

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2016/24 DU 2 JUILLET 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>95</b>    |

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/24

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

|  | <u>Pages</u> |
|--|--------------|
| <b>Bâtiment (Centre [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 29 avril 2016 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> juin 2016.....</b>   | 4            |
| <b>Bâtiment (Centre [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 29 avril 2016 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> juin 2016 .....</b>                              | 6            |
| <b>Bâtiment (Poitou-Charentes [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 19 avril 2016 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> juin 2016.....</b>                                     | 8            |
| <b>Bâtiment (Poitou-Charentes [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 19 avril 2016 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2016.....</b>                               | 10           |
| <b>Bâtiment (Poitou-Charentes [ETAM]) : accord du 19 avril 2016 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> juin 2016.....</b>   | 12           |
| <b>Chaussure (détaillants [Cadres]) : avenant n° 83 du 7 mars 2016 relatif aux salaires minima .....</b>   | 14           |
| <b>Chaussure (détaillants [employés et agents de maîtrise]) : avenant n° 84 du 7 mars 2016 relatif aux salaires minima.....</b>  | 16           |
| <b>Chaussure (détaillants) : avenant n° 85 du 7 mars 2016 à l'avenant n° 79 du 17 novembre 2014 relatif à la mise en conformité .....</b>  | 18           |
| <b>Chaussure (détaillants) : avenant n° 86 du 11 avril 2016 à l'accord du 12 octobre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé .....</b>  | 21           |
| <b>Commerce (détail et gros à prédominance alimentaire) : avenant n° 55 du 21 janvier 2016 relatif à l'insertion et à la promotion professionnelles.....</b>   | 26           |
| <b>Cygénétiques (structures associatives) : avenant n° 12 du 11 mai 2016 relatif à la rémunération .....</b>   | 34           |
| <b>Immobilier : avenant n° 70 du 29 février 2016 relatif à la modification de l'article 39 de la convention collective nationale .....</b>   | 37           |
| <b>Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, maintenance, motoculture de plaisance) : avenant n° 1 du 12 avril 2016 relatif à l'accord remboursements frais de santé .....</b> | 40           |
| <b>Métallurgie (Moselle) : accord du 23 mars 2016 relatif aux salaires.....</b>  | 45           |
| <b>Notariat : avenant n° 30 du 21 avril 2016 relatif aux jours d'absence pour hospitalisation d'enfant.....</b>  | 48           |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Prestataires de services (secteur tertiaire) : accord du 19 avril 2016 relatif aux salaires et à la valeur du point .....</b>                                | <b>49</b> |
| <b>Prestataires de services (secteur tertiaire) : accord du 19 avril 2016 relatif au degré de solidarité du régime de prévoyance et de frais de santé .....</b> | <b>56</b> |
| <b>Prestataires de services (secteur tertiaire) : accord du 19 avril 2016 relatif à la désignation d'un OPCA AGEFOS-PME .....</b>                               | <b>69</b> |
| <b>Vins, jus de fruits, spiritueux : accord du 14 avril 2016 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....</b>                       | <b>74</b> |
| <b>Voyages et tourisme (agences) : accord du 29 avril 2016 relatif aux salariés sous contrat à durée déterminée d'usage.....</b>                                | <b>82</b> |

Brochure n° 3258

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

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

ACCORD DU 29 AVRIL 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2016  
(CENTRE)

NOR : ASET1650649M  
IDCC : 1597

Entre

CAPEB Centre

FFB Centre

DR Centre FFIE

D'une part, et

SF FO Centre

UR CFDT Centre

CFTC Centre

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises de plus de 10 salariés), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Centre à compter du 1<sup>er</sup> juin 2016.

**Article 2**

Par dérogation aux articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, les parties signataires du présent accord ont fixé, forfaitairement, le barème des coefficients 150 à 270, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, comme suit :

Base : 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

| CATÉGORIE PROFESSIONNELLE          | COEFFICIENT | SALAIRE MENSUEL | TAUX HORAIRE MINIMAL |
|------------------------------------|-------------|-----------------|----------------------|
| Niveau I                           |             |                 |                      |
| Ouvriers d'exécution               |             |                 |                      |
| Position 1                         | 150         | 1 466,65        | 9,67                 |
| Position 2                         | 170         | 1 491,33        | 9,83                 |
| Niveau II                          |             |                 |                      |
| Ouvriers professionnels            | 185         | 1 534,20        | 10,12                |
| Niveau III                         |             |                 |                      |
| Compagnons professionnels          |             |                 |                      |
| Position 1                         | 210         | 1 644,45        | 10,84                |
| Position 2                         | 230         | 1 736,31        | 11,45                |
| Niveau IV                          |             |                 |                      |
| Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe |             |                 |                      |
| Position 1                         | 250         | 1 832,78        | 12,08                |
| Position 2                         | 270         | 1 926,17        | 12,70                |

### **Article 3**

Le présent barème de salaires minimaux entrera en application à compter du 1<sup>er</sup> juin 2016.

### **Article 4**

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et au greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans.

Fait à Olivet, le 29 avril 2016.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3258

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

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

ACCORD DU 29 AVRIL 2016  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2016  
(CENTRE)

NOR : ASET1650650M

IDCC : 1597

Entre

CAPEB Centre

FFB Centre

DR Centre FFIE

D'une part, et

SF FO Centre

UR CFDT Centre

CFTC Centre

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises de plus de 10 salariés), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les valeurs relatives aux petits déplacements des ouvriers des entreprises du bâtiment de la région Centre comme suit à compter du 1<sup>er</sup> juin 2016.

**Article 2**

L'indemnité de repas est fixée à 9,29 €.

### Article 3

Les indemnités de transport sont les suivantes :

*(En euros.)*

| ZONE | DISTANCE      | INDEMNITÉ DE TRANSPORT |
|------|---------------|------------------------|
| 1 a  | Jusqu'à 3 km  | 0                      |
| 1 b  | De 3 à 10 km  | 3,46                   |
| 2    | De 10 à 20 km | 7,28                   |
| 3    | De 20 à 30 km | 10,75                  |
| 4    | De 30 à 40 km | 14,89                  |
| 5    | De 40 à 50 km | 19,07                  |

### Article 4

Les indemnités de trajet sont les suivantes :

*(En euros.)*

| ZONE | DISTANCE      | INDEMNITÉ DE TRAJET |
|------|---------------|---------------------|
| 1 a  | Jusqu'à 3 km  | 0                   |
| 1 b  | De 3 à 10 km  | 2,41                |
| 2    | De 10 à 20 km | 3,94                |
| 3    | De 20 à 30 km | 4,83                |
| 4    | De 30 à 40 km | 6,06                |
| 5    | De 40 à 50 km | 7,56                |

### Article 5

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et au greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans.

Fait à Olivet, le 29 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

ACCORD DU 19 AVRIL 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2016  
(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1650643M  
IDCC : 1597

Entre  
FFB Poitou-Charentes  
CAPEB Poitou-Charentes  
CAPEB Charente  
CAPEB Charente-Maritime  
CAPEB Deux-Sèvres  
CAPEB Vienne  
SCOP du BTP Poitou-Charentes  
FFB Charente  
FFB Deux-Sèvres  
FFB Vienne  
FFB Charente-Maritime

D'une part, et

CFDT  
CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des articles 1.4 et 12.8 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 et pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Poitou-Charentes et ont arrêté à compter du 1<sup>er</sup> juin 2016 les barèmes ci-dessous.

## Barème des salaires ouvriers du bâtiment de la région Poitou-Charentes

Base : 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année.

(En euros.)

| CATÉGORIE PROFESSIONNELLE                       | COEFFICIENT | SALAIRE MENSUEL<br>(base 151,67 heures) | SALAIRE HORAIRE |
|---|-------------|---|-----------------|
| Niveau I<br>Ouvriers d'exécution                |             |   |                 |
| Position 1                                      | 150         | 1 466,65                                | 9,67            |
| Position 2                                      | 170         | 1 483,67                                | 9,78            |
| Niveau II<br>Ouvriers professionnels            |             |   |                 |
|   | 185         | 1 508,81                                | 9,95            |
| Niveau III<br>Compagnons professionnels         |             |   |                 |
| Position 1                                      | 210         | 1 688,67                                | 11,13           |
| Position 2                                      | 230         | 1 838,57                                | 12,12           |
| Niveau IV<br>Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe |             |   |                 |
| Position 1                                      | 250         | 1 986,94                                | 13,10           |
| Position 2                                      | 270         | 2 130,01                                | 14,04           |

### Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs à Paris 15<sup>e</sup>, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe des cinq conseils des prud'hommes de la région Poitou-Charentes.

### Article 3

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

Fait à Bordeaux, le 19 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

ACCORD DU 19 AVRIL 2016

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2016  
(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1650644M

IDCC : 1597

Entre

FFB Poitou-Charentes

CAPEB Poitou-Charentes

CAPEB Charente

CAPEB Charente-Maritime

CAPEB Deux-Sèvres

CAPEB Vienne

SCOP du BTP Poitou-Charentes

FFB Charente

FFB Deux-Sèvres

FFB Vienne

FFB Charente-Maritime

D'une part, et

CFDT

CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du titre VIII, chapitre I<sup>er</sup>, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendue par arrêté ministériel du 12 février 1991), concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Poitou-Charentes.

## **Article 2**

Pour la région Poitou-Charentes, les parties signataires du présent accord ont fixé, en application de l'article 8.18 de la convention collective nationale précitée, le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué ci-dessous.

### **1. Indemnité de repas**

Sous-zone 1A, 1B et autres zones : 8,90 € au 1<sup>er</sup> juin 2016.

Il est rappelé que l'indemnité de repas n'est pas due par l'employeur lorsque :

- l'ouvrier prend effectivement son repas à sa résidence habituelle ;
- un restaurant d'entreprise existe sur le chantier et le repas est fourni avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas ;
- le repas est fourni gratuitement ou avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas.

### **2. Indemnité de transport au 1<sup>er</sup> juin 2016**

Sous-zone 1A : 0,68 € ;

Sous-zone 1B : 1,44 € ;

Zone 2 : 2,88 € ;

Zone 3 : 4,45 € ;

Zone 4 : 6,52 € ;

Zone 5 : 8,92 €.

### **2. Indemnité de trajet au 1<sup>er</sup> juin 2016**

Sous-zone 1A : 0,63 € ;

Sous-zone 1B : 1,00 € ;

Zone 2 : 1,97 € ;

Zone 3 : 3,21 € ;

Zone 4 : 4,40 € ;

Zone 5 : 5,93 €.

## **Article 3**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs à Paris 15<sup>e</sup>, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe des cinq conseils des prud'hommes de la région Poitou-Charentes.

## **Article 4**

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

Fait à Bordeaux, le 19 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

IDCC : 2609. – **ETAM**

---

ACCORD DU 19 AVRIL 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2016

(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1650641M

Entre

FFB Poitou-Charentes

CAPEB Poitou-Charentes

CAPEB Charente

CAPEB Charente-Maritime

CAPEB Deux-Sèvres

CAPEB Vienne

SCOP du BTP Poitou-Charentes

FFB Charente

FFB Deux-Sèvres

FFB Vienne

FFB Charente-Maritime

D'une part, et

CFDT

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 19 avril 2016 et ont trouvé un accord sur le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Poitou-Charentes.

## Article 2

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Poitou-Charentes est fixé comme suit :

Barème applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2016

*(En euros.)*

| NIVEAU | SALAIRE MINIMAL MENSUEL |
|--------|-------------------------|
| A      | 1 474,74                |
| B      | 1 562,50                |
| C      | 1 680,82                |
| D      | 1 782,08                |
| E      | 2 003,66                |
| F      | 2 238,97                |
| G      | 2 543,24                |
| H      | 2 760,70                |

## Article 3

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs à Paris 15<sup>e</sup>, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe des cinq conseils des prud'hommes de la région Poitou-Charentes.

## Article 4

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

Fait à Bordeaux, le 19 avril 2016.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3008

**Convention collective nationale**

**IDCC : 733. – DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES**

**AVENANT N° 83 DU 7 MARS 2016**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA**

NOR : ASET1650645M

IDCC : 733

Entre

FDCF

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le barème des salaires minima garantis des cadres, objet de l'avenant n° 76 du 24 mars 2014 est revalorisé. Il se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du premier jour du mois suivant sa date de parution au *Journal officiel*.

**Barème des salaires minima des cadres**

*(En euros.)*

| ANCIENNE CLASSIFICATION | SALAIRE (AVENANT N° 76<br>du 24 mars 2014<br>pour 151,67 heures) | NOUVELLE<br>classification | SALAIRE (AVENANT N° 83<br>du 7 mars 2016<br>pour 151,67 heures) |
|-------------------------|--|----------------------------|---|
| Catégorie 1             | 2 050  | 7                          | 2 305   |
| Catégorie 2             | 2 260  |                            |   |
| Catégorie 3A            | 2 510  | 8                          | 3 220   |
| Catégorie 3B            | 2 710  |                            |   |
| Catégorie 3C            | 3 020  |                            |   |
| Catégorie 4             | 3 080  |                            |   |

| ANCIENNE CLASSIFICATION | SALAIRE (AVENANT N° 76<br>du 24 mars 2014<br>pour 151,67 heures) | NOUVELLE<br>classification | SALAIRE (AVENANT N° 83<br>du 7 mars 2016<br>pour 151,67 heures) |
|-------------------------|--|----------------------------|---|
| Catégorie 4A            | 3 129  | 9                          | 3 820   |
| Catégorie 4B            | 3 370  |                            |   |
| Catégorie 5             | 3 740  |                            |   |

Le niveau de rémunération pour chaque catégorie est le même pour les hommes et les femmes.

## **Article 2**

### *Formalités de dépôt et de procédure*

Conformément à l'article L. 2231-5, la partie la plus diligente des organisations signataires de cet accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord sera établi en nombre suffisant et sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 7 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3008

**Convention collective nationale**

**IDCC : 733. – DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES**

**AVENANT N° 84 DU 7 MARS 2016**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA**

NOR : ASET1650646M

IDCC : 733

Entre

FDCF

Dune part, et

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le barème des salaires minima garantis des employés et agents de maîtrise, objet de l'avenant n° 75 du 24 mars 2014, est revalorisé. Il se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du premier jour du mois suivant sa date de parution au *Journal officiel*.

**Barème des salaires minima des employés**

(En euros.)

| ANCIENNE CATÉGORIE | SALAIRE (AVENANT N° 76<br>du 24 mars 2014<br>pour 151,67 heures) | NOUVELLE<br>catégorie | SALAIRE (AVENANT N° 84<br>du 7 mars 2016<br>pour 151,67 heures) |
|--------------------|--|-----------------------|---|
| Catégorie 1        | 1 459  | 1                     | 1 490   |
| Catégorie 2        | 1 470  |                       |   |
| Catégorie 3        | 1 475  | 2                     | 1 505   |
| Catégorie 4        | 1 485  |                       |   |
| Catégorie 5        | 1 512  | 3                     | 1 540   |
| Catégorie 6        | 1 540  |                       |   |
| Catégorie 7        | 1 575  | 4                     | 1 600   |

## 2. Barème des salaires minima des agents de maîtrise

(En euros.)

| ANCIENNE CATÉGORIE | SALAIRE (AVENANT N° 75<br>du 24 mars 2014<br>pour 151,67 heures) | NOUVELLE CATÉGORIE | SALAIRE (AVENANT N° 84<br>du 7 mars 2016<br>pour 151,67 heures) |
|--------------------|--|--------------------|---|
| Catégorie 8        | 1 610  | 5                  | 1 680   |
| Catégorie 9        | 1 650  |                    |   |
|                    |  | 6                  | 2 000   |

Le niveau de rémunération pour chaque catégorie est le même pour les hommes et les femmes.

### Article 2

#### *Formalités de dépôt et de procédure*

Conformément à l'article L. 2231-5, la partie la plus diligente des organisations signataires de cet accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord sera établi en nombre suffisant et sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 7 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3008

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 733. – DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES**

AVENANT N° 85 DU 7 MARS 2016  
À L'AVENANT N° 79 DU 17 NOVEMBRE 2014  
RELATIF À LA MISE EN CONFORMITÉ

NOR : ASET1650648M  
IDCC : 733

Entre

FDCF

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

FS CFDT

FEC FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Par accord en date du 8 décembre 2014, les partenaires sociaux ont souhaité réviser les dispositions de la convention collective des détaillants en chaussures (IDCC 733). Par arrêté en date du 11 décembre 2015, la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a procédé à l'extension de l'avenant précité sous des réserves que les partenaires ont entendu lever en procédant aux modifications suivantes :

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

*Révision de l'article 14*

L'alinéa 3 de l'article 14 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le rappel d'un salarié en congé ne peut avoir lieu que pour un cas exceptionnel et sérieusement motivé. Le salarié rappelé a droit à 2 jours ouvrables de congés supplémentaires, en sus du congé restant à courir, non compris les délais de voyage. Les frais occasionnés par ce rappel seront intégralement remboursés ; en tout état de cause, le rappel organisé ne peut s'envisager que sous réserve que l'employeur respecte les dispositions de l'article L. 3141-18 du code du travail. »

## **Article 2**

### *Révision de l'article 15*

L'article 15 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Pour la détermination de l'indemnité de congés payés, il est rappelé que seules sont assimilées à un temps de travail et considérées comme ayant donné lieu à rémunération :

- l'ensemble des périodes de congés payés prévues par la présente convention ;
- les périodes de congé maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- les périodes, limitées à une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes de maladie constatée par certificat médical et indemnisées au titre de l'article 17 de la présente convention ;
- les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux à un titre quelconque ;
- les congés de formation considérés comme temps de travail ;
- les périodes de prise de la contrepartie obligatoire en repos prévues à l'article L. 3121-11 du code du travail ;
- les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

Il est rappelé en outre que l'indemnité afférente aux congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (12 mois du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai suivant). Cette indemnité ne peut toutefois être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la durée légale des congés payés du salarié, si celui-ci avait continué à travailler.

## **Article 3**

### *Modification de l'article 16*

A l'article 16, alinéa 1, il est ajouté un 6<sup>e</sup> tiret ainsi rédigé :

- « pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours (ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité) ; ».

## **Article 4**

### *Modification de l'article 31*

Le dernier alinéa de l'article 31 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Dans ce cas, il sera versé au salarié le salaire correspondant à la période de préavis effectuée sans que l'employeur ne puisse réclamer le paiement de la part du préavis non effectué. »

## **Article 5**

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant de révision entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant son extension.

## **Article 6**

### *Formalités de dépôt et de procédure*

Conformément à l'article L. 2231-5, la partie la plus diligente des organisations signataires de cet accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord sera établi en nombre suffisant et sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 7 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3008

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 733. – DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES**

AVENANT N° 86 DU 11 AVRIL 2016  
À L'ACCORD DU 12 OCTOBRE 2015  
RELATIF À L'INSTAURATION D'UN RÉGIME PROFESSIONNEL DE SANTÉ

NOR : ASET1650657M  
IDCC : 733

Entre  
FDCF

D'une part, et  
CSFV CFTC  
FDS CFDT  
FNECS CFE-CGC

D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour objet de compléter, de préciser ou modifier certaines dispositions de l'accord du 12 octobre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé comme suit :

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

L'article 3.2 de l'accord intitulé « Dispenses admises pour les bénéficiaires à titre obligatoire » est modifié comme suit :

« En application des articles L. 911-7, R. 242-1-6 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale, peuvent demander, par écrit, à l'employeur une dispense d'affiliation à la garantie « frais de santé » :

- les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission si la durée de la couverture collective à adhésion obligatoire dont ils bénéficient en matière de remboursement complémentaire des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident est inférieure à 3 mois ;
- les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus cette aide ;



- les salariés déjà couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

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

## **Article 2**

Afin de respecter le cahier des charges du contrat responsable, fixé par le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales, les postes « hospitalisation » et « soins courants » sont modifiés. Le tableau des garanties de l'article 4.1.1 de l'accord conventionnel est remplacé ci-après.

