – Emplois d'exécutant

Echelon 1 (ex-coef. 100)

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières.

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

La durée d'emploi à cet échelon ne peut excéder 8 mois.

Exemples :

- activités d'entretien ou de transformation dans l'agrotourisme ;
- travaux de vignes : tombée des bois, pliage, liage, relevage, épamprage manuel ;
- ramasseurs de fruits et légumes ;
- castration maïs ;
- ouvriers travaillant sur chaîne (emballage, embouteillage) ;
- éclaircissage de fruits ;
- conduite occasionnelle de tracteur de moins de 110 chevaux hors circulation routière attelé à un matériel simple hors outils animés et équipements de levage.

Echelon 2 (ex-coef. 115)

Emploi comportant des tâches 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 pré-réglées et de maniement simple, occasionnellement ou à usage restreint.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire. Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont pas ou peu de conséquences sur les plans économique ou de la sécurité des personnes.

Salarié administratif réalisant des travaux de frappe, de mise en forme de documents. Peut établir les factures, faire les saisies. Utilisation simple de l'informatique.

Exemples :

- ramasseurs de fruits demandant une appréciation de la maturité ;
- vendangeurs, coupeurs ;
- abattage volailles, saignage, plumage ;
- travaux sur chaîne (emballage) ;
- éclaircissage de fruits ;
- conduite occasionnelle de tracteur de moins de 110 chevaux hors circulation routière attelé à un matériel simple hors outils animés et équipements de levage. Après 8 mois d'expérience, le salarié pourra conduire sur le réseau routier.

Niveau II. – Emplois spécialisés

Echelon 1 (ex-coef. 130)

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexe, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite, de la part du titulaire, une bonne maîtrise des savoir-faire compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité à déceler des anomalies et incidents et à alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution du travail ne présentent pas de caractère de gravité sur les plans économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.

Pour les salariés en contrat de travail à durée indéterminée, la durée d'emploi à cet échelon ne peut excéder 3 ans.

Pour les contrats de travail à durée déterminée des salariés présents au moins 6 mois par an dans l'entreprise, la durée d'emploi à cet échelon ne peut excéder 3 ans.

Exemples :

- chauffeur de tracteur tâches simples ;
- aide-vacher, aide-berger, aide-porcher, aide-chevrier, aide-gaveur, soins quotidiens au troupeau, traite ;
- aide-gardien de troupeaux en estive ;
- tailleur vignes et arbres fruitiers ;
- aide aux transformations agroalimentaires (exemple : conserverie, fromagerie...) ;
- vendeur non responsable de la caisse ;
- serveur à table (fermes-auberges, tables d'hôtes) ;
- aide-mécanicien.

Echelon 2 (ex-coef. 145)

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer l'entretien courant selon les consignes données.

Dans le domaine de l'élevage, salarié assurant :

- la surveillance des cheptels transhumants ;
- la surveillance des boiteries, de la toux, des yeux et plus généralement de l'état général des animaux ;
- la rotation des animaux sur les quartiers de l'estive ;
- la tenue quotidienne du cahier d'estive ;
- la distribution de sel.

Salarié capable de détecter les animaux malades ou toute autre anomalie, notamment au moment de la mise bas, afin d'en informer son supérieur ou le chef d'exploitation en temps utile ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Salarié devant, outre la surveillance, assumer les soins de base aux animaux.

Salarié ayant une bonne maîtrise des savoir-faire compatible avec l'organisation du travail sur l'estive.

Salarié effectuant également la surveillance et l'entretien des équipements de l'estive (clôtures, points d'abreuvement...) selon les instructions qui lui sont données.

Salarié responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données, sachant prendre des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain, salarié sachant prendre l'initiative d'appeler directement le vétérinaire ou un mécanicien en cas de besoin.

Exemples :

- chauffeur de tracteur pour des travaux spécialisés nécessitant des réglages simples ;
- traitements phytosanitaires sans préparation des bouillies ;
- vacher, berger, porcher, chevrier ;
- gardien de troupeau en estive ;
- abatteur, saigneur, plumeur confirmé.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.

Niveau III. – Emplois qualifiés

Echelon 1 (ex-coef. 160)

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise.

L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données, il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels...).

Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.

A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires.

Dans le domaine de l'élevage, salarié assurant les tâches de gardien de troupeau niveau II échelon 2 qui, de par ses connaissances et son expérience professionnelle, a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les animaux et déceler les pannes élémentaires sur le matériel et les réparer.

Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA.

Pour les salariés en contrat de travail à durée indéterminée, la durée d'emploi à cet échelon ne peut excéder 3 ans.

Pour les contrats de travail à durée déterminée des salariés présents au moins 6 mois par an dans l'entreprise, la durée d'emploi à cet échelon ne peut excéder 3 ans.

Exemples :

- fromager ;
- découpe de viande ;
- gaveur ;
- gardien de troupeau qualifié en estive ;
- conducteur de tracteur ;
- cariste ou conducteur de chariot de manutention à bras télescopique, muni de l'autorisation de conduite délivrée par l'employeur ;
- chauffeur-livreur ;
- préparateur de commandes ;
- vente et tenue de caisse ;
- travaux en silo (chargement, déchargement) ;
- chauffeur de poids lourd jusqu'à 19 T (permis C) assurant occasionnellement des transports nécessités par l'exploitation agricole ;
- conducteur occasionnel d'automoteur, de moissonneuse-batteuse, d'ensileuse, de machine à vendanger, etc., sachant régler ;
- coordination sans organisation d'une équipe de saisonniers ;
- mécanicien d'entretien.



## Echelon 2 (ex-coef. 180)

Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées, comme au 1<sup>er</sup> échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large, et qui nécessite une autonomie plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.

Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.

Emploi correspondant au référentiel du BEPA.

Exemples :

- conducteur de poids lourd jusqu'à 19 T (permis C).

## Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés

### Echelon 1 (ex-coef. 200)

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

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

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

Pour les salariés en contrat de travail à durée indéterminée, la durée d'emploi à cet échelon ne peut excéder 3 ans.

Pour les contrats de travail à durée déterminée des salariés présents au moins 6 mois par an dans l'entreprise, la durée d'emploi à cet échelon ne peut excéder 3 ans.

Exemples :

- conducteur principal d'automoteur, de moissonneuse-batteuse, d'ensileuse, de machine à vendanger, etc., sachant régler, sans organiser le chantier.
- gardien de troupeau hautement qualifié en estive ;
- chauffeur poids lourd de plus de 19 tonnes ;
- prépare et applique les produits de traitement selon les dosages indiqués par l'employeur ;
- secrétaire administrative polyvalente hautement qualifiée ;
- mécanicien hautement qualifié.

### Echelon 2 (ex-coef. 220)

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

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.

Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

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

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

Exemples :

- conducteur principal d'automoteur, de moissonneuse-batteuse, d'ensileuse, de machine à vendanger, etc., capable d'organiser le chantier ;



- gestion des approvisionnements ou des commandes ;
- chargé de la vinification sous la responsabilité d'un œnologue ;
- peut seconder le chef de culture ;
- mécanicien hautement qualifié.

Techniciens et agents de maîtrise (TAM) niveau I

Echelon 1. – Technicien

A ce niveau, le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyse, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

En outre, il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrement et traitement des données sur informatique...

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel du BTS agricole).

Pour les salariés en contrat de travail à durée indéterminée, la durée d'emploi à cet échelon ne peut excéder 3 ans.

Pour les contrats de travail à durée déterminée des salariés présents au moins 6 mois par an dans l'entreprise, la durée d'emploi à cet échelon ne peut excéder 3 ans.