Les prestations s'entendent sous déduction des prestations de la sécurité sociale, sauf pour les forfaits « optique » (en complément de la sécurité sociale).

|  | Base obligatoire | Option Niveau 1 | Option Niveau 2 |
|--|------------------|-----------------|-----------------|
| <b>HOSPITALISATION*</b>  |                  |                 |                 |
| Séjour conventionné ou non   | 100% BR          | 150% BR         | 300% BR         |
| Honoraires CAS** conventionnés   | 100% BR          | 170% BR         | 300% BR         |
| Honoraires non CAS** conventionnés   | 100% BR          | 150% BR         | 200% BR         |
| Honoraires CAS non conventionnés   | 100% BR          | 170% BR         | 300% BR         |
| Honoraires non CAS non conventionnés   | 100% BR          | 150% BR         | 200% BR         |
| Forfait hospitalier  | 100% FR          | 100% FR         | 100% FR         |
| Chambre particulière (hors maternité)  | -                | 60 € / jour     | 80 € / jour     |
| Lit accompagnant   | 30 € / jour      | 30 € / jour     | 30 € / jour     |
| Participation forfaitaire sur les actes coûteux  | FR               | FR              | FR              |
| Transport  | 100% BR          | 100% BR         | 100% BR         |
| <b>SOINS COURANTS*</b>   |                  |                 |                 |
| Médecins adhérents au CAS**  | 100% BR          | 180% BR         | 250% BR         |
| Médecins non adhérents au CAS**  | 100% BR          | 150% BR         | 200% BR         |
| Petite chirurgie et Actes de spécialité CAS**  | 100% BR          | 180% BR         | 250% BR         |
| Petite chirurgie et Actes de spécialité non CAS**  | 100% BR          | 150% BR         | 200% BR         |
| Auxiliaires médicaux   | 100% BR          | 150% BR         | 150% BR         |
| Radiologie, imagerie médicale, échographie CAS   | 100% BR          | 170% BR         | 250% BR         |
| Radiologie, imagerie médicale, échographie non CAS**   | 100% BR          | 150% BR         | 200% BR         |
| Participation forfaitaire sur les actes coûteux  | FR               | FR              | FR              |
| Analyses et examens de laboratoire   | 100% BR          | 100% BR         | 100% BR         |
| <b>PHARMACIE*</b>  |                  |                 |                 |
| Frais pharmaceutiques remboursés par la SS   | 100% BR          | 100% BR         | 100% BR         |
| <b>DENTAIRE*</b>   |                  |                 |                 |
| Soins dentaires remboursés par la SS : soins dentaires, actes d'endodontie, actes de prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie  | 125% BR          | 125% BR         | 125% BR         |
| Inlays-onlays remboursés par la SS   | 125% BR          | 250% BR         | 350% BR         |
| Prothèses dentaires remboursées par la SS :<br>- Couronnes, bridges et inter de bridges<br>- Couronnes sur implant<br>- Prothèses dentaires amovibles<br>- Réparations sur prothèses<br>- Inlays-cores | 125% BR          | 250% BR         | 350% BR         |
| Implants refusées S.S.   | -                | -               | 300 €           |
| Orthodontie acceptée S.S.  | 125% BR          | 250% BR         | 350% BR         |

|  | Base obligatoire                 | Option Niveau 1                               | Option Niveau 2                               |
|--|----------------------------------|---|---|
| <b>OPTIQUE</b> - 1 remboursement tous les 2 ans pour les adultes sauf évolution de la vision médicalement constatée (hors enfant mineur)***  |                                  |   |   |
| Forfaits exprimés en complément de la SS<br>AVEC UN MAXIMUM DE 150€ POUR LA MONTURE  |                                  |   |   |
| A - Verres simples foyer sphère -6 à +6 dioptries et cylindre < ou = 4 dioptries+ <b>Monture</b>   | 100 €                            | 200 €   | 300 €   |
| C - Verres simples foyer dont la sphère est hors zone de -6 à +6 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à 4 dioptries ou Multifocaux ou progressifs+ <b>Monture</b>                               | 200 €                            | 300 €   | 400 €   |
| F - Verres multifocaux ou progressifs Sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de -8 à +8 dioptries ou sphériques dont la Sphère est hors zone de -4 à +4 dioptries pour adulte <b>Monture</b> | 300 €                            | 400 €   | 500 €   |
| Verres mixtes A&C, A&F ou C&F + monture  | (A+C)/2 ou (A+F)/2 ou (C+F)/2    | (A+C)/2 ou (A+F)/2 ou (C+F)/2                 | (A+C)/2 ou (A+F)/2 ou (C+F)/2                 |
| Lentilles acceptée S.S. ou non / an  | 100 € avec un minimum de 100% BR | 200 € avec un minimum de 100% BR              | 300 € avec un minimum de 100% BR              |
| Chirurgie réfractive (pour les 2 yeux / an)  | -                                | -   | 500 €   |
| <b>MATERNITE</b>   |                                  |   |   |
| Forfait maternité/adoption   | 100 €                            | 300 €   | 450 €   |
| Chambre particulière   | 60 € / jour                      | 80 € / jour                                   | 80 € / jour                                   |
| <b>AUTRES*</b>   |                                  |   |   |
| Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour Enfant, Consultation diététicien prescrite par un médecin pour enfant  |                                  | Jusqu'à 2 séances/an limitées à 30 € / séance | Jusqu'à 4 séances/an limitées à 40 € / séance |
| Pharmacie prescrite non remboursée y compris moyens contraceptifs, sevrage tabagique, ostéodensitométrie   | -                                | 30 € par an                                   | 50 € par an                                   |
| Cure thermale acceptée S.S.  | -                                | 100% BR                                       | 300 €   |
| Prothèses médicales, orthopédiques et autres   | 100% BR                          | 200% BR                                       | 200% BR                                       |
| Prothèses auditives  | 100% BR                          | 250 € par prothèse                            | 300 € par prothèse                            |
| FR : Frais réels – TM : ticket modérateur – PMSS : montant en vigueur de 3218 € au 1 <sup>er</sup> janvier 2016 sociale (reconstitué pour actes non acceptés).   |                                  |   |   |
| * : remboursements limités aux dépenses engagées et effectués dans le respect des contrats responsables  |                                  |   |   |
| ** : Contrat d'Accès aux Soins de l'avenant n°8 de la convention médicale  |                                  |   |   |
| *** : L'équipement Optique (verres + monture) est limité à 1 remboursement tous les 2 ans sauf en cas d'évolution de la vision médicalement constatée.   |                                  |   |   |
| Cette limitation n'est pas applicable pour les enfants mineurs qui bénéficient d'1 équipement tous les ans.  |                                  |   |   |

### Article 3

Conformément à l'article L. 911-7 du code de la sécurité social imposant aux entreprises une couverture complémentaire frais de santé au bénéfice de l'ensemble de leurs salariés, l'article 5.3.1 de l'accord conventionnel est modifié comme suit :

« Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

La suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé.

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

### Article 4

Afin de se conformer aux dispositions de l'article L. 911-7-III du code de la sécurité sociale, imposant le financement pour moitié par l'employeur de la couverture frais de santé obligatoire, les cotisations sont révisées.

Les cotisations de l'option 2 souscrite à titre obligatoire dans l'entreprise sont modifiées comme suit :

|   | RÉGIME GÉNÉRAL                                | RÉGIME LOCAL                                  |
|---|---|---|
|   | Cotisations dues par personne assurée         | Cotisations dues par personne assurée         |
|   | Option niveau 2 obligatoire dans l'entreprise | Option niveau 2 obligatoire dans l'entreprise |
| Salarié seul en obligatoire                                     | 2,01 %  | 1,47 %  |
| Affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin               | + 2,31 %                                      | + 1,69 %                                      |
| Affiliation facultative par enfant à charge (*)                 | + 1,17 %                                      | + 0,86 %                                      |
| (*) Gratuité de la cotisation à partir du 3 <sup>e</sup> enfant |   |   |

En outre, il est précisé que 50 % de la cotisation du salarié seul est prise en charge par l'employeur sur la « base obligatoire » et sur l'option niveau 1 ou sur l'option niveau 2, souscrite à titre obligatoire.

Le 3<sup>e</sup> paragraphe du 3 de l'article 6.1 de l'accord conventionnel est modifié en conséquence et est désormais rédigé comme suit :

« Le taux d'appel bénéficiera exclusivement au salarié, la participation employeur sur la base obligatoire du régime professionnel de santé, et sur l'option niveau 1 ou sur l'option niveau 2 souscrite à titre obligatoire, restera de 50 % de la cotisation du salarié seul mentionné au 1. »

#### **Article 5**

Le premier alinéa de l'article 15 relatif aux formalités administratives est désormais rédigé comme suit :

« Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5, L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail. »

#### **Article 6**

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

#### **Article 7**

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

Fait à Paris, le 11 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3305

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2216. – COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS  
À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

---

AVENANT N° 55 DU 21 JANVIER 2016

RELATIF À L'INSERTION ET À LA PROMOTION PROFESSIONNELLES

NOR : ASET1650640M

IDCC : 2216

Entre

FCD

D'une part, et

CSFV CFTC

FGTA FO

FNAAC CFE-CGC

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux signataires constatent que la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire :

- d'une part, appartient aux secteurs dits « de main-d'œuvre », employant un nombre important de salariés des premiers niveaux de qualification : les ouvriers et employés représentent 85 % des 600 000 emplois (en équivalent temps complet) de la branche, contre 15 % pour l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) ; ceci conduit ses entreprises à jouer un rôle important dans l'insertion professionnelle, y compris pour des jeunes n'ayant pas acquis de qualification professionnelle au sein du système de formation initiale, et ce en leur permettant une entrée dans l'emploi au sein même des territoires et des quartiers ;
- d'autre part, a maintenu une forte culture de promotion interne, dont témoignent les données issues de l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications (observatoire prospectif du commerce) ; ainsi, à titre d'exemple, au sein des cadres, 60 % des directeurs de supermarchés actuellement en poste ont débuté dans leur entreprise comme employés (31 %) ou agents de maîtrise (29 %).

S'ils sont nombreux et variés, ces emplois n'en sont pas moins fragiles. Contrairement à un préjugé courant, et comme le montrent les dernières décennies, les emplois dits « non délocalisables »

sont tout autant menacés que ceux pouvant être délocalisés, avec à leur égard d'autres formes de substitution qu'un transfert à l'étranger. Or le magasin virtuel est accessible en permanence et expédie ses produits depuis une plateforme qui, même quand elle est située sur le territoire et n'est pas automatisée, requiert un nombre d'heures de travail sans commune mesure avec les exigences du commerce physique. Dans ce contexte, l'équilibre des conditions de concurrence, notamment à travers l'absence de mesures défavorisant les entreprises de la branche par rapport aux autres secteurs, apparaît comme une condition du maintien d'un niveau élevé d'emplois salariés et, partant, comme un choix de société de la part des pouvoirs publics, faute à ce jour d'émergence d'autres secteurs à même d'insérer durablement dans l'emploi chaque année plusieurs dizaines de milliers de jeunes ne poursuivant pas de longues études. Les questions d'une part du niveau de cotisations portant sur l'emploi salarié, en particulier des premiers niveaux de qualification, et d'autre part des conditions permettant une ouverture des magasins correspondant aux besoins des consommateurs, sont par conséquent cruciales, aussi bien pour les entreprises que pour l'emploi et l'insertion professionnelle.

L'engagement des entreprises de la branche en matière d'emploi et d'insertion, notamment des jeunes sans qualification professionnelle, s'est également traduit par la mise en place de dispositions exigeantes, telles que la généralisation, avant la loi, du tutorat dans le cadre du contrat de professionnalisation ou, plus récemment, d'un tutorat systématique pour toutes les périodes de professionnalisation certifiantes d'au moins 70 heures, de même que la branche a relayé les politiques d'entreprise en matière de contrat de génération en concluant un accord sur le sujet (accord du 16 juillet 2013).

Après avoir procédé à différents diagnostics paritaires, en particulier sur les évolutions au cours des 15 dernières années des taux horaires du travail et des cotisations qui s'y attachent, et des vicissitudes du calcul de celles-ci, les partenaires sociaux signataires, au regard de la situation d'urgence de l'emploi, ont décidé d'une mobilisation des différents leviers sur lesquels ils peuvent intervenir, dans le cadre du présent accord et conviennent des mesures ci-après en faveur de l'insertion et de la promotion professionnelle.

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

### *Objectifs quantitatifs en matière d'insertion et de promotion professionnelle*

Les parties signataires, compte tenu d'une part des différents diagnostics effectués dans le cadre des réunions de la commission paritaire nationale, d'autre part des mesures et des dispositions qu'elles définissent dans le cadre du présent accord, conviennent de la fixation d'un objectif global au titre des différents dispositifs relatifs à l'insertion et à la promotion professionnelle au sein de la branche, dénommé « 100 000 chances pour demain ».

Cet objectif global se décompose de la manière suivante :

- d'une part, la réévaluation à 35 000 (+ 16 %) de l'objectif d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée souscrit dans le cadre de l'accord du 16 juillet 2013 relatif au contrat de génération ;
- d'autre part, sur la période 2016-2017-2018 :
  - objectif de conclusion de 46 000 contrats de professionnalisation, prioritairement au bénéfice de jeunes de moins de 26 ans sans diplôme et de demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ou de longue durée, représentant une augmentation de 15 % par rapport aux 40 500 contrats ayant débuté au cours de la dernière période triennale connue (2012-2013-2014) ;
  - objectif de conclusion de 12 000 contrats d'apprentissage, en progression de 10 % par rapport au nombre de contrats estimé pour la période 2012-2013-2014 ;
  - objectif de réalisation de 7 000 périodes de professionnalisation à visée de promotion professionnelle.

## Article 2

### *Mesures en faveur d'une insertion professionnelle durable au sein de la branche*

## Article 2.1

### *Contrats de professionnalisation*

La branche a développé au fil des années, en particulier dans le cadre de la CPNE et en lien avec le FORCO, une politique active en matière de contrats de professionnalisation. Ce contrat constitue un moyen d'accès privilégié à la profession, notamment pour les métiers vis-à-vis desquels l'Education nationale ne dispose pas ou peu de formations initiales diplômantes ; par son adaptation au monde du travail, il représente un dispositif essentiel aussi bien pour les entreprises que pour les publics qu'il concerne, auxquels il apporte une réelle employabilité – la formation en alternance qui le caractérise permettant d'accroître leur insertion professionnelle, y compris si l'embauche n'intervient pas dans la même entreprise. Au regard de sa place majeure dans l'accès à l'emploi, les partenaires sociaux signataires appellent au maintien et au développement des ressources qui sont consacrées au contrat de professionnalisation au plan interprofessionnel, et souhaitent dans ce cadre contribuer par les mesures du présent accord à son développement tant qualitatif que quantitatif, afin d'atteindre l'objectif fixé à l'article 1<sup>er</sup>.

#### 2.1.1. Développement des embauches en contrat de professionnalisation

Sous réserve du maintien des capacités financières de la branche professionnelle à accueillir des jeunes et des demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation à travers les dispositifs de péréquation, la branche se fixe pour objectif de développer les contrats de professionnalisation conclus avec les publics prioritaires suivants :

- jeunes de moins de 26 ans sans diplôme ;
- demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ;
- demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 1 an à Pôle emploi.

Ils demandent à la CPNE :

- d'une part, d'étudier l'impact d'une révision des forfaits de prise en charge en fonction des priorités en termes de publics et d'objectifs de contrats ;
- d'autre part, de mener un travail d'analyse des taux d'insertion dans l'emploi après le contrat de professionnalisation, avec l'aide de l'observatoire de la branche.

Les partenaires sociaux signataires rappellent que le maintien d'une politique de l'alternance, qui représente un investissement pour l'avenir et un moyen privilégié d'insertion professionnelle pour les personnes n'ayant pas acquis une qualification professionnelle leur permettant d'accéder directement à l'emploi, nécessite un accompagnement des bénéficiaires et des entreprises. Celui-ci a pu être assuré grâce au dispositif des « développeurs de l'alternance », financé par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), qui a permis aux OPCA d'employer des salariés chargés de promouvoir les contrats en alternance auprès des entreprises, notamment les TPE et PME, et de rechercher une offre de formation adaptée aux besoins en qualification de celles-ci. La suppression de ce dispositif au 31 décembre 2015 présente de ce point de vue un risque de diminution du nombre de contrats conclus, particulièrement préjudiciable à l'emploi des publics les plus fragiles. Ce risque est d'autant plus fort que les contrats de professionnalisation relevant de la péréquation sont actuellement gérés par les OPCA sans aucune compensation de leurs dépenses de fonctionnement, contrairement aux autres interventions qui sont les leurs dans le cadre des politiques mises en œuvre par le FPSPP.

Afin de permettre aux OPCA de continuer à assumer ce rôle essentiel pour l'emploi, il paraît donc déterminant que soit reconnu leur droit à une compensation des frais de gestion qu'ils exposent pour permettre la conclusion de contrats de professionnalisation en application de la politique de péréquation, comme pour l'ensemble des autres actions relevant de l'intervention du fonds paritaire.

### 2.1.2. Accompagnement des salariés en contrat de professionnalisation dans la démarche d'appropriation du socle de connaissances et de compétences professionnelles « CléA »

Au regard du travail de contextualisation du socle de connaissances et de compétences professionnelles accompli par la CPNE, et de l'habilitation de celle-ci par le COPANEF à délivrer la certification correspondante, et compte tenu du gain que le socle représente en termes d'employabilité, il est essentiel d'accompagner sa diffusion, et en particulier auprès de ceux dont l'insertion professionnelle doit être consolidée. Par conséquent, les entreprises de la branche s'engagent à proposer aux salariés recrutés en contrat de professionnalisation et ne détenant pas de certification RNCP ni de CQP(I) le bénéfice avant la fin de leur contrat (ou de l'action de professionnalisation si le contrat de professionnalisation est à durée indéterminée) de la prestation d'évaluation préalable à la certification CléA, sous la seule réserve du maintien des capacités d'intervention de l'OPCA à ce titre.

La CPNE procédera à la détermination des adaptations des taux de prise en charge qui pourraient se révéler nécessaires dans ce cadre.

## Article 2.2

### *Apprentissage*

L'apprentissage constitue la voie d'accès privilégiée à un certain nombre de métiers de la branche, en particulier les métiers de bouche, et il est également de plus en plus utilisé pour les formations de l'enseignement supérieur. Il apparaît que ses capacités de développement dans la profession, tant qualitativement que quantitativement, restent importantes, et justifient la définition d'une politique de branche en la matière, à l'instar de ce qui a été réalisé en matière de professionnalisation. Considérant que les leviers de la branche à l'égard du contrat d'apprentissage sont différents de ceux existants pour le contrat de professionnalisation, compte tenu des différences de cadre réglementaire, d'organisation, d'intervenants et de financement des deux dispositifs, les partenaires sociaux signataires conviennent de la mise en place d'outils spécifiques de nature à favoriser le développement de l'apprentissage et à accroître sa qualité, à travers :

- la mise en œuvre d'un accompagnement de CFA dans le cadre d'un partenariat ;
- la création d'un concours de meilleur apprenti de la profession.

#### 2.2.1. Développement d'une politique d'accompagnement de CFA partenaires

Le renforcement des liens entre les entreprises de la branche et les CFA apparaît comme un élément essentiel d'un programme de développement de l'apprentissage, et d'autant plus que la loi du 5 mars 2014 a renforcé les missions des CFA, notamment en matière de suivi et d'accompagnement des apprentis.

Cette loi a également décidé de considérer l'affectation de fonds issus de la collecte de la professionnalisation à la couverture de dépenses de fonctionnement des CFA comme une action en faveur de l'alternance, et a modifié en ce sens les règles d'accès à la péréquation du FPSP, permettant la coexistence au sein des branches de politiques en faveur de chacun des deux dispositifs.

Dans ce cadre, et dans la continuité des dispositions de l'avenant n° 53 à la convention collective nationale relatif à la formation tout au long de la vie, les signataires décident, au-delà des dotations qu'ils attribuent tous les ans à plusieurs CFA au titre des fonds libres de la taxe d'apprentissage, d'engager une démarche approfondie de partenariat avec un certain nombre de CFA dispensant des formations conduisant aux métiers de bouche, sélectionnés selon une procédure et des critères préalablement déterminés.

Pour cela, ils concluront au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2016, un accord de branche prévoyant la prise en charge, par le FORCO, OPCA de la branche, au titre des fonds de la professionnalisation, de dépenses de fonctionnement de CFA « partenaires ».



Dans le respect des articles L. 6332-16 et R. 6332-81 du code du travail, cet accord déterminera notamment la liste des CFA concernés, ainsi que les dotations attribuées à chacun d'entre eux, et détaillera les modalités du partenariat.

La CPNE de la branche est chargée des travaux préparatoires et en particulier d'élaborer des propositions de partenariat à soumettre à la commission paritaire nationale.

### 2.2.2. Création d'un concours des meilleurs apprentis de la branche

Afin de valoriser l'image de l'apprentissage dans la branche et de mettre en avant l'excellence de la formation reçue, il sera élaboré un projet de concours annuel des apprentis employés dans la profession, en s'appuyant notamment sur les CFA partenaires, en complément et sans préjudice des initiatives pouvant être mises en œuvre au sein des entreprises.

## Article 2.3

### *Découverte de l'entreprise et des métiers*

#### 2.3.1. Renforcement du lien école-entreprise

La profession du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire est très visible, mais fait face à une insuffisante connaissance de ses métiers de la part des élèves. Or un choix d'orientation éclairé, avec une réelle adéquation entre les aspirations et capacités du jeune et les caractéristiques des métiers du commerce, est une condition essentielle d'une intégration réussie sur le marché du travail ; à défaut, le risque d'échec dans l'insertion est élevé ; il est d'autant plus grave qu'il concerne des publics fragiles et qui n'y sont pas préparés ; les échecs fragilisent également les entreprises, dont la qualité de service aux clients dépend fortement du professionnalisme acquis par les équipes.

Une meilleure prise en compte du commerce et de ses métiers au cours de la scolarité, de nature à améliorer les choix en matière d'orientation, afin de favoriser la réussite de l'insertion professionnelle et de réduire les échecs des jeunes à l'entrée sur le marché du travail, constitue par conséquent un objectif essentiel.

Pour ce faire, il est convenu de proposer au ministère de l'éducation nationale de développer les actions de découverte de l'entreprise et de formation en milieu professionnel des jeunes sous statut scolaire au sein des entreprises de la profession, en s'appuyant sur les capacités d'accueil de celles-ci, dans le cadre :

- des stages de découverte professionnelle ;
- des périodes de formation en milieu professionnel ;
- du dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA).