Echelon 2. – Technicien

Le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou certains résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Agent de maîtrise

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquels il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux des salariés qu'il encadre.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuels comme à informer des éléments positifs constatés.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller, s'il y a lieu, au port des équipements de protection individuelle.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel du BTS agricole).

Techniciens et agents de maîtrise (TAM). – Niveau II

Technicien

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.

Ces compétences techniques et son expérience 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.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiés.

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs à 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.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel du BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieur agricole).

#### Agent de maîtrise

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les 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 formations professionnelles possibles des salariés qu'il encadre.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III ou II (tels que correspondant à ce jour au référentiel du BTS ou aux référentiels des diplômes d'ingénieur agricole).

#### Cadres. – Niveau I

##### Echelon 1 (ex-coef. 236)

Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et les tableaux de bord, les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieur agricole).

L'échelon 1 s'applique jusqu'à 5 ans de présence dans l'entreprise au niveau cadre 1, échelon 1.

##### Echelon 2 (ex-coef. 252)

L'échelon 2 s'applique au-delà de 5 ans de présence dans l'entreprise au niveau cadre 1, échelon 1.

#### Cadres. – Niveau II

##### Echelon 1 (ex-coef. 294)

Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise.

Il détermine les orientations 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, ses résultats, son image et sa pérennité.

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 et rédige les documents nécessaires.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieur agricole).

Echelon 2 (ex-coef. 384)

Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire mandataire social, gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration.

## CHAPITRE VIII

### RÉMUNÉRATIONS ET FRAIS PROFESSIONNELS

#### Article 24

##### *Bulletin de paie*

L'employeur doit remettre au salarié lors du paiement de sa rémunération un bulletin de paie établi conformément aux dispositions légales.

#### Article 25

##### *Rémunérations minimales*

Les rémunérations minimales sont fixées par les partenaires sociaux dans une grille négociée annuellement.

En aucun cas, un salarié ne peut être rémunéré en dessous du Smic.

#### Article 26

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

Pour un même travail ou un travail de valeur égale, les femmes perçoivent le même salaire que les hommes.

#### Article 27

##### *Prime de fin de contrat à durée déterminée*

Les salariés embauchés en contrat à durée déterminée bénéficient d'une prime de précarité de 10 %, versée en fin de contrat. Cette prime n'est pas due :

- pour les contrats saisonniers ;
- pour l'embauche des jeunes pendant les vacances scolaires ;
- pour l'embauche dans le cadre de contrat aidé ou de formation professionnelle en alternance ;
- si le contrat se poursuit en contrat à durée indéterminée ;
- si le salarié refuse la transformation de son contrat en contrat à durée indéterminée.

#### Article 28

##### *Salaires des mineurs*

Le taux du Smic applicable aux mineurs est de :

- 80 % du Smic avant 17 ans ;
- 90 % du Smic entre 17 et 18 ans.

Cet abattement est supprimé pour les mineurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

#### Article 29

##### *Épargne salariale. – Participation. – Intéressement*

L'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale (plan d'épargne entreprise, plan d'épargne interentreprises, plan d'épargne pour la retraite collectif) permettent au salarié de bénéficier d'un revenu supplémentaire, dans des conditions qui varient en fonction de chaque dispositif.

## Article 30

### *Salaire des ouvriers changeant temporairement d'emploi*

L'ouvrier appelé à effectuer des travaux dans une catégorie inférieure à celle à laquelle il appartient conserve son salaire ; l'ouvrier appelé à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à celle à laquelle il appartient perçoit le salaire de cette catégorie durant le temps pendant lequel il y est employé.

## Article 31

### *Prévoyance. – Garanties en cas d'incapacité temporaire ou permanente de travail Garantie décès*

Les salariés non cadres employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention bénéficient de l'accord sur le régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres en Ariège et en Haute-Garonne du 20 juillet 2009 et de ses avenants.

Les salariés cadres ou assimilés employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention bénéficient de l'accord du régime prévu par l'accord national de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 et de ses avenants.

A cet effet, les entreprises doivent adhérer obligatoirement à un organisme compétent et y affilier leurs salariés concernés.

## Article 32

### *Régime de retraite complémentaire*

Tous les salariés doivent être affiliés à une caisse de retraite complémentaire.

La MSA transmet directement les informations concernant le salarié non cadre à la Camarca, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

Pour les techniciens, agents de maîtrise et cadres, l'employeur doit affilier directement le salarié concerné à l'ARA, Agrica Retraite Agirc, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

## Article 33

### *Avantages en nature*

Les avantages en nature accordés par l'employeur doivent figurer dans la fiche de paie et être évalués conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, publiées chaque année au *Journal officiel*.

Les avantages en nature peuvent être notamment :

- l'utilisation privée du véhicule mis à disposition par l'entreprise ;
- la nourriture ;
- le logement ;
- le blanchissage ;
- les outils issus des technologies de l'information et de la communication.

## Article 34

### *Frais professionnels*

Les frais professionnels engagés par le salarié dans l'exercice de ses fonctions lui sont remboursés sur justificatif, dans la limite des barèmes légaux (arrêté du 17 juin 2003 modifié) s'ils existent ou à défaut dans les limites fixées contractuellement.

Les frais professionnels peuvent être notamment :

- frais de repas ;
- frais de logement ;
- frais d'utilisation du véhicule personnel ;

- frais liés au télétravail ou à l'utilisation des outils issus des technologies de l'information et de la communication ;
- frais de salissure dans la limite fixée dans l'avenant rémunération.

## CHAPITRE IX

### DURÉE DU TRAVAIL. – ABSENCES

#### Article 35

##### *Repos quotidien*

Chaque jour, le salarié a droit à un repos de 11 heures consécutives, conformément à la réglementation en vigueur.

#### Article 36

##### *Repos hebdomadaire*

Le repos hebdomadaire, d'une durée minimale de 24 heures consécutives à laquelle s'ajoute un repos quotidien, est en principe pris le dimanche.

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités ci-après :

1. Un autre jour que le dimanche, sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;
2. Une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
3. Par roulement, à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois ;
4. Par roulement pour les activités d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation.

L'autorisation de déroger au premier paragraphe du présent article en faisant usage des modalités fixées au deuxième paragraphe ci-dessus devra être obtenue de l'autorité administrative compétente <sup>(1)</sup>.

L'employeur est admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'il en existe, aux salariés employés :

1. Par roulement pour le personnel obligé techniquement de travailler par équipes successives suivant un cycle continu ;
2. Selon la modalité prévue aux 1 ou 2 du deuxième paragraphe du présent article dans le cas des exploitations de polyculture associées à des activités d'élevage exercées à titre principal qui n'emploient qu'un salarié polyvalent ;
3. Selon l'une des modalités prévues au deuxième paragraphe du présent article pour le personnel employé :
  - aux soins aux animaux ;
  - aux opérations qui doivent être effectuées quotidiennement et ne peuvent être différées ;
  - à la conduite des appareils fonctionnant en continu ;
  - au traitement des matières susceptibles d'altération très rapide ;
  - à des activités d'accueil destinées à une clientèle de touristes ainsi qu'aux activités préparatoires ou complémentaires directement liées à ces opérations.

---

(1) L'inspecteur du travail selon l'article R. 714-4 du code rural et de la pêche maritime en vigueur au 14 janvier 2016.

Le repos hebdomadaire peut être suspendu 6 fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 714-1-V du code rural et de la pêche maritime, à condition que les intéressés bénéficient d'un repos compensateur égal au repos supprimé.

La rémunération du travail effectué le dimanche sera majorée de 50 %. Cette majoration pourra être remplacée par un repos d'une durée égale à la moitié du temps de travail ainsi effectué. Ce repos compensateur devra être attribué au salarié dans les 2 mois qui suivent l'accomplissement du travail dominical, conformément aux modalités arrêtées d'un commun accord entre les parties.