#### 2.3.2. Autres modalités

La profession, en lien avec la CPNE, poursuivra le travail engagé de création d'outils de promotion des métiers (zoom ONISEP, outils numériques...), diffusés notamment aux jeunes, aux professeurs et aux acteurs de l'orientation et de l'insertion.

Elle mènera également des actions ciblées de valorisation des métiers en tension, ou des métiers nouveaux, en prenant appui sur les résultats de l'étude en cours sur ce sujet, demandée par la CPNE à son observatoire de branche dans le cadre de son cahier des charges 2015.

Les partenaires sociaux décident par ailleurs de la mise en œuvre dans le nouveau cadre de la collecte de la taxe d'apprentissage d'un accompagnement d'associations œuvrant pour la promotion de métiers ou du lien école entreprise, dans le prolongement des actions menées par la FCD en tant qu'OCTA.

Cet accompagnement prendra en particulier la forme d'une attribution annuelle de dotations au titre des fonds libres de la taxe d'apprentissage, et d'une transmission des outils de communication de la profession.

Les possibilités de contractualisation d'actions propres à la profession seront également recherchées.

## **Article 2.4**

### *Partenariats avec les acteurs de l'emploi (Pôle emploi et missions locales)*

Afin d'améliorer la connaissance des métiers et des besoins de la branche par les acteurs de l'emploi, les signataires envisagent la conclusion d'un partenariat, au niveau national, avec Pôle emploi d'une part, et les missions locales d'autre part.

Ces conventions auraient également pour objectif de favoriser une meilleure appréhension par les entreprises des dispositifs mis en œuvre par ces deux acteurs, comme par exemple, les POE pré-alternance, les périodes de mise en situation en milieu professionnel, les méthodes de recrutement par simulation, la « garantie jeunes »...

Enfin, ces partenariats permettraient l'organisation d'actions de promotion des métiers et de recrutement, en lien avec les besoins des entreprises.

## **Article 3**

### *Mesures en faveur de la promotion professionnelle au sein de la branche*

La branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire se caractérise par une forte promotion professionnelle, à l'encontre des appréciations portées dans d'autres secteurs professionnels sur une paralysie de « l'ascenseur social ». Cette promotion professionnelle doit être encouragée, en portant une attention particulière à l'égalité entre les femmes et les hommes, afin d'apporter aux salariés de la branche non seulement un emploi mais, pour ceux qui le souhaitent, des perspectives d'évolution, essentielles pour le maintien dans la branche des compétences professionnelles nécessaires à la réussite des entreprises.

## **Article 3.1**

### *Développement des parcours d'évolution professionnelle*

Au regard de l'importance du tutorat dans le cadre de l'accompagnement des parcours de promotion professionnelle, l'avenant n° 53, relatif à la formation professionnelle conclu en octobre 2015, a prévu un accompagnement obligatoire par un tuteur de toute période de professionnalisation d'au moins 70 heures visant une certification RNCP ou un CQP. Cette mesure contribue à la fixation d'un objectif chiffré de progression de ces périodes à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

Toutefois, afin de donner son plein effet à cette mesure, les partenaires sociaux signataires demandent que les textes autorisent :

- d'une part, la construction de programme pluriannuels de développement des compétences dans le cadre de la professionnalisation, afin de donner aux salariés et aux entreprises la possibilité d'inscrire leur action dans la durée et de mobiliser en tant que de besoin les moyens nécessaires ; l'annualité des règles d'utilisation des fonds de la professionnalisation et de reversement au plan interprofessionnel des fonds non utilisés dans l'année s'oppose à ce développement et limite par conséquent l'efficacité des politiques en la matière ;
- d'autre part, la fongibilité au sein de l'OPCA des différents dispositifs en ce qui concerne les fonds non utilisés au titre de l'un d'entre eux, à l'instar de la possibilité ouverte en 2015 d'affecter une partie des fonds inutilisés du CPF au financement de périodes de professionnalisation.

La CPNE est par ailleurs chargée d'adapter les forfaits de prise en charge des périodes de professionnalisation et de l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre de ces périodes.

## **Article 3.2**

### *Rénovation des CQP de la branche*

La CPNE est engagée depuis juin 2015 dans un travail de rénovation complète de ses CQP, afin de tenir compte des évolutions intervenues depuis leur création ou leur dernière révision.

Cette nouvelle offre est de nature à favoriser l'employabilité des salariés de la branche et leur évolution professionnelle vers les métiers de bouche, grâce aux CQP « Boucher et boulanger » et aux CQP liés à la vente de produits alimentaires (marée, fruits et légumes, fromage, charcuterie, vins et spiritueux), mais également vers les métiers du management.

Les partenaires sociaux ont dans le cadre de la CPNE, dans sa mission de jury pour l'attribution des CQP, délivré plus de 4 500 CQP au cours des 2 dernières années, traduisant une progression du dispositif au fil du temps. Afin que le travail en cours, de rénovation et de création de nouveaux CQP, bénéficie pleinement aux salariés de la branche, les partenaires sociaux demandent à la CPNE de réaliser des outils de communication à destination des salariés et des entreprises, afin de promouvoir les CQP, et favoriser leur développement pour les salariés en poste dans le cadre de périodes de professionnalisation.

## **Article 3.3**

### *Abondements des droits des salariés au compte personnel de formation (CPF)*

Les partenaires sociaux souhaitent adapter leur politique d'abondement du CPF à leurs objectifs en matière de promotion professionnelle des salariés.

Ils encouragent toutes les actions de nature à permettre aux salariés d'acquérir une certification qui, même si elle n'est pas déterminante d'une évolution future, y contribue fortement.

Dans ce cadre, ils demandent donc à la CPNE de prévoir, au titre de la période de professionnalisation notamment, un abondement du CPF :

- pour les salariés ne détenant pas de certification RNCP ou CQP ;
- pour les CQP de la branche ;
- pour la certification CléA ;
- pour les certifications conduisant aux métiers en tension au sein de la branche.

## **Article 3.4**

### *Acquisition du socle de connaissances et de compétences professionnelles*

Les partenaires sociaux rappellent que l'avenant n° 53 à la convention collective nationale recommande aux entreprises de la branche d'aborder, lors de l'entretien professionnel, le thème du socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Dans le cadre du présent texte, ils insistent sur l'importance de cette disposition, notamment pour les salariés ne détenant pas de certification RNCP ou CQP.

La contextualisation du socle de connaissances et compétences professionnelles « CléA » par la CPNE, de même que l'habilitation de celle-ci par le COPANEF pour la délivrance de la certification socle doivent, en lien avec l'offre en matière de CQP, constituer des leviers essentiels pour développer l'employabilité des salariés des entreprises de la branche et leur progression professionnelle.

## **Article 4**

### *Suivi de l'accord*

La CPNE est chargée du suivi du présent accord et de procéder à son évaluation à son issue.

## **Article 5**

### *Entrée en vigueur. – Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, sans tacite reconduction.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Il modifie la convention collective nationale en créant une annexe XII « Insertion et promotion professionnelle ».

## **Article 6**

### *Publicité. – Extension*

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt 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 conviennent de demander son extension, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 21 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3327

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2697. – PERSONNELS DES STRUCTURES  
ASSOCIATIVES CYNÉGÉTIQUES**

---

**AVENANT N° 12 DU 11 MAI 2016**

**RELATIF À LA RÉMUNÉRATION**

NOR : ASET1650647M

IDCC : 2697

Entre  
SNCF

D'une part, et  
FGA CFDT  
SNCEA CFE-CGC  
SNPFDC FGTA FO  
UPTEC UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le 30 juin 2005 les partenaires à la négociation ont signé le texte de la convention collective des personnels des structures associatives cynégétiques.

Différents avenants sont intervenus ultérieurement, et notamment un avenant portant sur l'INM (indice négocié majorable) (avenant n° 1 du 18 mai 2006 et avenant n° 3 du 2 octobre 2007).

Ces avenants ont été intégrés dans la version consolidée de la convention collective à la date du 13 décembre 2007.

Cinq nouveaux avenants à durée indéterminée relatifs aux rémunérations et notamment à la fixation de la valeur du point INM et à l'avantage familial conventionnel ont été signés par les partenaires sociaux les 22 mai 2008, 18 juin 2009, 18 décembre 2009, 24 juin 2010 et le 31 mai 2011.

Trois procès-verbaux de désaccord ont par ailleurs été signés en date du 11 septembre 2012, du 4 septembre 2013 et le 20 mai 2014.

Les cinq avenants précités ont fait l'objet d'une extension par arrêté des 17 décembre 2010, 16 octobre 2009, 21 octobre 2011 et 18 septembre 2012.

Un sixième avenant a été signé entre les parties le 15 décembre 2015, il est relatif à l'octroi d'une prime de compensation des bas salaires et a été étendu le 7 avril 2016.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1, alinéa 1<sup>er</sup>, du code du travail, les partenaires à la négociation ont entendu se réunir le 11 mai 2016 aux fins de négocier sur les salaires au titre de la négociation annuelle sur les salaires.

A cet égard, il a été tenu compte de l'ensemble des dispositions prévues par les articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail.

Par ailleurs, conformément à l'article 5.1 de la convention collective, il est convenu que la valeur du point INM est négociée au moins une fois par an par les partenaires sociaux après examen par la CPNP conformément aux dispositions de l'article 3.2.1.5 de la même convention.

A cet égard, et conformément à ce texte, la commission paritaire nationale permanente s'est réunie aux fins de préparer les travaux de ladite négociation.

Les partenaires sociaux sont convenus d'une augmentation de la valeur du point INM de 0,5 % au 1<sup>er</sup> juillet 2016, et de se revoir au 1<sup>er</sup> février 2017 afin d'envisager une nouvelle négociation sur une base minimale d'augmentation de 0,2 % de la valeur du point.

C'est dans ces conditions que l'accord suivant a été conclu :

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

#### *Valeur de l'indice négocié majorable (INM)*

La valeur du point INM est fixée à 4,677 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016.

Le traitement de base correspondant au produit de l'indice défini dans la grille de l'article 5.1 de la convention collective par la valeur du point INM ne peut être inférieur à 316 points INM à la date de signature du présent avenant.

### **Article 2**

#### *Avantage familial conventionnel*

Le calcul de l'avantage familial tel que visé à l'article 5.2.4 de la convention collective est basé sur :

- un élément fixe en fonction du nombre d'enfants ;
- un élément proportionnel en pourcentage de l'INM.

Il est convenu que :

Nombre d'enfants à charge :

- un enfant, entraîne le versement d'un avantage familial conventionnel correspondant à :
  - élément fixe, base mensuelle en euros : 2,29 ;
  - élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 0 ;
- deux enfants :
  - élément fixe, base mensuelle en euros : 10,67 ;
  - élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 3 ;
- trois enfants :
  - élément fixe, base mensuelle en euros : 15,24 ;
  - élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 8 ;
- par enfant en sus du troisième :
  - élément fixe, base mensuelle en euros : 4,57 ;
  - élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 6.

En tout état de cause, l'INM minimum à prendre en considération pour le calcul est de 449.

En outre, l'INM maximum à prendre en compte pour ce calcul est : 717.

Pour ce qui concerne les conditions de versement, cet avantage familial est versé dans les conditions suivantes : mensuellement.

L'ensemble des autres dispositions de la convention collective demeure inchangé.

Il est précisé que la date d'ouverture des droits à l'avantage familial conventionnel correspondra à la date de déclaration de l'enfant à charge à l'employeur.

### **Article 3**

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt.

Il fera l'objet des formalités de notification à l'ensemble des organisations syndicales.

En outre, il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 11 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1527. – IMMOBILIER**  
**(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,**  
**agents immobiliers, etc.)**

---

AVENANT N° 70 DU 29 FÉVRIER 2016  
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 39  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

NOR : ASET1650651M  
IDCC : 1527

---

Entre  
FNAIM  
FSIF  
SNPI  
SNRT  
UNIS

D'une part, et  
SNUHAB CFE-CGC  
CSFV CFTC  
CDS CGT  
FEC FO  
FS CFDT

D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

*Modification de l'article 39*

Le contenu de l'article 39 de la convention collective nationale de l'immobilier est remplacé par les dispositions qui suivent :

« Article 39

*Primes associées aux médailles d'honneur du travail*

1. Les médailles d'honneur du travail

Une médaille d'honneur du travail est remise par l'entreprise aux salariés dont les services, accomplis dans un nombre illimité d'entreprises, sont retenus pour justifier des 20, 30, 35 et 40 années de service requises pour l'obtention de la médaille.



Les médailles d'honneur du travail sont :

- la médaille d'argent après 20 années de service ;
- la médaille de vermeil après 30 années de service ;
- la médaille d'or après 35 années de service ;
- la médaille grand or après 40 années de service.

Les conditions d'attribution de la médaille d'honneur du travail et les modalités de sa demande sont consultables sur le site [vosdroits.service-public.fr](http://vosdroits.service-public.fr).

Le salarié qui souhaite obtenir cette médaille devra en faire la demande en complétant le Cerfa n° 11796\*01 auquel seront annexées les pièces justificatives listées dans la notice jointe au formulaire.

Un arrêté préfectoral fixe, le 1<sup>er</sup> janvier et le 14 juillet de chaque année, la liste nominative des attributions de la médaille d'honneur du travail.

Le salarié s'engage à demander la médaille d'honneur du travail correspondant à son relevé de carrière réel à la date de sa demande. Et à ne pas renouveler cette procédure avant une échéance de 5 ans.

## 2. La prime associée à l'obtention du diplôme de la médaille d'honneur du travail

Le salarié bénéficiera d'une prime à l'occasion de la remise du diplôme de la médaille d'honneur du travail.

Pour obtenir le règlement de ladite prime, le salarié devra communiquer à l'employeur une copie de l'arrêté préfectoral précité justifiant de sa qualité d'attributaire de la médaille d'honneur du travail.

Sachant que lorsque cette prime médaille d'honneur du travail est versée à l'occasion de la remise du diplôme de la médaille d'honneur du travail, elle n'est pas soumise à cotisations ni impôts sur le revenu.

Cette gratification aura pour assiette le salaire global brut mensuel contractuel acquis à cette date et défini à l'article 37.3.1 de la CCN de l'immobilier.

Pour les salariés dont les commissions constituent un élément contractuel de rémunération, elle sera calculée selon la règle définie à l'article 37.3.1, alinéa 2, de la CCNI, soit 1/13 de la rémunération contractuelle perçue pendant les 12 mois précédant l'ouverture du droit, dans la limite des règles d'exonération des cotisations sociales liées à ce versement. L'ouverture des droits s'entend comme la date de la cérémonie de remise officielle de la médaille d'honneur du travail par l'administration.

Ainsi, cette gratification correspondra à 1 mois de salaire et elle est acquise au salarié qui justifie de 20, 30, 35 ou 40 années de service dans l'entreprise.

Toutefois, le salarié qui aura, dans l'entreprise, une ancienneté de service moindre percevra cette prime au prorata de ses années de service dans ladite entreprise.

Exemples : pour une ancienneté de 12 ans dans l'entreprise : le salarié percevra 12/20 de la prime lors de la remise de sa médaille d'argent.

Un salarié bénéficiant de la médaille d'or (35 années d'activité toutes entreprises confondues) avec une ancienneté de 20 ans dans l'entreprise bénéficiera d'une prise de 20/35 de son salaire global brut mensuel contractuel.

## 3. Période transitoire

Cette période transitoire est destinée à ne pas léser le salarié qui aurait pu prétendre au versement de l'ancienne prime anniversaire et qui ne remplit pas les conditions pour prétendre au versement de la prime versée à l'occasion de la médaille d'honneur du travail.

En conséquence, tout salarié qui, dans les 5 ans suivant l'entrée en vigueur du présent avenant, aurait pu bénéficier de la prime anniversaire des 25 ans dans la même entreprise pourra prétendre au versement de la prime associée à la médaille d'argent.

Ces dispositions transitoires ne devront pas avoir pour effet de verser deux primes sur une périodicité de 5 ans. »

## **Article 2**

### *Entrée en vigueur*

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 29 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

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

---

AVENANT N° 1 DU 12 AVRIL 2016  
RELATIF À L'ACCORD REMBOURSEMENTS FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1650636M

IDCC : 1404

Entre

DLR

FNAR

SEDIMA

D'une part, et

FGMM CFDT

FM CFE-CGC

FNSM CFTC

FCM FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont conclu le 2 juillet 2015 un accord collectif prévoyant des remboursements complémentaires de frais de santé.

Cet accord compte plusieurs annexes dont une annexe I définissant le niveau des garanties accordées par cet accord collectif.

Dans le cadre de leurs échanges postérieurs à la signature de cet accord, il a été convenu d'améliorer le remboursement de certaines dépenses.

En conséquence, il est convenu ce qui suit.

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

### *Evolution du niveau de certaines garanties*

Le tableau 1 intitulé « Prises en charge : sécurité sociale + régime de branche » et le tableau 2 intitulé « Grille des garanties optiques » de l'annexe I à l'accord du 2 juillet 2015 intitulée « Prestations prises en charge » sont remplacés à compter du 1<sup>er</sup> mai 2016 par le tableau 1 et le tableau 2 joints en annexe au présent avenant.

Le document annexé à la convention de gestion prévue à l'article 3.2 de l'accord est modifié en conséquence.

Il en est de même de la notice d'information prévue par l'article 4 de l'accord destinée à être diffusée dans l'entreprise.

Conformément à l'article 9.3 de l'accord, l'organisme assureur informe les entreprises et les salariés de la modification apportée au niveau des garanties par le présent avenant.

## **Article 2**

### *Champ d'application*

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'accord collectif du 2 juillet 2015.

Le présent avenant a un caractère impératif. En conséquence, les entreprises ou établissements de la branche ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les entreprises adoptent des dispositions plus favorables que celles prévues au présent avenant.

## **Article 3**

### *Dispositions finales*

Le présent avenant est applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2016 pour les entreprises adhérentes à l'un ou l'autre des syndicats patronaux signataires.

Dans les autres cas, il est applicable à compter de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension.

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

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

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

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

Fait à Paris, le 12 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

REMPLAÇANT LE TABLEAU 1 « PRISES EN CHARGE : SÉCURITÉ SOCIALE + RÉGIME DE BRANCHE »  
ET LE TABLEAU 2 « GRILLE DES GARANTIES OPTIQUES » DE L'ANNEXE I « PRESTATIONS PRISES EN CHARGE »  
DE L'ACCORD COLLECTIF DU 2 JUILLET 2015  
EN MATIÈRE DE REMBOURSEMENT COMPLÉMENTAIRES DE FRAIS DE SANTÉ

**TABLEAU 1 – Prises en charge : Sécurité sociale + régime de branche**

|   | Régime de base                               | Surcomplémentaire 1                          | Surcomplémentaire 2                          |
|---|--|--|--|
| <b>Hospitalisation médicale et chirurgicale</b>   |  |  |  |
| Honoraires chirurgicaux et médicaux   |  |  |  |
| - Dans le cadre du Contrat d'accès aux soins (CAS)  | 100 % BRSS*                                  | 130 % BRSS*                                  | 160 % BRSS*                                  |
| - Hors CAS  | 100 % BRSS*                                  | 110 % BRSS*                                  | 140 % BRSS*                                  |
| Frais de séjour   | 100 % de BRSS*                               | 100 % de BRSS*                               | 100 % de BRSS*                               |
| Chambre particulière  | 30 €/jour                                    | 40 €/jour                                    | 50 €/jour                                    |
| Chambre particulière ambulatoire  | 25 €/jour                                    | 35 €/jour                                    | 45 €/jour                                    |
| Forfait Hospitalier   | 100 % du forfait fixé par arrêté ministériel | 100 % du forfait fixé par arrêté ministériel | 100 % du forfait fixé par arrêté ministériel |
| Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (y compris en médecine de ville) | 100 % de la participation forfaitaire        | 100 % de la participation forfaitaire        | 100 % de la participation forfaitaire        |
| Frais d'accompagnement  | 25 €/jour                                    | 25 €/jour                                    | 25 €/jour                                    |
| Frais de transport acceptés par la Sécurité Sociale   | 100 % BRSS*                                  | 100 % BRSS*                                  | 100 % BRSS*                                  |
| <b>Pharmacie</b>  |  |  |  |
| Remboursements Sécurité Sociale de 15 %, 30 % ou 65%  | 100 % de BRSS*                               | 100 % de BRSS*                               | 100 % de BRSS*                               |
| <b>Médecine courante</b>  |  |  |  |
| Consultations et visites généralistes   | 100 % BRSS*                                  | 100 % BRSS*                                  | 100 % BRSS*                                  |
| Consultations et visites spécialistes   |  |  |  |
| - Consultation dans le cadre du CAS   | 160% BRSS*                                   | 160 % BRSS*                                  | 160 % BRSS*                                  |
| - Consultation hors CAS   | 140 % BRSS*                                  | 140 % BRSS*                                  | 140 % BRSS*                                  |
| Analyses médicales  | 100 % BRSS*                                  | 100 % BRSS*                                  | 100 % BRSS*                                  |
| Radiologie  |  |  |  |
| - Dans le cadre du CAS  | 100 % BRSS*                                  | 130% BRSS*                                   | 160 % BRSS*                                  |
| - Hors CAS  | 100% BRSS*                                   | 110% BRSS*                                   | 140% BRSS*                                   |
| Auxiliaires médicaux  | 100 % BRSS*                                  | 100 % BRSS*                                  | 100 % BRSS*                                  |
| Actes techniques médicaux   |  |  |  |
| - Dans le cadre du CAS  | 100 % BRSS*                                  | 130 % BRSS*                                  | 160% BRSS*                                   |
| - Hors CAS  | 100% BRSS*                                   | 110% BRSS*                                   | 140%BRSS*                                    |
| <b>Prothèses autres que dentaires et acceptées par la SS</b>                                    |  |  |  |
| Prothèses auditives   | 225 € / an                                   | 225 € / an                                   | 225 € / an                                   |
| Appareillages et prothèses médicales remboursés par la Sécurité Sociale                         | 100 % BRSS*                                  | 100 % BRSS*                                  | 100 % BRSS*                                  |
| <b>Dentaire</b>   |  |  |  |
| Soins dentaires   | 100 % BRSS*                                  | 100 % BRSS*                                  | 100 % BRSS*                                  |
| Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité Sociale   | 350 % BRSS*                                  | 425 % BRSS*                                  | 500 % BRSS*                                  |
| Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité Sociale                                     | pas de prise en charge                       | pas de prise en charge                       | pas de prise en charge                       |
| Orthodontie remboursée par la Sécurité Sociale  | 250 % BRSS*                                  | 250 % BRSS*                                  | 250 % BRSS*                                  |