#### Article 37

##### *Jours fériés*

Outre le 1<sup>er</sup> Mai, seront chômés et payés les jours fériés ci-après :

- le jour de Noël ;
- le 1<sup>er</sup> janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- l'Ascension ;
- le 8 Mai ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 Juillet ;
- le 15 août ;
- le 1<sup>er</sup> novembre ;
- le 11 Novembre.

Le travail exceptionnel le 1<sup>er</sup> Mai donne lieu à une majoration de 100 % de la rémunération.

Le travail exceptionnel un autre jour férié, hormis dans le cadre de la journée de solidarité, donne lieu à une majoration de 50 % de la rémunération.

#### Article 38

##### *Durée du travail*

La durée légale du travail effectif des salariés agricoles est fixée à 35 heures par semaine conformément aux dispositions des articles L. 713-2 et suivants du code rural et de la pêche maritime, de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles et de l'accord national du 18 juillet 2002 sur les saisonniers en annexe de la présente convention.

La durée de travail des salariés cadres, disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'exploitation ou de l'entreprise, peut être aménagée sous forme de forfait heures ou de forfait jours conformément aux dispositions des articles 11.3 et 11.4 de l'accord national sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles du 23 décembre 1981.

Il est possible d'aménager le temps de travail et de l'adapter aux variations saisonnières, conformément aux dispositions des articles 10.1 et suivants de l'accord national sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles du 23 décembre 1981.

Ces articles traitent de :

- la réduction du temps de travail sous forme de repos ;
- du repos compensateur de remplacement ;
- du travail par cycles ;
- de l'annualisation de la durée du travail ;
- de la durée et de l'organisation du travail et des repos.

## Article 39

### *Durée du travail des gardiens de troupeau en estive*

Compte tenu de la spécificité de leur travail, le salaire des gardiens de troupeau est calculé sur la base forfaitaire de 42 heures hebdomadaires, dont 7 heures supplémentaires majorées, réparties sur 6 jours de travail. Ces heures sont considérées comme du temps de travail effectif.

Les majorations pour heures supplémentaires sont conformes aux dispositions réglementaires et conventionnelles.

Les heures journalières sont gérées par le gardien de troupeau en fonction du travail et des conditions climatiques.

Les heures supplémentaires au-delà du forfait de 42 heures s'effectuent uniquement à la demande écrite de l'employeur.

## Article 40

### *Absences*

Toute absence doit être autorisée ou motivée. L'autorisation, sauf en cas d'urgence, doit être demandée à l'employeur l'avant-veille du premier jour d'absence.

## CHAPITRE X

### CONGÉS

## Article 41

### *Durée et période des congés payés*

Les salariés agricoles bénéficient des congés payés dans les conditions prévues par les textes légaux et réglementaires en vigueur.

La date du départ en congés est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

A défaut, l'employeur fixe les dates de congés en application de la procédure légale.

## Article 42

### *Congés pour événements personnels*

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements personnels, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- 4 jours pour son propre mariage ou son propre Pacs ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès d'un ascendant, d'un conjoint, d'un partenaire de Pacs ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés annuels.

## CHAPITRE XI

### MATERNITÉ. – PATERNITÉ. – ADOPTION

## Article 43

### *Interdiction d'emploi des femmes avant et après l'accouchement*

L'employeur est tenu de se conformer aux dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du code du travail, et notamment à celles de l'article L. 1225-29.



## Article 44

### *Suspension du contrat pendant la maternité ou l'adoption*

Le ou la salarié(e) a le droit de suspendre le contrat de travail dans les conditions prévues par les articles L. 1225-1 et suivants du code du travail et les articles L. 1225-37 et suivants du code du travail.

## Article 45

### *Congé pour enfant malade*

Le salarié dont l'enfant de moins de 16 ans est malade peut bénéficier d'une absence non rémunérée d'une durée de 3 jours par an, portée à 5 jours en cas de famille monoparentale ou si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de ses trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans, conformément à l'article L. 1225-61 du code du travail.

## Article 46

### *Congé paternité*

Dans le cadre de la paternité, le salarié dispose d'un congé prévu aux articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du travail.

## CHAPITRE XII

### HYGIÈNE. – SÉCURITÉ. – LOGEMENT DES TRAVAILLEURS

## Article 47

### *Santé et sécurité au travail*

Les parties sont tenues de se conformer aux dispositions des lois, décrets, arrêtés et règlements en vigueur, concernant la santé et la sécurité au travail.

Toutes mesures de protection sont mises en place par les employeurs et respectées par les salariés.

Il appartient à l'employeur de supprimer ou de réduire les risques professionnels afin d'assurer la sécurité des salariés et de protéger leur santé physique et mentale. Pour ce faire, il doit prendre les mesures appropriées et les mettre en œuvre conformément aux principes généraux de prévention énumérés par le code du travail. Il est également tenu de mettre en place un document unique d'évaluation des risques professionnels conformément à la réglementation en vigueur.

## Article 48

### *Equipements des gardiens de troupeau et dispositions diverses*

#### Téléphone portable

Pour des raisons de sécurité, il sera fourni au moins un téléphone portable, par estive, au(x) gardien(s) de troupeau. Ce matériel devra être restitué en fin de saison.

#### Allocation forfaitaire de frais

Afin de permettre aux gardiens de troupeau d'acquérir les équipements nécessaires à l'exercice de leurs fonctions – vêtement de pluie, bottes, chaussures de montagne, gants, combinaison de travail et croquettes pour chiens – il leur est alloué mensuellement une allocation forfaitaire pour frais professionnels. Cependant, pour faciliter l'achat des équipements, il sera versé la moitié de l'allocation forfaitaire de frais, en une seule fois, à l'issue de la période d'essai, le solde étant versé mensuellement.

L'allocation forfaitaire mensuelle pour frais professionnels est fixée dans l'avenant rémunération.



## Cahier d'estive

Il sera tenu par le salarié un cahier d'estive conforme au modèle annexé au contrat de travail. Celui-ci sera validé régulièrement par l'employeur et restitué par le salarié en fin de saison.

### Article 49

#### *Logement*

Les locaux mis à la disposition des salariés par les employeurs doivent répondre aux conditions minimales d'hygiène et de salubrité prescrites par les textes en vigueur.

### Article 50

#### *Médecine du travail*

Les employeurs sont tenus de déclarer leurs salariés à la caisse de mutualité sociale agricole Midi-Pyrénées Sud et de se conformer aux prescriptions en vigueur.

## CHAPITRE XIII

### FIN ET RUPTURE DU CONTRAT

### Article 51

#### *Préavis*

Le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté de l'une des parties mais à la condition d'observer un préavis sauf cas d'exonération prévu par la loi.

Qu'il soit le fait du salarié ou de l'employeur, le préavis doit être notifié par écrit sous forme d'un pli recommandé avec avis de réception.

En dehors de la période d'essai, la durée du préavis est fixée en fonction de l'ancienneté au titre du contrat de travail en cours, comme suit.

#### A. – Licenciement

1. Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté : 7 jours calendaires ;
2. Salariés ayant au moins 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
3. Salariés ayant au moins 2 années d'ancienneté : 2 mois ;
4. Salariés logés avec leur famille par l'employeur : 2 mois.

#### B. – Démission

1. Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté : 7 jours calendaires ;
2. Salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté : 1 mois.

#### C. – Salariés handicapés

En cas de licenciement, la durée du préavis pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes handicapées est doublée sans que cette mesure puisse porter au-delà de 3 mois la durée du préavis, conformément aux dispositions de l'article L. 5213-9 du code du travail.