\*Base de remboursement de la Sécurité sociale

**TABLEAU 1 – Prises en charge : Sécurité sociale + régime de branche**

|   | Régime de base   | Surcomplémentaire 1                                | Surcomplémentaire 2                                |
|---|--|--|--|
| Orthodontie non remboursée par la Sécurité Sociale  | 400 € / an   | 400 € / an   | 400 € / an   |
| Inlays/onlays   | 150 % BRSS*  | 200 % BRSS*  | 200 % BRSS*  |
| Implants  | 400 € / an   | 400 € / an   | 500 € / an   |
| <b>Optique</b>  |  |  |  |
| • Monture   |  |  |  |
| - mineurs   | 100 € par an   | 100 € par an                                       | 100 € par an                                       |
| - adultes : tous les 2 ans ou sur une période d'un an en cas d'évolution de la vue (voir tableau)                       | 100 €  | 100 €  | 100 €  |
| • Verres  | Remboursement en fonction de la vision. Pour une période de 2 ans (sauf changement de vue et pour les mineurs) – cf. <i>tableau 2 ci-après</i>                           |  |  |
| Mineurs   | Prise en charge chaque année d'un montant maximum par verre<br>cf. <i>tableau 2 ci-après</i>   |  |  |
| Adultes   | Prise en charge d'un montant maximum pour chaque verre sur une période de 2 ans ou sur une période de 1 an en cas d'évolution de la vue<br>cf. <i>tableau 2 ci-après</i> |  |  |
| Lentilles acceptées ou non par la Sécurité Sociale  | 150 € / an   | 150 € / an   | 150 € / an   |
| Opération de l'œil (**)   | 150 € / an   | 150 € / an   | 150 € / an   |
| <b>Autres postes</b>  |  |  |  |
| Vaccins non remboursés par la Sécurité Sociale  | 15 €/an  | 15 €/an  | 15 €/an  |
| Acupuncture, chiropractie, ostéopathie  | 25 € par séance dans la limite de 4 séances par an   | 25 € par séance dans la limite de 4 séances par an | 25 € par séance dans la limite de 4 séances par an |
| <b>Portabilité</b>  |  |  |  |
|   | Prise en charge telle que prévue par la loi  | Prise en charge telle que prévue par la loi        | Prise en charge telle que prévue par la loi        |
| <b>Actes de prévention</b>  |  |  |  |
|   | 100 % BRSS*  | 100 % BRSS*  | 100 % BRSS*  |
| * Base de remboursement de la Sécurité sociale<br>(**) Chirurgie dite de confort non remboursée par la Sécurité Sociale |  |  |  |

TABLEAU 2 : Grille des garanties optiques

| Type de verres et de correction                           | Régime de base | Surcomplémentaire 1 | Surcomplémentaire 2 |
|---|----------------|---------------------|---------------------|
| <b>Verre simple foyer</b>                                 |                |                     |                     |
| Sphère de - 6 à + 6                                       | 75 €           | 100 €               | 125 €               |
| Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10               | 80 €           | 100 €               | 125 €               |
| Sphère < - 10 ou > = +10                                  | 85 €           | 100 €               | 125 €               |
| <b>Verre simple foyer, sphéro-cylindrique</b>             |                |                     |                     |
| Cylindre < + 4 sphère de - 6 à + 6                        | 85 €           | 100 €               | 150 €               |
| Cylindre < + 4 sphère < - 6 à > + 6                       | 90 €           | 100 €               | 150 €               |
| Cylindre > + 4 sphère de - 6 à + 6                        | 95 €           | 100 €               | 175 €               |
| - Cylindre > + 4 sphère < - 6 à > + 6                     | 100 €          | 100 €               | 175 €               |
| <b>Verres multi-focal ou progressif sphérique</b>         |                |                     |                     |
| Sphère de - 4 à + 4                                       | 125 €          | 190 €               | 210 €               |
| Sphère < - 4 à > + 4                                      | 150 €          | 190 €               | 210 €               |
| <b>Verre multi-focal ou progressif sphéro-cylindrique</b> |                |                     |                     |
| Sphère de - 8 à + 8                                       | 165 €          | 200 €               | 250 €               |
| Sphère de < - 8 à > + 8                                   | 175 €          | 200 €               | 250 €               |

CONVENTIONS COLLECTIVES

**Convention collective départementale**

**IDCC : 714. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**

**(Moselle)**

**(1<sup>er</sup> février 1973)**

(Etendue par arrêté du 23 avril 1974,  
*Journal officiel* du 15 mai 1974)

**ACCORD DU 23 MARS 2016**

**RELATIF AUX SALAIRES**

NOR : ASET1650637M

IDCC : 714

Entre

UIMM Lorraine

D'une part, et

CFE-CGC métallurgie de la Lorraine

CFTC métaux de la Moselle

FO métaux de la Moselle

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Rémunération annuelle effective garantie (RAEG)*

Les montants de la rémunération annuelle effective garantie établis par coefficient sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures sont fixés de la manière suivante à partir de 2016 :

*(En euros.)*

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | RAEG   |
|--------|---------|-------------|--------|
| V      |         | 395         | 33 441 |
|        | 3       | 365         | 30 524 |
|        | 2       | 335         | 28 171 |
|        | 1       | 305         | 25 254 |
| IV     | 3       | 285         | 23 600 |
|        | 2       | 270         | 22 049 |
|        | 1       | 255         | 21 249 |



| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | RAEG   |
|--------|---------|-------------|--------|
| III    | 3       | 240         | 19 902 |
|        | 2       | 225         | 18 947 |
|        | 1       | 215         | 18 259 |
| II     | 3       | 190         | 17 745 |
|        | 2       | 180         | 17 705 |
|        | 1       | 170         | 17 684 |
| I      | 3       | 155         | 17 663 |
|        | 2       | 145         | 17 643 |
|        | 1       | 140         | 17 622 |

## Article 2

### *Barème de ressources garanties (BRG)*

2.1. La valeur du point servant à calculer le barème de ressources garanties figurant en annexe IV de l'avenant « Mensuels » de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle est maintenue, sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, à 4,91 € au 1<sup>er</sup> juin 2016. Cette valeur du point permet également de déterminer le montant de la prime de panier de nuit prévue à l'article 16 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, prime versée au titre de remboursement de frais professionnels destiné à compenser les dépenses supplémentaires de restauration générées par le travail de nuit.

2.2. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 25 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté. La prise en compte, dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la prime d'ancienneté pourra s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base. Dans ce cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié, à sa demande.

## Article 3

### *Prime de vacances*

Le montant de la prime de vacances définie à l'article 28 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective est porté à 600 € en 2016 et en 2017 pour un salarié ayant un congé complet de 30 jours.

Le décompte de cette prime est fait à raison de 20 € par jour ouvrable de congé principal.

## Article 4

### *Petits déplacements des ouvriers monteurs*

L'indemnité journalière de petit déplacement des ouvriers monteurs prévue par l'article 4, annexe II, de l'avenant « Mensuels » de la convention collective est maintenue, au 1<sup>er</sup> juin 2016, à 10,65 € pour tout déplacement effectué dans un rayon de 20 km.

L'indemnité journalière réduite pour le cas où l'employeur offre la possibilité de transport gratuit est maintenue, au 1<sup>er</sup> juin 2016, à 6,70 €.

L'indemnité kilométrique pour les distances supérieures à 20 km est maintenue, au 1<sup>er</sup> juin 2016, à 0,23 €.

## **Article 5**

### *Dépôt*

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Metz, le 23 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3134

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2205. – NOTARIAT**

---

AVENANT N° 30 DU 21 AVRIL 2016

RELATIF AUX JOURS D'ABSENCE POUR HOSPITALISATION D'ENFANT

NOR : ASET1650638M

IDCC : 2205

Entre

CSN

SNN

D'une part, et

CSFV CFTC

FGCEN FO

FNPSE CGT

FS CFDT

SNCTN CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 19.3 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015, est complété ainsi qu'il suit :

« En outre, tout salarié bénéficie d'une absence rémunérée de 2 jours par année civile et par enfant, en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 14 ans, sur présentation du justificatif émanant de l'établissement de santé. »

**Article 2**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2016.

Il sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, un exemplaire imprimé devant être élargé par tous les membres du personnel et conservé par l'employeur. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 21 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2098. – PRESTATAIRES DE SERVICES  
DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE**

---

ACCORD DU 19 AVRIL 2016

RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT

NOR : ASET1650653M

IDCC : 2098

Entre

ANCR

CNET

FIGEC

SIST

SNPA

SORAP

SP2C

SYNAPHE

D'une part, et

F3C CFDT

FEC FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord règle, dans les territoires métropolitains et départements d'outre-mer, les rapports entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de téléservices qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, domiciliation commerciale, bureautique et transfert de données informatiques et toutes prestations de services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quelle que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, profession libérale) et même des particuliers, en utilisant les nouvelles techniques de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises de services réalisant également toute opération manuelle de saisie, acquisition ou capture de données, à partir de tout support (papier, documents scannés, images numériques, etc.).

2. Les centres d'affaires et entreprises de domiciliation qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance aux entreprises en leur offrant un service comprenant totalement ou partiellement la domiciliation fiscale ou commerciale, la mise à disposition de bureaux individuels équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les centres d'affaires et entreprises de domiciliation permettent à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique, de disposer de toute la logistique indispensable à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entreprises de recouvrement de créances et/ou de renseignements commerciaux ou économiques.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute structure autonome à but lucratif ou non lucratif généralement appelée palais des congrès ou centre de congrès ayant pour vocation d'offrir à toutes personnes physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à animer leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent prendre éventuellement diverses appellations en y joignant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique...) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Entrent également dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

- les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil occasionnels dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de relation publique ou commerciale. Les services développés intègrent l'ensemble des composantes de l'accueil de réception : gestion de listings, attributions de badges, malles, documentation, vestiaire, service voiturier, acheminement de groupes incluant accueils en gares ou aéroports et visites de sites (exemple : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;
- les actions d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente ;
- le type de prestation plus couramment développé est l'animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une distribution publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur ou plus simplement par le biais d'une présence en tenues publicitaires ;
- l'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les ressources humaines terrain, la technologie informatique (matériels et logiciels de relevés, de transmission et d'analyse des données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance, ...) dans le cadre de la prestation ;
- la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent entretenir avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, organisationnels et techniques mis en place afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

A ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prospects en s'appuyant sur des systèmes de couplage téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de relation à distance, les centres d'appels optimisent l'outil téléphonique et ses connexions avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, minitel, internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mettent en jeu quatre composantes majeures :

- les ressources humaines (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;
- la technologie (téléphonie, informatique, internet, logiciels, progiciels, serveurs multimédia, bases de données, cartes de commutation, câblage...) ;
- la logistique (immobilier, mobilier, ergonomie de l'environnement matériel et de l'environnement écran...) ;
- une culture et des méthodes marketing (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, rentabilité...).

Par exception, le champ d'application de la convention collective des prestataires de services ne concerne pas les centres d'appels filiales de sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, lesquels entrent dans le champ d'application de la convention collective des télécommunications.

Entrent enfin dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

- les actions de force de ventes : actions dont l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client.

Ces actions regroupent les opérations ponctuelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en particulier dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution ;

- les actions d'optimisation linéaire : actions dont l'objectif est de valoriser la présence, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces actions regroupent les opérations de pose de PLV, implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations permanentes de veille commerciale en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de facings ainsi que des informations concernant la concurrence (celle de l'industriel pour lequel l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

8. Les entreprises qui pratiquent l'activité de recherche de débiteurs en masse, autrement appelée activité d'enquête civile, entrent dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité, et notamment avec l'activité du recouvrement de créances, il a été décidé de définir clairement l'activité d'enquête civile.

Cette définition permet de clarifier le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse consiste à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une demande spécifique, tous moyens d'investigations destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers accessibles à titre gratuit et/ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile.

## **Article 2**

La valeur du point est fixée à 3,380 €.

Pour le coefficient 120 revalorisé, le taux horaire brut s'élève à 9,67 €.

Les grilles de rémunérations mensuelles et annuelles garanties sont donc modifiées dans les conditions prévues en annexe au présent accord.

## **Article 3**

S'agissant du coefficient 120, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 6 mois, sauf dispositions contraires négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités quelle que soit l'organisation patronale concernée.

S'agissant du coefficient 280, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 12 mois, sauf dispositions contraires négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités quelle que soit l'organisation patronale concernée.

S'agissant du coefficient 290, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 12 mois, sauf dispositions contraires négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités quelle que soit l'organisation patronale concernée.

La durée d'application des autres coefficients reste inchangée, s'agissant en particulier du caractère transitoire des coefficients 120, 130 et 140 pour les emplois d'hôte(sse) accueil/standard, d'hôte(sse) événementiel, d'animateur(trice) commercial(e) et d'optimisateur(trice) linéaire, ou des coefficients 120 et 140 pour les télésecrétaires et téléopérateurs(trices), tels que visés par les accords de classification antérieurs.

## **Article 4**

### *Modalités d'application de la grille annuelle. – Annexe II*

#### **4.1. Les effectifs concernés par la grille annuelle visée à l'annexe II**

Il s'agit des effectifs commerciaux, en charge de clientèle de chacune des sociétés du secteur concerné, et dont une partie de la rémunération est, par nature, variable, effectifs classés selon la grille de classification à partir du coefficient 280.

#### **4.2. Les modalités de détermination de la grille de garantie annuelle de rémunération visée à l'annexe II**

En complément de la grille des rémunérations minimales conventionnelles mensuelles, il est établi une grille de garantie annuelle de rémunération déterminant ainsi une possibilité de ramener la rémunération minimale mensuelle à moins de 10 %, sous réserve de prévoir une rémunération annuelle correspondant au total de la rémunération mensuelle minimale, multiplié par 12, majoré de 10 %.

Dans ces conditions, la grille de garantie annuelle de rémunération pour les effectifs concernés est établie en annexe II.

La grille de rémunération annuelle est basée sur une durée de travail égale à 151,67 heures par mois et sur une présence continue dans l'entreprise au cours des 12 mois de l'année civile considérée.

Un coefficient *pro rata temporis* devra donc être appliqué pour toute année civile incomplète, du fait notamment de l'arrivée ou du départ de l'entreprise en cours d'année civile.

## **Article 5**

### *Engagement paritaire d'une négociation visant à restructurer la grille des salaires*

Conformément à la négociation ayant abouti à la conclusion du présent accord, les organisations syndicales et patronales s'engagent à ouvrir sans délai une négociation portant sur la redéfinition des paramètres de calcul de la grille des rémunérations conventionnelles minimales.

Cet engagement d'ouverture de négociation a notamment pour objectif de permettre aux organisations syndicales et patronales de revenir sur les actuels paramètres de calcul des rémunérations minimales et, le cas échéant, de les modifier afin de donner une plus grande souplesse dans les discussions qui interviendront dans les futures négociations annuelles de salaires au niveau de la branche.

## **Article 6**

### *Egalité salariale*

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et indiquent qu'il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier, en veillant notamment au respect des dispositions de l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 28 mai 2009.

Il est convenu par les parties au présent accord qu'une attention particulière sera portée à ce sujet lors de la révision de cet accord relatif à l'égalité professionnelle.

## **Article 7**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 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.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 19 avril 2016.

(Suivent les signatures.)



# ANNEXE I

## GRILLE DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES MENSUELLES

(En euros.)

| STATUT   | NIVEAU | COEF. | INDICE | POINT | RÉMUNÉRATION |
|----------|--------|-------|--------|-------|--------------|
| Employés | I      | 120   | 434    | 3,380 | 1 466,92     |
|          |        | 130   | 435    | 3,380 | 1 470,30     |
|          |        | 140   | 436    | 3,380 | 1 473,68     |
|          | II     | 150   | 437    | 3,380 | 1 477,06     |
|          |        | 160   | 440    | 3,380 | 1 487,20     |
|          | III    | 170   | 457    | 3,380 | 1 544,66     |
|          |        | 190   | 477    | 3,380 | 1 612,26     |
| TAM      | IV     | 200   | 506    | 3,380 | 1 710,28     |
|          |        | 220   | 537    | 3,380 | 1 815,06     |
|          | V      | 230   | 552    | 3,380 | 1 865,76     |
|          |        | 240   | 567    | 3,380 | 1 916,46     |
|          | VI     | 250   | 583    | 3,380 | 1 970,54     |
|          |        | 260   | 603    | 3,380 | 2 038,14     |
| Cadres   | VII    | 280   | 698    | 3,380 | 2 359,24     |
|          |        | 290   | 747    | 3,380 | 2 524,86     |
|          |        | 300   | 876    | 3,380 | 2 960,88     |
|          |        | 330   | 887    | 3,380 | 2 998,06     |
|          | VIII   | 360   | 952    | 3,380 | 3 217,76     |
|          |        | 390   | 1031   | 3,380 | 3 484,78     |
|          |        | 420   | 1109   | 3,380 | 3 748,42     |
|          | IX     | 450   | 1356   | 3,380 | 4 583,28     |
|          |        | 500   | 1604   | 3,380 | 5 421,52     |
|          |        | 550   | 1768   | 3,380 | 5 975,84     |

## ANNEXE II

### GRILLE DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES (EFFECTIFS COMMERCIAUX - ART. 4)

*(En euros.)*

| STATUT | NIVEAU | COEF. | INDICE | POINT | RÉMUNÉRATION |
|--------|--------|-------|--------|-------|--------------|
| Cadres | VII    | 280   | 698    | 3,380 | 31 141,97    |
|        |        | 290   | 747    | 3,380 | 33 328,15    |
|        |        | 300   | 876    | 3,380 | 39 083,62    |
|        |        | 330   | 887    | 3,380 | 39 574,40    |
|        | VIII   | 360   | 952    | 3,380 | 42 474,43    |
|        |        | 390   | 1031   | 3,380 | 45 999,10    |
|        |        | 420   | 1109   | 3,380 | 49 479,14    |
|        | IX     | 450   | 1356   | 3,380 | 60 499,30    |
|        |        | 500   | 1604   | 3,380 | 71 564,06    |
|        |        | 550   | 1768   | 3,380 | 78 881,09    |

Brochure n° 3301

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2098. – PRESTATAIRES DE SERVICES  
DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE**

---

ACCORD DU 19 AVRIL 2016  
RELATIF AU DEGRÉ DE SOLIDARITÉ  
DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1650654M

IDCC : 2098

---

Entre

ANCR

CNET

FIGEC

SIST

SNPA

SORAP

SP2C

SYNAPHE

D'une part, et

F3C CFDT

CSFV CFTC

FEC FO

FNECS CGE-CGC

FSE CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

La branche des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire s'est dotée, depuis sa création, d'un régime de prévoyance complémentaire. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, elle dispose également d'un régime de garantie des frais de santé.

Au titre de ces deux régimes de protection sociale complémentaire, plusieurs assureurs ont été recommandés au titre de clauses de recommandation telles qu'entendues par le code de la sécurité sociale modifié par la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013.

La mise en œuvre de ces régimes implique l'institution de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif.

L'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche prévoit la mise en œuvre d'actions dites de solidarité qui y participent.

Les organisations syndicales et patronales signataires des différents accords conclus au niveau de la branche ont fait le constat selon lequel la diversité des interlocuteurs en matière d'assurance collective ne permettait pas de disposer d'un suivi pertinent de leur politique de solidarité décidée en commission paritaire.

Ces mêmes organisations ont également fait le constat qu'une gestion isolée des fonds destinés à financer les actions de solidarité ne permettait pas à la branche d'optimiser sa politique en ce qu'elle nécessite un pilotage paritaire renforcé et une parfaite transparence.

Ce constat a également mis en évidence la nécessité de mettre en œuvre une politique conventionnelle de solidarité qui doit reposer sur un principe de mutualisation renforcée voulu par les partenaires sociaux.

Ceux-ci rappellent en outre l'obligation réglementaire qui leur est imposée quant à l'effectivité du haut degré de solidarité des régimes instaurés et à la restitution quantitative et qualitative des prestations servies à cet égard.

C'est pour l'ensemble de ces raisons que les partenaires sociaux ont entendu mettre en place un dispositif de gestion unique centralisée de la politique de solidarité conventionnelle dont l'objectif premier est d'assurer une mutualisation des fonds des entreprises et des salariés qui cotisent au titre d'assurances collectives mises en œuvre en application des régimes instaurés au niveau de la branche.

Le second objectif est celui du souci d'une pleine effectivité des prestations à caractère non directement contributif inhérentes à la mise en œuvre des régimes conventionnels de protection sociale complémentaire qui doivent faire l'objet d'un pilotage paritaire maîtrisé.

Dans ces conditions et conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont entendu organiser leur politique de solidarité, dans le prolongement de l'impulsion et des priorités identifiées dans les accords préexistants, dans le cadre d'un accord distinct.

Cet accord a été conclu après audition spécifique de l'ensemble des organismes assureurs recommandés par la branche en matière de prévoyance comme en matière de santé.

C'est dans ce cadre que le présent accord a donc été conclu en ce sens tout en veillant au respect des obligations essentielles fixées par le code de la sécurité sociale.

Il est convenu que :

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

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

Le présent accord a vocation à s'appliquer, dans les territoires métropolitains et départements d'outre-mer, dans les rapports entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de téléservices qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, domiciliation commerciale, bureautique et transfert de données informatiques et toutes prestations de services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quelle que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, profession libérale) et même des particuliers, en utilisant les nouvelles techniques de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises de services réalisant également toute opération manuelle de saisie, acquisition ou capture de données, à partir de tout support (papier, documents scannés, images numériques, etc.).

2. Les centres d'affaires et entreprises de domiciliation qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance aux entreprises en leur offrant un service comprenant totalement ou partiellement la domiciliation fiscale ou commerciale, la mise à disposition de bureaux individuels équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les centres d'affaires et entreprises de domiciliation permettent à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique, de disposer de toute la logistique indispensable à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entreprises de recouvrement de créances et/ou de renseignements commerciaux ou économiques.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute structure autonome à but lucratif ou non lucratif généralement appelée palais des congrès ou centre de congrès ayant pour vocation d'offrir à toutes personnes physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à animer leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent prendre éventuellement diverses appellations en y joignant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique...) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Entrent également dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

- les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil occasionnels dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de relation publique ou commerciale. Les services développés intègrent l'ensemble des composantes de l'accueil de réception : gestion de listings, attributions de badges, malles, documentation, vestiaire, service voiturier, acheminement de groupes incluant accueils en gares ou aéroports et visites de sites (exemple : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;
- les actions d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente ;
- le type de prestation plus couramment développé est l'animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une distribution publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur ou plus simplement par le biais d'une présence en tenues publicitaires ;
- l'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les ressources humaines terrain, la technologie informatique (matériels et logiciels de relevés, de transmission et d'analyse des données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance...) dans le cadre de la prestation ;
- la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent entretenir avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, organisationnels et techniques mis en place afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

A ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prospects en s'appuyant sur des systèmes de couplage téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de relation à distance, les centres d'appels optimisent l'outil téléphonique et ses connexions avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, minitel, internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mettent en jeu quatre composantes majeures :

- les ressources humaines (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;
- la technologie (téléphonie, informatique, internet, logiciels, progiciels, serveurs multimédia, bases de données, cartes de commutation, câblage...) ;
- la logistique (immobilier, mobilier, ergonomie de l'environnement matériel et de l'environnement écran...) ;
- une culture et des méthodes marketing (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, rentabilité...).

Par exception, le champ d'application de la convention collective des prestataires de services ne concerne pas les centres d'appels filiales de sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, lesquels entrent dans le champ d'application de la convention collective des télécommunications.

Entrent enfin dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

- les actions de force de ventes : actions dont l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client.

Ces actions regroupent les opérations ponctuelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en particulier dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution.

- les actions d'optimisation linéaire : actions dont l'objectif est de valoriser la présence, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces actions regroupent les opérations de pose de PLV, implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations permanentes de veille commerciale en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de facings ainsi que des informations concernant la concurrence (celle de l'industriel pour lequel l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

8. Les entreprises qui pratiquent l'activité de recherche de débiteurs en masse, autrement appelée activité d'enquête civile, entrent dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité, et notamment avec l'activité du recouvrement de créances, il a été décidé de définir clairement l'activité d'enquête civile.

Cette définition permet de clarifier le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse consiste à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une demande spécifique, tous moyens d'investigations destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers accessibles à titre gratuit et/ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile.

## **Article 2**

### *Champ d'application matériel*

Le présent accord a vocation à régir les règles applicables au niveau de la branche des prestataires de services relatives à la mise en œuvre effective du haut degré de solidarité de l'ensemble des régimes de protection sociale complémentaire en vigueur.

Ainsi, il est expressément convenu que le présent accord modifie et complète, sur le thème de la solidarité, les textes suivants :

- s'agissant du régime de prévoyance :
  - l'article 6.4 de l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance ;
  - l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 1 du 16 mars 2015 relatif au régime de prévoyance ;
- s'agissant du régime de frais de santé :
  - le titre VI, et plus précisément l'article 14.2 de l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé ;
  - l'article 12 de l'avenant indivisible à l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé.

En tout état de cause et au-delà des modifications et ajouts apportés aux dispositifs conventionnels de prévoyance et de santé préexistants, il est précisé que les dispositions particulières du présent accord ont également vocation à organiser la gestion de la politique conventionnelle de la solidarité au niveau de la branche et à déterminer les prestations conventionnelles à caractère non directement contributif applicables.

## **Article 3**

### *Organisation de la gestion de la politique conventionnelle de solidarité*

#### **3.1. Centralisation de la gestion du dispositif conventionnel de solidarité**

Poursuivant un double objectif de mutualisation renforcée et de transparence, les partenaires sociaux entendent mettre en place un mécanisme de gestion centralisée du dispositif conventionnel de solidarité, conformément aux dispositions des articles L. 912-1, R. 912-2 et D. 912-14 et suivants du code de la sécurité sociale.

##### **3.1.1. Principe de gestion unique centralisée**

Les organisations syndicales et patronales consacrent, au niveau de la branche des prestataires de services du secteur tertiaire, le principe d'une gestion unique et centralisée de la politique de solidarité inhérente aux dispositifs conventionnels de protection sociale complémentaire négociés à son niveau et comprenant une clause de recommandation.

Il est ainsi convenu que la branche choisit, conformément aux principes visés dans le présent accord, un unique organisme mandaté pour assurer la gestion, pour le compte de la branche et en application des accords conclus par elle, la politique de solidarité mise en œuvre dans le cadre des régimes conventionnels de prévoyance et de santé.

### 3.1.2. Choix de renouvellement ou de changement de gestionnaire

Le mandat de gestion unique et centralisée est nécessairement aligné sur les principes ayant présidé à la mise en place de ces accords, négociés et conclus dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

C'est en ce sens que le choix de la branche s'est opéré parmi les organismes recommandés à l'issue d'un appel à candidatures concurrentiel préalable à la conclusion des accords assortis d'une clause de recommandation.

Il est rappelé à cet égard que les organismes assureurs avaient alors présenté leurs actions possibles en matière de solidarité.

Compte tenu de la spécificité réglementaire de fonctionnement du degré élevé de solidarité que présentent les accords de branche assortis d'une clause de recommandation, il a été décidé par les partenaires sociaux d'auditionner les organismes recommandés pour permettre à la branche de déterminer définitivement son choix de gestion de sa politique paritaire de solidarité en cohérence avec les premières orientations retenues dans les accords et avenants préexistants.

C'est à l'issue de ces auditions et après échanges que les organisations syndicales et patronales ont unanimement retenu comme organisme gestionnaire unique de sa politique de solidarité l'organisme recommandé suivant : l'OCIRP.

Il est entendu que le mandat de gestion est d'une durée déterminée qui ne pourra pas avoir une durée supérieure à celle des recommandations négociées au niveau de la branche.

Le mandat attribué par la branche sera ainsi d'une durée maximale de 3 ans renouvelables.

Le premier mandat prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, conformément aux dispositions des accords de recommandation déjà conclus au niveau de la branche.

Ce mandat sera automatiquement remis en cause avant son terme dès lors que l'accord de recommandation concernant l'organisme gestionnaire concerné arrive à échéance.

Dans ce cas, le mandat sera maintenu et son renouvellement interviendra conformément aux dispositions du présent accord, eu égard par ailleurs à la procédure de mise en concurrence inhérente à la renégociation d'une clause de recommandation dans le régime concerné.

Les signataires rappellent effectivement leur attachement au strict respect des dispositions légales qui conditionnent la validité des accords assortis de clauses de recommandation.

A chaque échéance du mandat, il est convenu que la branche se positionnera paritairement pour un renouvellement ou un changement de gestionnaire.

Il sera procédé à l'audition des organismes assureurs recommandés pour apprécier l'opportunité d'un renouvellement ou d'un changement.

### 3.1.3. Sort des réserves constituées par la branche au titre de la solidarité

Il est expressément précisé que les sommes gérées par l'organisme mandaté par la branche ne sont en aucun cas sa propriété.

En seule qualité de mandataire de gestion, l'organisme choisi par la branche ne disposera donc d'aucun droit propre sur les primes d'assurance destinées à financer des actions à caractère non directement contributif.

Les sommes perçues dans ce cadre par le gestionnaire unique sont donc intrinsèquement liées au régime conventionnel et seront automatiquement transférées à l'organisme mandaté par la branche.

Tout organisme mandaté par les partenaires sociaux pour gérer sa politique de solidarité reconnaît expressément, en acceptant ce mandat, qu'il ne disposera d'aucun droit sur les sommes ainsi gérées et celui-ci s'engage à les restituer à la branche une fois son mandat arrivé à échéance.



### 3.2. Mutualisation des primes d'assurance affectées à la solidarité

Il est rappelé que les accords collectifs conclus jusqu'alors au niveau de la branche prévoient que 2 % des primes des régimes conventionnels d'assurance collective sont affectés aux prestations à caractère non directement contributif, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux confirment ici que toutes les primes perçues par les assureurs recommandés au titre des différents régimes en vigueur au niveau de la branche seront mutualisées au sein de la gestion unique centralisée confiée à l'organisme visé à l'article 3.1.2 du présent accord.

Les organismes assureurs recommandés par la branche au titre des accords prévoyant la mise en œuvre d'une politique de solidarité s'organiseront en conséquence, en concertation avec l'organisme gestionnaire mandaté, pour assurer un plein effet à cette mutualisation.

Les organisations syndicales et patronales veilleront au bon fonctionnement de ce dispositif au travers des rapports annuels prévus par les articles D. 912-14 et D. 912-15 du code de la sécurité sociale.

Il est expressément convenu que le dispositif mis en place au niveau du gestionnaire est commun aux assureurs recommandés et exclusivement mis en place au bénéfice des entreprises qui adhèrent à l'un d'entre eux.

Les entreprises non adhérentes à l'un des organismes assureurs recommandés par la branche devront se rapprocher de leur propre assureur pour mettre en œuvre les mécanismes adaptés à leurs obligations, telles qu'elles résultent du présent accord et des accords de branche préexistants.

### 3.3. Fonctionnement de la politique conventionnelle de solidarité centralisée

Le fonctionnement de la politique conventionnelle de solidarité centralisée au niveau de la branche est assuré par l'organisme mandaté dans le cadre du présent accord.

L'organisme mandaté a fondé son dispositif centralisateur du haut degré de solidarité dans les branches sur son expérience en tant qu'acteur de protection sociale des salariés dans les situations les plus difficiles depuis près de 50 ans.

Son expertise en matière d'action sociale, destinée à soutenir les bénéficiaires de garanties rattachées à des contextes fragilisants, lui a par ailleurs permis de construire un réseau d'intervenants de qualité pouvant apporter des réponses aux problématiques des salariés.

Son rôle transverse en tant qu'union d'institutions de prévoyance lui permet en outre de travailler avec l'ensemble de ses membres institutions partenaires en totale fluidité, le tout sous l'impulsion et en lien permanent avec la commission paritaire de la branche.

Les relations entre cet organisme et les assureurs recommandés sont précisées par voie de protocole technique spécifique visé par les partenaires sociaux.

#### 3.3.1. Détermination des besoins de la branche

Cet organisme est ainsi l'interlocuteur de la branche pour ce qui concerne la détermination des actions de solidarité qu'elle entend mettre en œuvre.

Il est convenu, à ce titre, que l'organisme mandaté s'engage, en acceptant cette mission, à accompagner la branche dans l'identification de ses véritables besoins et des types de solutions appropriées.

Il est à ce titre rappelé que l'avenant du 15 décembre 2014, par son article 6.4.2, a établi les dispositions ci-après :

« Il est convenu que la branche, au titre des prestations à caractère non directement contributif :

Mettent en œuvre des études et diagnostics, en collaboration avec les assureurs recommandés, pour identifier des actions propres au champ professionnel de la convention collective.

Les partenaires sociaux confient la réalisation de ces études et diagnostics aux assureurs recommandés qui pourront, le cas échéant et après information de la branche, s'adjoindre des services d'un prestataire extérieur.

Ces études et diagnostics ont pour objectif :

1. En priorité, de déterminer des actions de prévention qui pourraient être mises en place en application du 2° de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, étant entendu que la branche entend prioriser, au titre de futures actions prioritaires, la réduction du risque incapacité de travail et une politique visant à faciliter le retour à l'emploi des salariés en incapacité de travail ;
2. Subsidiairement, d'identifier les populations qui pourraient bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle de la cotisation en application du 1° de ce même article. »

Cet accompagnement se traduit par la mise en œuvre, par l'organisme mandaté, d'un audit social de la branche aux fins de dresser son profil social et un bouquet de services. Cet audit devra être réalisé au plus tard d'ici la fin de l'année 2016.

L'organisme mandaté préconisera alors des services en adéquation avec les résultats de l'audit.

Ces propositions seront validées par les partenaires sociaux, ces derniers ayant également la faculté de proposer des modifications aux services ainsi préconisés.

Dans ce cadre, il est également convenu que l'organisme mandaté assiste la branche dans un choix objectif des services répondant aux solutions attendues.

Il est entendu que pendant toute la durée de son mandat, l'organisme gestionnaire assurera un suivi des besoins de la branche en veillant à leur éventuelle évolution et fera des restitutions périodiques en ce sens aux partenaires sociaux.

### 3.3.2. L'organisation d'appels à projets

Ce choix, opéré prioritairement au sein des actions proposées par les assureurs recommandés des régimes conventionnels de la branche, sera effectué dans le cadre de procédures d'appels à projets pilotées par l'organisme mandaté.

Chaque appel à projets sera accompagné du détail de la procédure à suivre pour les organismes soumissionnaires.

Il est expressément rappelé que seuls les partenaires sociaux disposent du pouvoir décisionnaire et souverain leur permettant de retenir le prestataire le plus pertinent avec une faculté, le cas échéant, de panachage.

Les entreprises restent, en pratique, en relation avec leur assureur pour accéder aux services et prestations déterminés par la branche au titre de sa politique conventionnelle de solidarité.

### 3.3.3. Mise en place d'une interface client homogène au niveau de la branche

L'organisme mandaté pour assurer le fonctionnement de la politique conventionnelle de solidarité centralisée s'engage à mettre en œuvre une plateforme de services homogène au niveau de la branche et accessible facilement pour les entreprises comme pour les salariés.

Il est entendu que cette plateforme, prenant la forme d'une marque blanche, soit numérique et accessible sur tout support mobile et via une connexion sécurisée.

L'environnement des services proposés sera adapté à l'environnement et à la charte de l'assureur recommandé par lequel le salarié ou l'entreprise a effectivement accès aux prestations de solidarité.

Ainsi, la branche se dote d'un outil globalisant son offre de solidarité de manière homogène tout en permettant à chaque assureur recommandé au titre d'un régime conventionnel de conserver son identité au travers de ces services.

Les partenaires sociaux insistent sur le fait que chaque assureur recommandé conserve son rôle pivot tel qu'il résulte de la recommandation dont il bénéficie au travers des accords de branche.

C'est à eux qu'il incombera donc, en premier niveau, de faire l'avance de la prestation de solidarité sollicitée.

Il est convenu que les relations entre le gestionnaire mandaté et les différents assureurs recommandés par la branche seront encadrées par un protocole technique particulier visé par les partenaires sociaux.

#### 3.3.4. Gestion des flux et aspects comptables

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de pouvoir bénéficier d'une parfaite lisibilité comptable de toutes les opérations menées en application de leur politique de solidarité.

La branche rappelle à ce titre que les dispositions du code de la sécurité sociale imposent effectivement des obligations de restitution de l'information sur l'effectivité de prestations présentant un degré élevé de solidarité et la conformité de celles-ci à leur objet.

Dans ce cadre, il est entendu que le gestionnaire unique centralisera le flux de la quote-part des cotisations attribuées à la politique de solidarité dans les proportions définies dans les accords de branche préexistants.

Ce flux aura un rythme adossé à celui de la perception des cotisations du régime concerné et sera donc, par principe, trimestriel.

Le flux des prestations avancées par les assureurs recommandés sera transmis au gestionnaire mandaté.

Ce flux fera l'objet d'une rétrocession à la hauteur des coûts engagés, dès lors que l'action sera effectivement conforme à celles identifiées par la branche.

Ces différentes opérations feront l'objet d'un reporting établi sous la responsabilité de l'organisme mandaté et qui détaillera en particulier les flux comptables existant entre les différents intervenants, indépendamment de la comptabilité propre des assureurs recommandés.

Ce reporting participe aux obligations de restitution réglementaires de la branche prévues par le code de la sécurité sociale.

#### 3.3.5. Rapport annuel d'exercice de la politique de solidarité

Les partenaires sociaux constatent que, par le biais de leur politique de solidarité assortie d'une gestion unique centralisée, l'organisme mandaté dispose de l'ensemble des informations qui permettent l'établissement du rapport dont le contenu est *a minima* équivalent aux prescriptions des articles D. 912-14 et D. 912-15 du code de la sécurité sociale.

Si cette obligation incombe à la branche, il est entendu que l'organisme mandaté au titre de la gestion de la politique conventionnelle de solidarité s'engage expressément, en acceptant cette mission, à formaliser ledit rapport conformément aux exigences des textes en vigueur.

Cet organisme gestionnaire formalisera ce rapport le cas échéant avec l'aide des assureurs recommandés au niveau de la branche en coordination, au besoin, avec l'apériteur du régime concerné lorsqu'il existe.

Ce travail de reporting général permettra également à la branche de disposer d'éléments quantitatifs et qualitatifs pour lui permettre de faire évoluer, le cas échéant, sa politique conventionnelle de solidarité.

Un reporting particulier à l'attention des assureurs et des fournisseurs sera également formalisé par le gestionnaire, au regard de l'activité respective de ceux-ci.

## Article 4

### *Détermination des prestations conventionnelles à caractère non directement contributif*

#### 4.1. Caractère obligatoire et opposable des actions conventionnelles de solidarité

Il est expressément convenu que la branche entend mettre en œuvre une politique de solidarité intrinsèque aux régimes de prévoyance et de santé existant à son niveau.

Cette solidarité se traduit par la mise en œuvre obligatoire, pour toutes les entreprises comprises dans le champ d'application géographique et professionnel du présent accord, des actions conventionnelles identifiées par le présent accord.

Les entreprises, qu'elles soient ou non adhérentes aux organismes recommandés par la branche, sont donc soumises à cette obligation conventionnelle et devront être en mesure, avec leur propre assureur, de proposer les actions conventionnelles de solidarité présentement définies, en s'assurant dans ce cadre de leur financement.

Conformément au principe de faveur, il est également acté que les salariés des entreprises susvisées disposent pour leur part d'un droit opposable aux actions de solidarité mises en œuvre par l'intermédiaire du présent accord, sous réserve pour eux d'en respecter les conditions particulières.

#### 4.2. Mécanisme de détermination des actions conventionnelles de solidarité

Comme ils l'ont indiqué dans les accords du 15 décembre 2014 et du 25 septembre 2015, les partenaires sociaux entendent mettre en œuvre une véritable politique de solidarité caractérisée par la mise en œuvre effective de prestations à caractère non directement contributif prenant la forme d'actions conventionnelles de solidarité.

Afin de garantir l'effectivité de la mise en œuvre de ces actions dès l'exercice 2016, il est décidé que, par exception au principe de détermination des besoins et de choix des services précisés aux paragraphes 3.3.1 et 3.3.2 du présent accord, les actions qui seront offertes aux salariés de la branche, jusqu'au terme de l'année 2016 seront principalement celles proposées par le gestionnaire unique.

Ces actions, leurs conditions d'accès, leur coût et leur mise en œuvre sont décrits dans l'annexe indivisible du présent accord.

Il est expressément précisé que cette annexe a la même valeur juridique que le présent accord, cette dernière pouvant néanmoins être modifiée ou complétée indépendamment de celui-ci.

Conformément à l'article 3.3.1 du présent accord, il est rappelé que les partenaires sociaux entendent mettre en œuvre, pour la première année de fonctionnement de la politique de solidarité de branche, une étude qui prendra la forme d'un audit assuré par l'organisme gestionnaire mandaté qui permettra à la branche de déterminer avec pertinence les besoins spécifiques de la branche en matière de prévention et de solidarité.