#### D. – Recherche d'emploi

Pendant le préavis, une demi-journée par semaine peut être accordée au salarié, pour lui permettre de rechercher un emploi. Cette demi-journée est prise au choix du salarié.

Le droit au maintien du salaire pour ces journées d'absence réservées à la recherche d'un nouvel emploi n'est ouvert que dans les cas de licenciement.

Les dispositions dont il s'agit cessent de jouer dès l'instant où le salarié a trouvé un nouvel emploi.

## Article 52

### *Indemnité de préavis*

L'employeur ou le salarié qui ne respecte pas le préavis est tenu de verser à l'autre partie une indemnité égale au salaire correspondant au préavis dû, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3252-1 et suivants du code du travail relatifs à la saisie-arrêt et à la cession des rémunérations.

## Article 53

### *Indemnité de licenciement*

En plus du préavis, l'employeur devra régler au salarié licencié comptant au moins 1 année de présence dans l'exploitation, sauf cas de faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement égale à 1/5 de mois par année de présence dans l'exploitation pour les 10 premières années. A partir de 10 années d'ancienneté, cette indemnité sera de 1/5 de mois par année d'ancienneté plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois conformément à l'article R. 1234-4 du code du travail.

## Article 54

### *Indemnité de départ ou de mise à la retraite*

#### *a) Départ à la retraite à l'initiative du salarié*

En cas de départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié, ce dernier bénéficiera d'une indemnité :

- un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après 30 ans.

#### *b) Mise à la retraite du salarié*

L'employeur peut mettre à la retraite un salarié âgé de plus de 70 ans dans les conditions prévues aux articles L. 1237-4 et suivants du code du travail.

## Article 55

### *Attestation de cessation de travail*

A la demande du salarié quittant volontairement ou par congédiement son emploi, l'employeur est tenu de délivrer une attestation précisant la date à laquelle interviendra la cessation de l'emploi.

## Article 56

### *Attestation de fin de contrat*

Conformément aux articles L. 1234-19 et D. 1234-6 du code du travail, à l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié, sans que celui-ci ait besoin d'en faire la demande, un certificat de travail.

Il doit également lui remettre, notamment, une attestation de salaire pour Pôle emploi, un reçu pour solde de tout compte.

## CHAPITRE IX

### DISPOSITIONS RELATIVES AU DÉPÔT, À LA DATE D'EFFET ET À L'EXTENSION DE LA CONVENTION

Cf. articles 3 et 4 de l'avenant n° 141 du 14 janvier 2016. »

### **Article 3**

Le présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires et deux exemplaires, une version sur support papier et une version sur support électronique, seront déposés à l'unité départementale de la Haute-Garonne de la DIRECCTE de Languedoc-Roussillon - Midi-Pyrénées, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui entrera en application à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Toulouse, le 14 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

# ANNEXE

## GRILLE DE RACCORDEMENT (ART. 23)

| CONVENTION COLLECTIVE DU 29 JUIN 1971 |             |   | CONVENTION COLLECTIVE DU 14 JANVIER 2016 |         |
|---------------------------------------|-------------|---|--|---------|
|                                       | Coefficient |   | Niveau                                   | Echelon |
| -                                     | 100         | → | 1  | 1       |
|                                       | 115         | → | 1  | 2       |
|                                       | 130         | → | 2  | 1       |
|                                       | 145         | → | 2  | 2       |
|                                       | 160         | → | 3  | 1       |
|                                       | 180         | → | 3  | 2       |
|                                       | 200         | → | 4  | 1       |
|                                       | 220         | → | 4  | 2       |
|                                       | -           |   | TAM 1                                    | 1       |
|                                       |             |   | TAM 2                                    | -       |
| III B                                 | 236         | → | Cadre 1                                  | 1       |
| III A                                 | 252         | → | Cadre 1                                  | 2       |
| II                                    | 294         | → | Cadre 2                                  | 1       |
| I                                     | 384         | → | Cadre 2                                  | 2       |

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165160210-000516

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---