Une fois ces besoins identifiés dans le cadre de cet audit, et conformément à l'article 3.3.2 du présent accord, l'organisme gestionnaire mandaté sera chargé, pour le compte de la branche, de lancer un appel à projets, prioritairement auprès des assureurs recommandés, afin de choisir les actions de prévention et de solidarité, qui permettront de répondre aux besoins spécifiques de la branche tels qu'ils auront été identifiés dans le cadre de l'audit mentionné *supra*.

Il est par ailleurs précisé que l'audit, l'appel à projets et le choix des actions et des fournisseurs mentionnés ci-dessus devront être finalisés avant la fin de l'exercice 2016, afin de garantir la mise en œuvre des actions résultant de ces opérations pour le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

L'annexe listant les actions conventionnelles de solidarité sera modifiée en conséquence, par l'ajout ou le retrait d'actions au regard des opérations d'audit, d'appel à projets et de sélection d'actions, menés par le gestionnaire unique, pour le compte et sous le contrôle des partenaires sociaux de la branche.

Il est rappelé, enfin, que l'organisme gestionnaire unique jouera un rôle général de conseil de la branche dans ce cadre et produira en tant que de besoin à la branche tous les indicateurs et outils permettant aux organisations syndicales et patronales d'arrêter ou modifier les actions utiles qui participeront à la caractérisation du degré élevé de solidarité des régimes d'assurance collective prévoyance et santé.

## **Article 5**

### *Dispositions finales*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, étant toutefois rappelé que la durée du mandat confié à l'organisme gestionnaire est déterminée, comme indiqué dans l'article 3.1.2.

Le présent accord prendra effet à compter de sa date de signature, indépendamment de sa date d'extension, étant toutefois précisé que les parties signataires la demanderont auprès du ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition.

Il est convenu que le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions du code du travail.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les mêmes conditions que celles prévues pour les accords collectifs de branche qu'il complète et modifie.

Le protocole technique particulier conclu en application du présent accord entre l'organisme gestionnaire mandaté et les organismes assureurs recommandés, visé par ailleurs par les partenaires sociaux, ne fait pas l'objet des présentes dispositions finales, ce dernier n'ayant pas le caractère d'un accord collectif.

Fait à Paris, le 19 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE INDIVISIBLE

### LISTE DES ACTIONS CONVENTIONNELLES DE SOLIDARITÉ

Conformément à l'article 4.2 de l'accord du 19 avril 2016 auquel la présente liste est annexée de manière indivisible, les partenaires sociaux se sont entendus sur la mise en œuvre possible et sans caractère exhaustif des actions conventionnelles de solidarité suivantes :

| TYPE DE SERVICE  | DÉTAIL DU SERVICE   | CONDITIONS D'ACTIVATION de la prestation de service  |
|--|---|--|
| 2 <sup>e</sup> avis médical                            | Possibilité pour une personne confrontée à une maladie grave, rare et/ou invalidante d'obtenir rapidement un 2 <sup>e</sup> avis médical dans rendu par des spécialistes de l'affection de la personne.   | Les conditions d'activation des prestations de service seront définies par voie d'avenant. |
| Versement d'une aide financière « maladies redoutées » | Versement aux assurés touchés (eux-mêmes ou leurs ayants droit) par une maladie redoutée (les 8 principales maladies, en fréquence de survenance), sous condition de ressources, d'une aide forfaitaire destinée à la prise en charge des surcoûts liés à la maladie.   |  |
| Versement d'une aide financière « handicap »           | Versement aux assurés touchés (eux-mêmes ou leurs ayants droit) par la survenance d'un handicap, sous condition de ressources, d'une aide forfaitaire destinée à la prise en charge des surcoûts liés à la maladie.   |  |
| Radio-guidage handicap                                 | Service d'assistance au rapatriement à leur domicile des personnes en situation de handicap léger, qui se sont perdues lors d'un déplacement en ville.  |  |
| Accompagnement sortie d'hospitalisation                | Service d'accompagnement des personnes hospitalisées, pour : évaluer les conditions de leur retour à domicile après une hospitalisation, les accompagner dans la mise en place des services médicaux, paramédicaux ou de vie quotidienne, rendus nécessaires par leur retour à domicile.<br><br>Assister ponctuellement les personnes, en sortie de chirurgie ambulatoire (suivi et conseil/aide à la réhospitalisation en cas d'aggravation de l'état de santé). |  |
| Application d'auto-évaluation des risques de santé     | Appli consultable sur site, mobile et tablette, pour permettre aux salariés de faire une auto-évaluation de leurs risques santé (nutrition, hygiène, activité physique, cardio...) et selon leur scoring d'avoir une orientation dédiée.  |  |
| Accompagnement veuvage                                 | Service d'accompagnement des salariés ou de leur conjoint, à l'occasion d'un veuvage. Appel proactif pour mise en place d'un soutien psychologique, ou d'un accompagnement matériel dans les premiers temps du veuvage.   |  |

| TYPE DE SERVICE                                   | DÉTAIL DU SERVICE  | CONDITIONS D'ACTIVATION de la prestation de service  |
|---|--|--|
| Conseil et soutien psychologique pour les aidants | Mise à disposition d'une structure spécialisée chargée d'écouter et d'accompagner les aidants familiaux : aide psychologique, conseils pratiques, orientation vers des centres de soins spécialisés, assistance juridique.   | Les conditions d'activation des prestations de service seront définies par voie d'avenant. |
| Assistance psychologique                          | Service d'assistance psychologique qui permet de sortir de l'isolement, de dédramatiser les situations afin d'aider le salarié traversant une période difficile, ou amené à surmonter une épreuve ou amené à ressentir de manière récurrente une souffrance physique ou morale.          |  |
| Assistance sociale                                | Service qui peut être sollicité à l'occasion d'un changement de situation : professionnelle, familiale ou médicale, pour aider le salarié à traverser une période difficile, pour être conseillé, pour accéder aux aides sociales, aux secours financiers ou aux services à la personne. |  |
| Troubles musculo-squelettiques                    | Accès au réseau d'ostéopathes partenaires, mise en place d'ateliers dédiés préventions TMS.  |  |
| Troubles de l'audition                            | L'accès à un dépistage auditif gratuit au sein des réseaux d'audioprothésistes partenaires.  |  |

Brochure n° 3301

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2098. – PRESTATAIRES DE SERVICES**  
**DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE**

---

ACCORD DU 19 AVRIL 2016  
RELATIF À LA DÉSIGNATION D'UN OPCA AGEFOS-PME

NOR : ASET1650655M  
IDCC : 2098

---

Entre  
ANCR  
CNET  
FIGEC  
SIST  
SNPA  
SORAP  
SP2C  
SYNAPHE

D'une part, et

F3C CFDT  
CSFV CFTC  
FEC FO  
FNECS CGE-CGC  
FSE CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Un accord en date du 8 juillet 2014 étendu par arrêté du 5 janvier 2015 avait procédé à la désignation d'AGEFOS-PME en tant qu'OPCA.

En application de l'article 3 de cet accord, les parties signataires devaient se rencontrer afin de procéder au réexamen de la question de la désignation d'un OPCA.

En date du 30 mars 2016, les parties se sont rencontrées lors de la CPNEFP et ont pris la décision, à l'unanimité, de redésigner AGEFOS-PME comme OPCA dans les conditions visées ci-après.



il a été convenu ce qui suit :

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

### *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord concerne les entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de téléservices qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, domiciliation commerciale, bureautique et transfert de données informatiques et toutes prestations de services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quelle que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, profession libérale) et même des particuliers, en utilisant les nouvelles techniques de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises de services réalisant également toute opération manuelle de saisie, acquisition ou capture de données, à partir de tout support (papier, documents scannés, images numériques, etc.).

2. Les centres d'affaires et entreprises de domiciliation qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance aux entreprises en leur offrant un service comprenant totalement ou partiellement la domiciliation fiscale ou commerciale, la mise à disposition de bureaux individuels équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les centres d'affaires et entreprises de domiciliation permettent à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique, de disposer de toute la logistique indispensable à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entreprises de recouvrement de créances et/ou de renseignements commerciaux ou économiques.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute structure autonome à but lucratif ou non lucratif généralement appelée palais des congrès ou centre de congrès ayant pour vocation d'offrir à toutes personnes physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à animer leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent prendre éventuellement diverses appellations en y joignant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique...) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Entrent également dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

- les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil occasionnels dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de relation publique ou commerciale. Les services développés intègrent l'ensemble des composantes de l'accueil de réception : gestion de listings, attributions de badges, malles, documentation, vestiaire, service voiturier, acheminement de groupes incluant accueils en gares ou aéroports et visites de sites (ex. : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;
- les actions d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation plus couramment développé est l'animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une distribution publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur ou plus simplement par le biais d'une présence en tenues publicitaires. L'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les ressources humaines terrain, la technologie informatique (matériels et logiciels de relevés, de transmission et d'analyse des données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance....) dans le cadre de la prestation ;

- la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent entretenir avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, organisationnels et techniques mis en place afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

A ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prospects en s'appuyant sur des systèmes de couplage téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de relation à distance, les centres d'appels optimisent l'outil téléphonique et ses connexions avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, minitel, internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mettent en jeu quatre composantes majeures :

- les ressources humaines (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;
- la technologie (téléphonie, informatique, internet, logiciels, progiciels, serveurs multimédia, bases de données, cartes de commutation, câblage...) ;
- la logistique (immobilier, mobilier, ergonomie de l'environnement matériel et de l'environnement écran...) ;
- une culture et des méthodes marketing (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, rentabilité...).

Par exception, le champ d'application de la convention collective des prestataires de services ne concerne pas les centres d'appels filiales de sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, lesquels entrent dans le champ d'application de la convention collective des télécommunications ;

Entrent enfin dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

- les actions de force de vente : actions dont l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client.

Ces actions regroupent les opérations ponctuelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en particulier dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution ;

- les actions d'optimisation linéaire : actions dont l'objectif est de valoriser la présence, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces actions regroupent les opérations de pose de PLV, implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations permanentes de veille commerciale

en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de facings ainsi que des informations concernant la concurrence (celle de l'industriel pour lequel l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

8. Les entreprises qui pratiquent l'activité de recherche de débiteurs en masse, autrement appelée activité d'enquête civile, entrent dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité, et notamment avec l'activité du recouvrement de créances, il a été décidé de définir clairement l'activité d'enquête civile.

Cette définition permet de clarifier le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse consiste à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une demande spécifique, tous moyens d'investigations destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers accessibles à titre gratuit et/ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile.

## **Article 2**

### *Désignation d'un OPCA*

Les parties signataires désignent l'AGEFOS-PME en qualité d'OPCA de la branche des prestataires de services.

Un protocole d'accord définissant les modalités pratiques de fonctionnement entre l'OPCA et la branche sera conclu au plus tard avant la fin du trimestre suivant l'extension du présent accord.

Il est rappelé que, comme l'accord du 7 juillet 2014, le présent accord est conclu pour une durée déterminée et cessera de produire effet le 31 décembre 2018.

Il est expressément convenu entre les parties que ce choix pourra être remis en cause à l'expiration d'un délai de 2 ans.

Les parties conviennent de réexaminer cette question de la désignation de l'OPCA au plus tard au premier trimestre 2018 en vue de conclure un nouvel accord à durée déterminée reconduisant l'AGEFOS ou désignant un autre OPCA.

## **Article 3**

### *Dispositions générales*

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de la date de sa signature.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 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.

Le présent accord de désignation est également déposé, à titre exceptionnel et pour sa parfaite information, aux services de la DGEFP.

Chaque organisation signataire ou ayant adhéré au présent accord peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;

- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, jusqu'au terme ci-dessus précisé ;
- sous réserve de l'exercice du droit légal d'opposition, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Fait à Paris, le 19 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3029

**Convention collective nationale**

**IDCC : 493. – VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS,  
SPIRITUEUX ET LIQUEURS DE FRANCE**

---

ACCORD DU 14 AVRIL 2016

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1650656M

IDCC : 493

Entre

CNICGV

D'une part, et

FGTA FO

CSFV CFTC

FGA CFDT

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Dispositions générales*

Le chapitre VIII « Égalité professionnelle » de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 modifiée notamment par l'avenant de révision du 5 novembre 2012 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Préambule

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail. Ils reconnaissent que la mixité dans les emplois des différentes filières professionnelles de la branche est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Le non-respect de ce principe d'égalité expose l'entreprise à des sanctions telles que définies à l'article L. 1146-1 du code du travail.

Il est donc de leur responsabilité de garantir la mixité et l'égalité professionnelle et de développer une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle et de rémunération.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche rappellent aux entreprises la nécessité de veiller à l'amélioration de l'articulation entre vie professionnelle et vie privée.

Au regard des résultats du rapport annuel de la branche sur l'emploi <sup>(1)</sup>, la répartition hommes/femmes au niveau de la profession en 2013 est de 38 % de femmes et 62 % d'hommes.

Les partenaires sociaux constatent que les données disponibles sur les rémunérations mensuelles moyennes pour l'année 2013 font parfois apparaître des écarts entre les femmes et les hommes, généralement au détriment des femmes.

En revanche, il est constaté un taux de promotion en 2013 plus élevé pour les femmes que pour les hommes, la notion de promotion faisant ici référence au passage d'un collaborateur d'un niveau de la grille de classification à un niveau supérieur.

Il ressort de ce rapport annuel que si le taux d'agents de maîtrise/agents techniques apparaît plus élevé pour les femmes (20 %) que pour les hommes (16 %), le taux d'ingénieurs et de cadres reste plus élevé pour les hommes (23 %) que pour les femmes (18 %) en 2013.

S'agissant de la durée du travail, les contrats de travail à temps partiel concernent plus fréquemment les femmes que les hommes, puisque 15 % des femmes travaillent à temps partiel contre seulement 3 % des hommes.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche remarquent que certains emplois sont fortement féminisés ou masculinisés. Cette disproportion résulte le plus souvent de représentations socioculturelles, de segmentations structurelles dans les formations et orientations initiales. Ils s'efforceront d'identifier les causes de ce déséquilibre et de proposer des pistes d'action correctives, notamment en sensibilisant l'ensemble des acteurs sur les enjeux sociaux et économiques de la mixité.

Les actions des entreprises tendant à rétablir une parité satisfaisante dans certains emplois ne peuvent aboutir que si elles s'inscrivent dans la durée, dans un cadre plus général de branche, et se conjuguent avec celles menées par l'ensemble des acteurs concernés. Dans ce contexte, les parties signataires établiront un bilan général des progrès réalisés et des actions qui restent encore à mettre en œuvre dans la branche.

Les partenaires sociaux réaffirment le principe selon lequel l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle n'est pas conditionné à l'appartenance de l'un ou l'autre sexe.

Dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les entreprises de la branche des vins et spiritueux engageront une analyse et une réflexion permettant de définir les actions nécessaires à l'égalité professionnelle.

Elles veilleront particulièrement à :

- assurer que le processus de recrutement, qu'il soit externe ou interne, se déroule dans les mêmes conditions entre les femmes et les hommes ;
- développer des aménagements d'horaires individuels et/ou collectifs afin de trouver des solutions permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle ;
- trouver des axes de progression dans les conditions de vie professionnelle ;
- favoriser des parcours professionnels identiques avec les mêmes possibilités d'évolution.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à décliner, si nécessaire, le principe de mixité et d'égalité professionnelle dans les accords collectifs qu'ils sont amenés à négocier aussi bien au niveau de la branche que de l'entreprise.

Les parties signataires du présent accord conviennent qu'un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut pas déroger dans un sens moins favorable aux dispositions du présent accord.

Dans le prolongement :

- de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

---

<sup>(1)</sup> Rapport de branche « Vins et spiritueux » 2014 (données 2013).

- de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- de l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;
- de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi,

et pour compléter les dispositions de la convention collective nationale, les parties signataires affirment leur volonté d'appliquer le principe d'égalité professionnelle, au bénéfice de l'ensemble des salarié(e)s des entreprises de la branche quel que soit leur statut, et d'appliquer ce principe dans l'ensemble des négociations de branche et d'entreprises.

En conséquence, il est convenu et arrêté ce qui suit :

#### Article VIII.1

##### *Recrutement*

Le recrutement correspond à un moment privilégié pour corriger les ruptures d'égalité. Les entreprises s'engagent à ce que leur processus de recrutement, qu'il soit externe ou dans le cadre de la mobilité interne, soit organisé dans les mêmes conditions entre les hommes et les femmes, dans le respect du principe général de non-discrimination, posé par l'article L. 1132-1 du code du travail.

Ainsi, afin de permettre une meilleure représentation en termes de mixité lors du recrutement, les entreprises devront :

- formuler les offres d'emploi de manière non sexuée et notamment en vérifiant la neutralité de la terminologie des offres d'emploi et en recourant systématiquement à la mention H/F ;
- appliquer des critères objectifs de recrutement, tels que l'expérience, la formation et les compétences professionnelles, techniques et comportementales en termes de savoir et savoir-faire ;
- ne pas interroger les salarié(e)s sur la composition de leur famille sur leur orientation sexuelle et pour les femmes sur leur souhaits ou projets de maternité, lors des entretiens de recrutement ;
- dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, veiller à la mixité de ses membres ;
- former, à chaque fois que possible, les managers aux processus de recrutement en intégrant dans le module de formation, la non-discrimination entre les hommes et les femmes et rappeler ces règles aux recruteurs ;
- sensibiliser les cabinets de recrutement ;
- féminiser, dans les documents internes, tous les intitulés de postes occupés également par des femmes ;
- supprimer, dans les offres d'emploi internes et externes, les mentions qui soulignent une exigence de « disponibilité » ;
- dans les filières majoritairement masculines de l'entreprise, retenir, autant que possible, lors des recrutements, à compétence égale, un taux de candidatures féminines.

A cet égard, les partenaires sociaux de la branche incitent les entreprises à établir un cahier des charges à destination des personnes en charge du recrutement relatif au respect des critères de sélection entre les femmes et les hommes.

#### Article VIII.2

##### *Conditions de travail*

Les parties signataires incitent les entreprises à respecter le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans leur accès aux différents métiers, et notamment par le développement de nouvelles formes d'organisation du travail, d'aménagement d'horaires ou par l'aménagement ergonomique des postes pour en faciliter l'accès à l'ensemble des salarié(e)s.

Les entreprises devront autant que possible veiller à l'adaptabilité de tous leurs postes pour les hommes comme pour les femmes, et à l'aménagement des conditions de travail en cas d'état de grossesse d'une salariée.

Les parties signataires rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salarié(e)s travaillant à temps plein et ceux qui travaillent à temps partiel pour la prise en compte de l'ancienneté, l'accès à la formation, l'évolution de carrière et la rémunération.

Les parties signataires du présent accord invitent les entreprises à étudier les demandes de modification de l'organisation du temps de travail et en particulier concernant les demandes de passage à temps partiel choisi.

A cet égard, les entreprises favoriseront l'accès aux temps partiels ou aux temps complets selon les cas, afin de prendre en compte les différents temps de vie des salarié(e)s au cours de leur carrière. La charge de travail des salariés à temps partiel devra être adaptée.

Les parties signataires incitent les entreprises à rechercher des solutions en matière d'aménagement des horaires de travail. A ce titre, elles soulignent qu'une attention particulière doit être portée aux familles monoparentales.

Les parties signataires encouragent chaque entreprise à trouver des axes de progression dans l'amélioration des conditions de travail, à chaque fois que cela est possible.

### Article VIII.3

#### *Formation professionnelle*

Les parties signataires souhaitent une meilleure prise en compte des contraintes familiales dans l'organisation des actions de formation se déroulant en dehors des horaires de travail et du site habituel du travail.

Dans ce but, pour permettre aux salarié(e)s de s'organiser, les entreprises transmettront aux salarié(e)s la programmation des formations en respectant un délai de prévenance d'au moins 3 semaines. Les parties signataires demandent aux entreprises de privilégier la formation proche du lieu de travail habituel.

Les entreprises pourront proposer des solutions tenant compte de la situation des salariés, comme une aide pour garde d'enfant à titre d'exemple.

#### Article VIII.3.1

##### *Egalité d'accès à la formation professionnelle*

Les parties signataires conviennent que la formation est un élément essentiel de la construction des parcours professionnels et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et s'engagent à promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle en s'assurant de l'équilibre des moyens mis en œuvre.

A cet égard, les entreprises de la branche sont invitées à favoriser l'accueil de femmes ou d'hommes en stage ou en alternance en particulier dans les métiers où ces derniers sont sous représentés.

La formation professionnelle correspond au second domaine ouvrant des perspectives d'évolution. Aussi, les parties signataires préconisent aux entreprises de :

- intégrer la sensibilisation sur la diversité dans leur plan de formation (notamment par la mise en place d'équipes de recrutement mixtes, formées et régulièrement sensibilisées au respect des principes légaux de non-discrimination et aux enjeux de la mixité) ;
- favoriser la mise en œuvre d'un accompagnement personnalisé afin que les contraintes familiales ne constituent pas un obstacle à l'entrée dans le dispositif de formation ;
- recenser (et dans la mesure du possible apporter des actions correctrices) les formations professionnelles proposées dans les catégories professionnelles ou dans les filières dans lesquelles les



femmes sont en déficit de formations et diffuser ces informations auprès des responsables et/ou des salariés, selon l'organisation de l'entreprise ;

- dans les filières d'emploi dans lesquelles les femmes ou les hommes ont reçu moins de formation que le sexe opposé, recenser les freins éventuels.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche est chargée d'examiner périodiquement la situation comparée des femmes et des hommes en matière de formation professionnelle.

#### Article VIII.3.2

##### *Accès à la formation à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation*

A l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Par application de l'article L. 6315-1 du code du travail, l'employeur a pour obligation de proposer systématiquement un entretien professionnel au salarié qui reprend son activité à l'issue notamment des périodes suivantes :

- congé de maternité ;
- congé parental d'éducation ;
- congé de proche aidant ;
- congé d'adoption ;
- période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article VI-2.9 de la convention collective nationale, cet entretien professionnel a notamment pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise.

Cet entretien professionnel constitue le moment privilégié où le salarié peut échanger avec son responsable hiérarchique sur sa situation, son évolution professionnelle, ses compétences et ses besoins en formation.

Cet entretien donne lieu à une synthèse écrite dont une copie est remise au salarié.

Lors de cet entretien, les partenaires sociaux de la branche encouragent les employeurs à mettre à la disposition du salarié, en vue de faciliter sa reprise d'activité, les informations non communiquées préalablement, sur la marche de l'entreprise, du service ou du poste de travail, qui ont été diffusées collectivement pendant son absence.

Cet entretien doit permettre au responsable hiérarchique, dans le cadre de la gestion optimisée des compétences, de prendre en compte dans l'organisation du travail de l'équipe, les contraintes liées notamment à la vie familiale des salariés.

Par ailleurs, afin d'assurer les meilleures conditions possibles de retour dans l'entreprise à l'issue d'un congé familial (de maternité, d'adoption, parental d'éducation, etc.), les entreprises détermineront avec les salarié(e)s qui en feront la demande des moyens d'information pendant la période d'absence afin que le (la) salarié(e) se tienne au courant de l'actualité de l'entreprise.

A cet égard, les parties signataires du présent accord incitent les entreprises du secteur à former en priorité les salariés à leur retour de congé maternité ou congé parental, et à leur favoriser l'accès à un bilan de compétences.

## Article VIII.4

### *Articulation entre vie professionnelle et responsabilités familiales*

Les parties signataires souhaitent qu'un meilleur équilibre soit trouvé entre vie professionnelle et vie familiale dans l'organisation des entreprises.

Dans ce but, chaque entreprise de la branche sera attentive aux initiatives prises localement dans son environnement de travail en matière de services et de solutions qui facilitent la bonne articulation entre vie professionnelle et vie privée des salarié(e)s afin de s'y associer le cas échéant.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent aux entreprises et aux salariés de la branche que l'individualisation des parcours de formation peut permettre de faciliter cette conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

## Article VIII.4.1

### *Equilibre entre vie professionnelle et vie privée*

S'agissant de la vie familiale, les entreprises seront soucieuses de respecter les horaires habituels de travail en positionnant, sauf exception, les réunions dans le cadre de ces horaires, de respecter les temps de repas, et d'aménager en conséquence les horaires de réunions.

Les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises à prendre en compte la parentalité dans les horaires de travail des parents d'enfants scolarisés, et étudier la possibilité pour un parent rencontrant momentanément des difficultés de garde ou de soins, ou à l'occasion de la rentrée scolaire, de bénéficier d'un aménagement de son emploi du temps.

Les entreprises et les salarié(e)s rechercheront, dans la mesure du possible, des solutions qui prennent en compte les contraintes familiales des salarié(e)s et l'organisation des entreprises concernant l'organisation des horaires de travail et la mobilité géographique.

## Article VIII.4.2

### *Autorisations d'absences*

Les parties signataires rappellent que des dispositions spécifiques sur l'autorisation d'absence pour soigner un enfant malade sont prévues à l'article III.13 de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France.

Les entreprises pourront prendre des contacts utiles auprès de l'organisme de prévoyance pour rechercher les conditions relatives à la prise en charge des prestations d'aides à domicile lors des absences pour enfant malade et/ou le paiement de congés familiaux.

Dans le cadre du fonds d'actions sociales prévu par les accords de branche du 1<sup>er</sup> avril 2015 portant sur la prévoyance et les frais de santé, les partenaires sociaux veilleront à développer des solutions d'accompagnement des salarié(e)s concerné(e)s.

Par ailleurs, par application des dispositions de l'article L. 1225-16 du code du travail, le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires au maximum.

Cette absence n'entraîne aucune diminution de la rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

## Article VIII.5

### *Egalité salariale*

En premier lieu, il est rappelé que, conformément aux dispositions des articles L. 2241-9 et R. 2241-2 du code du travail, la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et

programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires estiment que la suppression progressive des écarts constatés dans la rémunération entre les hommes et les femmes doit être une priorité.

Elles rappellent le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération. Ce principe vaut bien entendu pour la rémunération de base mais aussi pour l'ensemble de ses composantes.

Les parties signataires soulignent, en particulier, les obligations issues de cette loi, relatives aux salarié(e)s de retour de congé de maternité ou d'adoption et notamment les modalités de calcul des augmentations afférentes à ces périodes de suspension : à l'issue du congé, le (la) salarié(e) doit bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

En vertu des dispositions légales en vigueur, la durée du congé de maternité ou d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté et est également assimilée à une période de présence pour la répartition de l'intéressement et de la participation.

Par ailleurs, la période d'absence des salariés dont le contrat de travail est suspendu pendant un congé parental à temps plein doit être intégralement prise en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Les entreprises devront également veiller à ce que le travail à temps partiel ne représente en aucun cas un motif de non-obtention de mesures salariales individuelles ou de ralentissement de carrière.

#### Article VIII.6

##### *Information et actions de communication relatives à l'égalité professionnelle*

Les parties signataires invitent les entreprises à promouvoir la mixité des principales fonctions présentes au sein de leur structure, par le biais d'une communication externe de recrutement plus attractive, et des conditions de travail facilitant l'accès des femmes et des hommes à tous les postes.

Par ailleurs, les entreprises sont encouragées à mettre en place des actions de communication en interne auprès de leurs salariés afin d'évoquer ensemble les principes de non-discrimination visés par le code du travail, la prise de conscience des stéréotypes, ainsi que la promotion de la diversité.

A cet égard, les entreprises sont incitées à recueillir des données permettant d'établir des diagnostics relatifs au respect de l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise, et mettre en œuvre un plan d'action pour pallier les déséquilibres en se fixant des objectifs annuels.

Ces diagnostics peuvent être établis à l'aide notamment des indicateurs suivants :

- les effectifs d'hommes et de femmes dans l'entreprise ;
- le nombre de candidatures par recrutement, par catégorie professionnelle et par sexe ;
- le nombre d'embauches et de départs par catégorie professionnelle et par sexe ;
- le bilan comparatif de l'ancienneté des femmes et des hommes dans les différents coefficients hiérarchiques ;
- l'âge moyen des hommes et des femmes au sein de l'entreprise ;
- l'évolution des rémunérations par catégorie professionnelle, par sexe et par ancienneté ;
- la moyenne des augmentations individuelles des femmes équivalente à la moyenne des augmentations individuelles des hommes au sein des catégories professionnelles ;
- le nombre et le taux de promotions ;
- l'évolution des salaires de base par coefficient ;
- le nombre et le type de congés de parentalité par sexe ;

- l’analyse des rémunérations des salariés ayant eu un ou plusieurs congé(s) maternité/temps partiel ;
- le nombre d’heures de formation par catégorie professionnelle et par sexe ;
- le nombre de formations au titre du CPF et de VAE effectuées par catégorie professionnelle et par sexe ;
- le pourcentage des salariés à temps partiel pour raisons familiales et leur répartition par sexe ;
- le nombre et le taux de promotion des salariés à temps partiel. »

## **Article 2**

### *Suivi de l’accord*

Le suivi annuel du présent accord sera assuré par la commission paritaire de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), laquelle présentera un rapport à la commission sociale paritaire de la branche.

Pour assurer le suivi du présent accord, les partenaires sociaux décident de s’appuyer sur les indicateurs disponibles d’une part au niveau de la branche et tels que contenus dans le rapport annuel, et d’autre part, au niveau de l’OPCA de branche désigné et de l’observatoire national prospectif paritaire des métiers et des qualifications ; indicateurs éventuellement complétés des données existant au niveau de l’entreprise et exploitables au niveau de la branche professionnelle.

## **Article 3**

### *Entrée en vigueur et durée de l’accord*

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, et est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, soit jusqu’au 31 décembre 2018. Etant entendu que les parties signataires sont soucieuses de poursuivre et d’approfondir la discussion en vue de compléter et d’enrichir cet accord.

## **Article 4**

### *Dépôt et extension*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l’emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l’extension du présent accord.

Fait à Paris, le 14 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**  
**AGENTS DE VOYAGES ET DE TOURISME**

ACCORD DU 29 AVRIL 2016  
RELATIF AUX SALARIÉS SOUS CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE  
NOR : ASET1650652M

Entre  
SNAV

D'une part, et  
CFDT  
CGT-FO  
CFTC

D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

1. Contexte dans lequel vient s'inscrire le présent accord.

Le présent accord vient s'inscrire dans les dispositions législatives réglementaires en vigueur.

1.1. Cadre législatif : article L. 1242-2 du code du travail

Le recours au contrat à durée déterminée d'usage est admis par le droit communautaire qui prévoit que les contrats à durée déterminée sont une caractéristique de l'emploi dans certains secteurs, occupations ou activités qui peuvent à la fois convenir aux employeurs et aux salariés.

Le droit national prévoit la faculté de compléter la liste de l'article D. 1242-1 du code du travail par l'ajout de nouveaux secteurs d'activités par la voie soit du décret soit de la convention collective ou accord collectif de branche étendu.

Tel sera le cas en l'espèce.

1.2. Cadre jurisprudentiel

Dans le présent accord, les signataires s'attachent à tenir compte de la jurisprudence de la Cour de cassation sur le recours légitime au CDD d'usage.

1.3. Cadre politique

a) Les nouveaux modes de vie liés à la réduction du temps de travail et la mondialisation de l'économie du tourisme qui subit de plein fouet tout événement se déroulant dans le pays ou dans le continent influent sur les saisons et l'activité du tourisme.

Les partenaires sociaux sont conscients que le secteur d'activité du tourisme est une activité par nature fluctuante, qui ne suit plus nécessairement le rythme des anciennes saisons touristiques, et ne présente donc plus un caractère cyclique et prévisible.

Les partenaires sont également conscients que les emplois liés au guidage et à l'accompagnement relèvent depuis longtemps déjà d'un secteur d'activité où il est d'usage constant de recourir à des contrats à durée déterminée.

Leurs missions sont donc par nature temporaires, avec un ou plusieurs employeurs.

Par ailleurs, il est à noter que les emplois liés au guidage et à l'accompagnement sont fortement liés aux prestations demandées (langues étrangères pratiquées, délai de réservation de dernière minute ou non) dont le flux n'est ni prévisible ni mesurable en terme de durée et de constance.

b) Les guides, interprètes, conférenciers, accompagnateurs travaillent généralement pour des employeurs multiples et enchaînent *de facto* des contrats à durée déterminée et souvent pour des courtes missions.

Les guides restent également pour leur part généralement attachés à une certaine liberté dans le choix de leur calendrier d'activité.

La durée d'une mission est généralement courte et peut être suivie d'une autre mission ou non en considération de la demande ou des choix du guide de l'accepter ou non.

Si le contrat à durée indéterminée est le contrat qui doit primer, la nature temporaire de leurs missions ne permet généralement pas aux entreprises de recruter en CDI, l'usage constant étant précisément de ne pas recourir au CDI.

Les guides, conférenciers, interprètes et accompagnateurs puis les employeurs ont constaté ensemble l'existence d'une lacune juridique concernant les relations de travail entre ces derniers, laquelle est un obstacle important à la mise en œuvre de la politique de promotion du tourisme voulue par les partenaires sociaux ainsi que par les gouvernements successifs.

L'absence de cadre juridique autour du statut des guides touristiques est une menace pour l'emploi car il représente un risque réel et sérieux pour les employeurs, et tout particulièrement pour ceux dont la clientèle est composée majoritairement de touristes étrangers.

En conséquence, l'existence d'un risque juridique dans l'emploi de guides conduit les entreprises du secteur à freiner leurs embauches et donc à s'interroger sur la pérennité d'une telle activité. Cette question est particulièrement sensible pour le tourisme d'accueil qui constitue pourtant l'une des priorités nationales.

Les entreprises de tourisme françaises se disent prêtes à embaucher davantage de guides et accompagnateurs pour répondre et mettre en œuvre les priorités fixées par les assises du tourisme et le Gouvernement.

La sécurisation des contrats successifs et la reconnaissance du recours au CDD d'usage par les entreprises du secteur, y contribuera.

c) Le ministère du travail a souhaité une négociation et une démarche préalable entre les partenaires sociaux avant de réfléchir à une éventuelle modification du décret visant les secteurs d'activités du tourisme et voyages concernés qui ont recours au CDD d'usage.

La commission mixte paritaire des affaires sociales s'est réunie conformément aux souhaits des partenaires sociaux en application des recommandations du ministère du travail qui a réitéré en 2005 et 2015 que :

« Il appartient aux partenaires sociaux de se prononcer sur le bien-fondé de l'introduction des contrats d'usage dans les conventions collectives couvrant le secteur du tourisme. »

Les parties ont donc souhaité s'engager dans une politique active de structuration de l'emploi, partageant l'objectif commun d'une meilleure gestion de l'emploi en clarifiant les situations de recours aux contrats à durée déterminée d'usage.

d) La commission mixte paritaire était à la recherche d'un accord collectif couvrant l'ensemble de la branche concernée par les emplois visés à l'annexe.

- aux fins de préciser les conditions d'un recours légitime et maîtrisé par les entreprises concernées au contrat à durée déterminée d'usage ;
- et propre à favoriser l'employabilité des guides et accompagnateurs par un abondement complémentaire au compte professionnel de formation ainsi que le versement d'une prime de fin de mission.

Le présent accord marque une étape dans les négociations entre les partenaires sociaux.

La conclusion du présent accord manifeste la volonté des parties signataires de clarifier les dispositions relatives au recours fréquent et nécessaire au contrat à durée déterminée d'usage dans la branche professionnelle.

Ce présent accord négocié et conclu au niveau national de la branche professionnelle, n'a vocation à traiter que du sujet bien défini du recours au CDD d'usage dans la branche, et de clarifier les dispositions relatives au recours et les contreparties accordées.

Cet accord ne traite donc pas de l'ensemble des matières relevant de la négociation collective, distinction bien opérée par l'article L. 2221-2 du code du travail.

Les conventions collectives nationales applicables :

- n° 1710 de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme ;
- n° 349 de la convention collective régionale de travail des guides interprètes de la région parisienne ;
- n° 412 de la convention collective nationale des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages et de tourisme.

Les conventions collectives nationales ont vocation à s'appliquer pour toutes les autres dispositions et articles qui sont applicables dans leur ensemble à l'exception bien entendu du cas de recours au CDD.

Ce préambule est partie intégrante du présent accord.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

##### *Champ d'application*

#### Article 1.1

Le présent accord s'applique aux organismes et entreprises de tourisme et de voyages, qui appliquent au moins l'une des 3 conventions collectives nationales visées ci-dessus et qui ont pour mission ou qui apportent leur concours aux opérations permettant de faciliter l'accueil et le séjour des touristes dans leur zone géographique d'intervention. Ainsi et par nature, les activités exercées sont temporaires pour certaines visites guidées, missions non permanentes.

Il détermine les conditions d'emploi des salariés sous contrat à durée déterminée d'usage conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Il s'applique aux personnes exerçant les emplois visés à l'annexe pour le compte d'agences ou bureaux de voyages ou de tous autres organisateurs de voyages ayant un bureau en France métropolitaine et DROM ainsi que pour tous les emplois visés à l'annexe.

La nature temporaire de ces emplois est reconnue et la plupart des manifestations au cours desquelles les entreprises de tourisme ont besoin de tels employés (pour des emplois visés à l'annexe) ne présentent pas un caractère permanent.

L'accord ne concerne pas les employés des agences ou autres organisateurs de voyages temporairement détachés de leurs occupations habituelles pour exercer les fonctions de guides accompagnateurs et accompagnateurs, le statut de ces employés étant réglé par l'article 18 de la convention collective de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux contrats à durée déterminée (ci-après CDD) d'usage conclus par les entreprises visées à l'article 1.1 ci-dessus, d'une part, et les salariés exerçant l'une des fonctions figurant sur les listes fixées à l'annexe I du présent accord.

Cette liste est indissociable de l'accord.

## **Article 1.2**

### *Recours au CDD d'usage*

Il est d'usage constant dans le secteur du tourisme pour les emplois visés par l'annexe de recourir au contrat à durée déterminée dans le cadre des dispositions de l'article L. 1242-2 du code du travail.

Il est précisé que l'usage constant s'analyse en un usage régulier et bien établi mais non obligatoirement permanent ou exclusif de tout autre. En conséquence, il est admis qu'un emploi pourvu en CDD d'usage puisse également l'être en contrat à durée indéterminée (ci-après CDI) ou en CDD de droit commun.

Le recours au CDD d'usage dans le secteur du guidage et accompagnement est justifié par la nature temporaire de l'activité et le caractère par nature temporaire des missions.

Cet usage est limité aux emplois visés à l'annexe du présent accord.

Cet accord ne pourra être modifié sans négociation préalable avec les partenaires sociaux.

Aucun CDD d'usage ne pourra être valablement conclu en méconnaissance des dispositions du présent article.

Le CDD d'usage ne peut être utilisé que pour pourvoir un emploi présentant un caractère par nature temporaire et non un emploi présentant un caractère permanent. Le recours au CDD d'usage est justifié en matière de guidage et accompagnement sur des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets et précis établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi, tel que rappelé dans le préambule.

## **TITRE II**

## **LIBERTÉ CIVIQUE ET ÉGALITÉ**

### **Article 2.1**

#### *Liberté d'opinion*

Les employeurs et les organisations syndicales signataires du présent accord reconnaissent à chacun une totale liberté d'opinion dans les limites autorisées par la loi, et en particulier le droit pour quiconque d'adhérer au syndicat de son choix.

Les parties signataires reconnaissent à chacun le droit de s'associer et d'agir librement pour la défense de leurs intérêts professionnels.



## **Article 2.2**

### *Egalité. - Non-discrimination*

L'égalité professionnelle entre les salariés hommes et femmes est un principe intangible qui doit être appliqué dans les faits par les entreprises.

Ces entreprises s'interdisent notamment toute discrimination à l'embauche et toute disparité de rémunération, quelles que soient les fonctions exercées par les salariés masculins ou féminins.

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Ce principe de non-discrimination implique, en particulier dans la rédaction des offres d'emploi et des contrats de travail, que la dénomination des emplois mentionne autant que possible les deux genres, ou que soit ajoutée une mention indiquant que l'emploi est accessible aux deux sexes.

Il en va de même pour s'interdire toute discrimination, disparité ou inégalité, y compris à l'embauche, qui serait fondée sur un quelconque critère, (tel que l'origine ethnique ou nationale, la religion ou les convictions personnelles, les activités syndicales ou mutualistes, la situation de famille, l'âge, les mœurs ou l'orientation sexuelle, ou les opinions politiques ou philosophiques du salarié, la perte d'autonomie) pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, le salaire, l'avancement, la formation, l'organisation du travail et les mesures disciplinaires ou de licenciement.

Il en est de même pour les orientations générales de recrutement éventuellement décidées par les entreprises, dans le cadre d'une meilleure représentation des minorités au sein de leur personnel.

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et respecter les prescriptions de la médecine du travail. Aucun salarié ne peut faire l'objet de discrimination en raison de son état de santé ou de son handicap.

Les dispositions du présent accord s'appliquent, dans le respect des lois en vigueur, de manière égale entre les salariés français et les salariés étrangers, entre les femmes et les hommes.

Les organisations signataires conviennent d'examiner en tant que de besoin l'application des principes du présent titre dans le cadre de la commission de suivi et d'interprétation instaurée au titre VI du présent accord. Elles s'engagent à ouvrir des négociations sur ces questions si des inégalités significatives étaient constatées dans la branche du tourisme et voyage.

## **TITRE III**

### **DROIT SYNDICAL**

#### **Article 3.1**

##### *Droit syndical*

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les parties contractantes reconnaissent à chacun une totale liberté d'opinion et le droit d'adhérer au syndicat de son choix.

Les parties signataires reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense de leurs intérêts professionnels.

Les employeurs s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale, raciale ou nationale, du sexe, des mœurs, de la situation de famille pour arrêter

leur décision notamment en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail ou la discipline.

Les parties signataires s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer à en assurer le respect intégral.

Chaque salarié bénéficie du droit d'expression tel que précisé par les dispositions légales et réglementaires.

### **Article 3.2**

#### *Exercice du droit syndical*

L'exercice du droit syndical (constitution de sections syndicales, délégués et représentants syndicaux, local, droit d'affichage, réunions, etc.) est défini par l'ensemble des dispositions légales et réglementaires qui s'y rapportent.

L'appartenance d'un salarié à une institution représentative du personnel ne doit pas avoir d'incidence sur son emploi et sa carrière professionnelle.

#### Election des institutions représentatives du personnel

##### Conditions d'électorat

Les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis et employés sous contrat à durée déterminée d'usage pourront être électeurs aux élections des délégués du personnel et/ou du comité d'entreprise à condition de justifier d'au moins 134 jours, consécutifs ou non, travaillés dans l'entreprise au cours des 3 dernières années, dont 45 jours la dernière année. Ce critère s'apprécie à la date de l'établissement des listes électorales en vue du premier tour du scrutin.

Leur participation au scrutin n'est pas conditionnée au fait d'être sous contrat ce jour-là.

##### Conditions d'éligibilité

Les salariés des deux sexes âgés de 18 ans accomplis et employés sous contrat à durée déterminée d'usage pourront être éligibles aux élections des délégués du personnel et/ou du comité d'entreprise à condition de justifier d'au moins 268 jours, consécutifs ou non, travaillés dans l'entreprise au cours des 3 dernières années, dont 90 jours la dernière année. Ce critère s'apprécie à la date de dépôt des candidatures.

Les salariés ne doivent pas faire l'objet d'une interdiction de droit de vote et d'élection.

La rémunération due aux salariés représentants du personnel au titre des heures de délégation qui leur sont accordées dans les conditions légales ne fait pas l'objet d'un contrat de travail spécifique. Les heures sont considérées comme du travail effectif et sont rémunérées de façon que le salarié élu ne subisse pas de baisse de sa rémunération.

Un même salarié ne pourra être élu dans deux entreprises distinctes.

## **TITRE IV**

### **CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **Article 4.1**

##### *Formalisme*

Les fonctions pour lesquelles un salarié peut être engagé sous contrat à durée déterminée d'usage sont répertoriées à l'annexe I du présent accord.

Le contrat est conclu par l'employeur ou par toute personne ayant reçu délégation de l'employeur pour exercer cette qualité.

L'engagement fait l'objet d'un accord écrit. Il doit être transmis au salarié, au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche.

#### **Article 4.2**

##### *Durée de l'engagement*

Le contrat est conclu pour un terme précis ou pour la durée de la réalisation d'un objet particulier et précisément défini. Dans cette dernière hypothèse, il doit mentionner une durée minimale d'engagement et l'intervention du fait déterminé justifiant son terme.

#### **Article 4.3**

##### *Mentions du contrat*

L'engagement en CDD d'usage est fait par écrit.

Ce contrat écrit comporte les informations permettant de vérifier qu'il se situe dans le champ du recours au contrat à durée déterminée d'usage en application de l'article L. 1242-2 du code du travail, notamment :

- l'identité des parties ;
- la mention de CDD d'usage ;
- l'objet du recours à un CDD d'usage (le titre de visite, lieu et date pour laquelle [lesquelles] le salarié est engagé) et, le cas échéant, le numéro d'objet ; les raisons objectives du recours au CDD d'usage.
- la précision sur le caractère par nature temporaire de l'emploi considéré ;
- la date de début du contrat de travail ;
- la durée minimale du contrat de travail dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet, ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à date fixe ;
- l'intitulé de la fonction occupée ;
- le montant brut du salaire ;
- la durée de travail quotidienne ou hebdomadaire applicable au salarié ;
- le lieu de travail ;
- le statut du salarié (cadre ou non-cadre) ;
- la durée de la période d'essai, s'il y a lieu, et les conditions de son éventuel renouvellement ;
- les régimes de retraite et de prévoyance applicables au salarié ;
- la prime de contrat du CDDU ;
- la référence à la convention collective nationale applicable.

Ce contrat précise également autant que de besoin :

- le numéro d'immatriculation du salarié à la sécurité sociale ;
- le numéro d'affiliation du salarié à la caisse des congés, le cas échéant ;
- l'obligation de présentation de l'attestation d'aptitude au travail délivrée par le médecin du travail, comme condition de validité du contrat ;
- le lieu de dépôt de la déclaration préalable à l'embauche, dont copie doit être remise au salarié qui en fait la demande ;
- la référence à l'accord de branche.

#### **Article 4.4**

##### *Habilitations spécifiques et permis spéciaux*

Pour les fonctions qui le nécessitent, l'entreprise doit procéder aux mesures qui permettent d'habiliter le salarié après avoir vérifié qu'il a suivi les formations spécifiques ou obtenu les permis spéciaux requis pour la fonction, à chaque embauche du salarié.

## **Article 4.5**

### *Terme du contrat*

## **Article 4.5.1**

### *Fin de contrat*

Le CDD d'usage prend fin, de plein droit et sans formalité, à l'arrivée du terme prévu au contrat ou du fait de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

## **Article 4.5.2**

### *Prime de fin de CDDU*

Une prime de fin de contrat à CDD d'usage est prévue et sera mise en place sur 3 années avec l'échelonnement suivant (exprimé en % de la rémunération totale brute) :

- 4 % à chaque fin de CDDU la première année suivant l'entrée en vigueur de l'accord étendu ;
- 7 % à chaque fin de CDDU la deuxième année suivant l'entrée en vigueur de l'accord étendu ;
- 10 % à chaque fin de CDDU la troisième année suivant l'entrée en vigueur de l'accord étendu.

Dès la 3<sup>e</sup> année, à chaque fin de mission et CDDU sera donc versée une prime de 10 %.

Il est rappelé que dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires actuelles, la mise en œuvre d'un CDDU n'emporte pas paiement d'une prime de précarité ni de fin de mission.

S'il advenait que le législateur décide de mettre en place cette prime ou tout autre prime de fin de contrat de nature similaire, elle ne saurait s'additionner à la prime de fin de contrat telle que définie dans le cadre du présent accord.

Elle ne saurait non plus s'additionner à une prime de fin de CDD d'usage déjà versée antérieurement à la mise en place de cet avenant par l'entreprise.

L'entrée en vigueur de la mesure sera concomitante à l'extension du texte puisque cette extension conditionne la légalité du recours au CDDU.

## **TITRE V**

## **DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ DU SALARIÉ PAR LA FORMATION**

## **Article 5.1**

### *Abondement supplémentaire d'utilisation au compte personnel de formation*

Répondant à un souhait commun, les partenaires sociaux mettent en place les dispositions du présent article pour les emplois visés à l'annexe, engagés sous CDD d'usage, compte tenu du caractère temporaire de leur emploi.

Lorsque le nombre d'heures inscrit au compte CPF pour les emplois visés à l'annexe sous CDD d'usage est insuffisant au regard de la durée de la formation envisagée, ceux-ci pourront bénéficier d'un abondement supplémentaire au moment de la mobilisation de leur compte, conformément à l'article L. 6323-14 du code du travail et ce, dans les conditions suivantes :

- moins de 5 ans d'ancienneté dans la branche = pas d'heure d'abondement supplémentaire ;
- de 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté dans la branche = dans la limite du besoin d'utilisation exprimé dans la demande de formation, attribution maximale de 10 heures d'abondement par action de formation initiée ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté dans la branche = dans la limite du besoin d'utilisation exprimé dans la demande de formation, attribution maximale de 20 heures d'abondement, par action de formation initiée.

Par ancienneté dans la branche, il faut se reporter aux dispositions de l'article 5.3 du présent titre.

Cet abondement s'inscrit dans une volonté d'accompagner et accroître leur employabilité au regard de l'évolution des techniques de guidage et de la concurrence accrue, qu'elle soit sauvage ou européenne, afin également que ces salariés puissent approfondir leurs connaissances ou les ouvrir sur d'autres champs.

Les périodes entre deux contrats seront privilégiées pour mettre en œuvre des actions de formation.

La CPNEFP pourra étudier d'éventuelles adaptations du dispositif en termes de publics prioritaires et de formations éligibles.

Cet abondement peut être complété notamment par un abondement au titre de la période de professionnalisation.

L'OPCA transports et services organise les conditions de recours relatives à une décision négative d'abondement du CPF des salariés prioritaires définies en supra.

### **Article 5.2**

#### *Financement de l'abondement supplémentaire de formation par l'OPCA transports et services*

La prise en charge des frais pédagogiques est effectuée au coût réel de la formation ou en application d'un plafond défini par le conseil d'administration de l'OPCA transports et services.

Le présent article ne s'applique pas aux entreprises qui ont conclu un accord relatif à la gestion du compte personnel de formation et qui ainsi, gèrent elles-mêmes le 0,2 % correspondant. Dans ce cas, c'est l'accord d'entreprise qui détermine les abondements applicables.

### **Article 5.3**

#### *Ancienneté dans la branche*

L'ancienneté est déterminée à compter du premier contrat de travail dans la branche d'activité, sous réserve qu'aucune interruption d'une durée supérieure à 18 mois consécutifs entre deux contrats de travail ne soit intervenue sur la période prise en compte pour mise en œuvre de l'article 5.1.

En cas de contrats successifs interrompus par une durée supérieure à 18 mois dans la branche, le décompte de l'ancienneté se fait à partir d'un nouveau contrat de travail.

## **TITRE VI**

### **DURÉE. – RÉVISION. – DÉNONCIATION. – COMMISSION DE SUIVI**

#### **Article 6.1**

##### *Bilan*

Les parties signataires organiseront après 2 années d'application du présent accord une réunion afin d'établir un premier bilan sur le recours au CDD d'usage.

#### **Article 6.2**

##### *Durée et date d'effet*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable aux contrats de travail signés postérieurement au premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension.

Le contenu de l'accord (prime de fin de CDDU et d'abondement au CPF) devra être communiqué largement en amont de l'extension aux entreprises afin qu'elles puissent mettre en place le dispositif.

### **Article 6.3**

#### *Publicité*

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Un exemplaire de l'accord, de ses annexes et, le cas échéant, de ses avenants sera tenu à la disposition des salariés dans les entreprises, selon des modalités fixées dans chacune d'elles.

Un exemplaire sera également remis à chaque délégué syndical, délégué du personnel de l'entreprise, représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement.

### **Article 6.4**

#### *Adhésion*

Toute organisation syndicale de salariés, représentative de plein droit au plan national ou ayant apporté la preuve de sa représentativité dans la branche, ainsi que toute organisation d'employeurs entrant dans le champ défini au titre I<sup>er</sup> du présent accord, non signataire lors de sa conclusion, pourra y adhérer. Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux signataires, et faire l'objet du dépôt légal.

### **Article 6.5**

#### *Dénonciation*

La dénonciation doit être notifiée aux autres parties signataires, avec un délai d'effet de 6 mois. Une première réunion doit se tenir au plus tard dans les 3 mois de la notification.

Si aucun accord n'est intervenu à l'échéance du délai de 6 mois, l'accord continue de produire ses effets, y compris à l'égard de la partie qui a dénoncé ou de ses adhérents, pendant une durée de 15 mois, étant entendu qu'un nouvel accord peut intervenir à tout moment pendant cette période.

Si la dénonciation n'est pas le fait de l'ensemble des signataires employeurs ou de l'ensemble des signataires salariés, les dispositions de l'article L. 2261-11 du code du travail s'appliqueront de plein droit.

### **Article 6.6**

#### *Révision*

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord. La demande de révision peut porter sur tout ou partie des dispositions de l'accord.

La ou les parties signataires prenant l'initiative d'une demande de révision doivent la notifier à chacun des autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception. La demande doit être accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction des dispositions dont la révision est demandée.

Une première réunion doit avoir lieu dans les 2 mois suivant la notification. La demande de révision est réputée caduque si aucun accord n'est trouvé dans les 6 mois de la notification, sauf accord des parties pour poursuivre les négociations.

### **Article 6.7**

#### *Commission d'interprétation, de conciliation et de suivi*

Il est décidé que la commission paritaire nationale prévue et instituée par l'article 61 de la convention collective nationale des agences de voyages et de tourisme sera compétente, assurera et remplira les fonctions de commission paritaire d'interprétation et de suivi du présent accord de branche.

### **Article 6.7.1**

#### *Composition de la commission paritaire nationale*

Conformément à l'article 61.2 de la convention collective nationale des agences de voyages et de tourisme, cette commission est composée d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés, désignés par les organisations syndicales signataires de la convention collective nationale des agences de voyages et de tourisme.

Pour les salariés : d'un représentant et d'un suppléant qui n'a voix délibérative qu'en l'absence du représentant, pour chacune des organisations syndicales signataires.

Pour les employeurs : sur désignation du SNAV, d'un même nombre total de représentants et éventuellement de suppléants, qui n'ont voix délibérative qu'en l'absence des représentants.

La commission est présidée par un représentant des employeurs. Le secrétariat est assuré par l'organisation patronale, avec le concours de deux représentants désignés par accord entre les organisations syndicales de salariés.

#### *Saisine*

La commission est saisie soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, soit à l'initiative d'une direction d'entreprise, par lettre recommandée avec avis de réception, adressée au siège d'une des organisations patronales signataires. Elle se réunit sur convocation de son président, dans un délai maximum de 20 jours calendaires après la date de présentation de la lettre de saisine.

Les règles de fonctionnement de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation sont déterminées par la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme.

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège des employeurs au SNAV.

Ce collège tient les parties signataires informées de l'adresse à laquelle le secrétariat est tenu.

### **Article 6.7.2**

#### *Rôle d'interprétation*

Dans son rôle d'interprétation, la commission paritaire a pour objet de régler les difficultés d'interprétation donnant lieu à des litiges de portée collective relatifs à l'application dans les entreprises de la branche des dispositions du présent accord, de ses avenants et annexes.

La commission paritaire peut :

- soit émettre un avis sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses litigieuses, cet avis s'imposant à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés ;
- soit, constatant la nécessité de modifier une clause litigieuse, renvoyer l'examen de la clause litigieuse à la procédure de révision prévue à l'article 6.6 du présent accord. Des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront au plus tard dans les 2 mois suivant l'avis de la commission.

### **Article 6.7.3**

#### *Rôle de suivi*

Si le présent accord de branche rencontre des difficultés d'application ou si les parties signataires constatent que les objectifs recherchés n'ont pas été atteints par les dispositions mises en place, ainsi qu'en cas de carence de l'accord concernant des situations qui n'ont pas été traitées par celles-ci, les parties engagent la procédure de révision prévue à l'article 6.6 du présent accord.

#### **Article 6.7.4**

##### *Rôle de conciliation*

Dans son rôle de conciliation, la commission doit :

- examiner les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une clause de l'accord n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise, sur demande des organisations syndicales représentatives ;
- rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs.

Afin d'assurer l'effectivité du présent dispositif, la réunion de la commission est annulée si l'une des parties en conflit refuse de s'y présenter.

La commission peut décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties en conflit.

Si une conciliation intervient, les engagements des parties sont consignés immédiatement sur un procès-verbal de conciliation, signé par les représentants de la commission et chacune des parties.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation reprenant les positions respectives des parties en conflit sera immédiatement établi par les membres de la commission et adressé au plus tard dans les 8 jours suivant la réunion, chaque partie recouvrant alors sa liberté d'utiliser les voies de droit qui lui sont ouvertes.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

#### **Article 6.7.5**

##### *Activités de représentation et de négociation*

Les salariés régulièrement désignés par leurs instances syndicales signataires du présent accord pour les représenter dans les discussions et négociations avec les organisations patronales signataires ou adhérentes pourront bénéficier d'autorisations d'absences rémunérées pendant la durée des négociations, dans la limite de 2 salariés par organisation syndicale et de 1 jour d'absence par mois.

Les salariés participant à ces réunions paritaires sont tenus d'en informer préalablement leur employeur.

#### **Article 7**

##### *Extension*

Les signataires demandent l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail, à l'ensemble du champ d'application tel que défini à l'article 1.

Le 29 avril 2016.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE

LISTES DES EMPLOIS POUR LESQUELS LES ENTREPRISES DU CHAMP DÉFINI À L'ARTICLE 1.1 DU PRÉSENT ACCORD PEUVENT RECOURIR AU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE.

Les entreprises du secteur ont, en fonction de leurs activités, besoin de recourir temporairement à des salariés en mission.

Ce type de missions s'inscrit précisément dans l'esprit du préambule du présent accord relatif aux salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage.

Par nature temporaire, ces missions sont confiées à des salariés intervenant ponctuellement mais directement dans des prestations offertes par les entreprises du secteur (événements, déplacements, voyages, visites, animations, accueils, guidages et accompagnement).

Ces salariés occupent des emplois dont les appellations listées ci-dessous reprennent celles qui sont visées par les conventions collectives du champ de l'accord.

Toutefois, les appellations peuvent être différentes selon les entreprises tout en respectant les termes du champ d'application du présent accord.

Cette liste est donc donnée uniquement à titre de référence.

- guide accompagnateur 1<sup>re</sup> catégorie
- guide accompagnateur 2<sup>e</sup> catégorie
- accompagnateur 1<sup>re</sup> catégorie
- accompagnateur 2<sup>e</sup> catégorie
- agent d'accueil <sup>(1)</sup>
- hôte/hôtesse d'accueil <sup>(1)</sup>
- guide interprète
- transfériste
- guide conférencier
- guide interprète auxiliaire à titre définitif
- guide d'art - conférencier 1<sup>re</sup> catégorie
- guide national 2<sup>e</sup> catégorie
- guide régional 3<sup>e</sup> catégorie
- guide stagiaire - guide assistant 4<sup>e</sup> catégorie

---

(1) Tels que mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages et de tourisme.

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/24

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

|   | Pages |
|---|-------|
| <b>Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux</b> : avenant n° 125 du 15 mars 2016 relatif aux salaires minimaux .....            | 98    |
| <b>Entreprises d'horticulture, pépinières et maraîchage (Franche-Comté)</b> : avenant n° 41 du 25 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> mars 2016.....                        | 102   |
| <b>Etablissements producteurs de graines, de semences potagères et florales (Maine-et-Loire)</b> : avenant n° 1 du 4 février 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> février 2016 ...   | 104   |
| <b>Exploitations agricoles (Ain)</b> : avenant n° 21 du 30 mars 2016 relatif aux salaires minimaux aux 1 <sup>er</sup> juillet 2016 et 1 <sup>er</sup> janvier 2017.....                              | 106   |
| <b>Exploitations agricoles (Alpes-Maritimes)</b> : avenant n° 52 du 15 avril 2016 relatif aux salaires minimaux .....   | 108   |
| <b>Exploitations agricoles (Gard [cadres])</b> : avenant n° 81 du 19 mai 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> juin 2016 .....  | 110   |
| <b>Exploitations agricoles (Gard [ouvriers et employés])</b> : avenant n° 23 du 19 mai 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> juin 2016 .....  | 111   |
| <b>Exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et CUMA (Savoie et Haute-Savoie)</b> : avenant n° 3 du 18 février 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> mars 2016.....   | 112   |
| <b>Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées et CUMA (Corrèze)</b> : avenant n° 145 du 15 mars 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> mars 2016 .... | 114   |
| <b>Exploitations et entreprises agricoles (Ardennes)</b> : avenant n° 92 du 8 mars 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> mars 2016 .....  | 116   |
| <b>Exploitations forestières (Midi-Pyrénées)</b> : avenant n° 79 du 12 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2016 .....   | 119   |
| <b>Exploitations de pépinières et d'horticulture (Midi-Pyrénées)</b> : avenant n° 97 du 12 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> avril 2016.....                              | 122   |
| <b>Exploitations de polyculture, d'élevage, d'arboriculture et de viticulture (Cher)</b> : avenant n° 104 du 19 juin 2008 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> juillet 2008.....          | 124   |
| <b>Exploitations de polyculture, d'élevage, d'arboriculture et de viticulture (Cher)</b> : avenant n° 106 du 6 juillet 2009 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> juillet 2009 .....       | 126   |

|   |            |
|---|------------|
| <b>Exploitations de polyculture, d'élevage, d'arboriculture et de viticulture (Cher) : avenant n° 109 du 19 janvier 2010 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2010 .....</b>   | <b>128</b> |
| <b>Exploitations de polyculture, d'élevage, d'arboriculture et de viticulture (Cher) : avenant n° 110 du 19 janvier 2011 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2011 .....</b>   | <b>130</b> |
| <b>Exploitations de polyculture, d'élevage, d'arboriculture et de viticulture (Cher) : avenant n° 112 du 16 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2012 .....</b>   | <b>132</b> |
| <b>Exploitations de polyculture, d'élevage, d'arboriculture et de viticulture (Cher) : avenant n° 114 du 4 février 2013 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> février 2013 .....</b>  | <b>135</b> |
| <b>Exploitations de polyculture, d'élevage, d'arboriculture et de viticulture (Cher) : avenant n° 115 du 31 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> février 2014.....</b>  | <b>137</b> |
| <b>Exploitations de polyculture, d'élevage, d'arboriculture et de viticulture (Cher) : avenant n° 116 du 26 mai 2015 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> juin 2015 .....</b>  | <b>139</b> |
| <b>Exploitations de polyculture et d'élevage, entreprises de travaux agricoles et ruraux et coopérative d'utilisation de matériel agricole (Oise) : avenant n° 138 du 10 février 2016 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> février 2016.....</b> | <b>141</b> |

Brochure n° 3616

Convention collective nationale

IDCC : 7002. – **COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,  
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION  
DU BÉTAIL ET D'OLÉAGINEUX**

AVENANT N° 125 DU 15 MARS 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : AGRS1697157M

IDCC : 7002

Entre :

COOP de France, métiers du grain

COOP de France, nutrition animale

D'une part, et

FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) prévues par l'avenant n° 120 du 14 novembre 2013 sont revalorisées, par rapport aux montants en vigueur au titre de l'année 2015, de :

- + 0,68 % pour les coefficients hiérarchiques 205 à 225 inclus ;
- + 0,67 % pour le coefficient hiérarchique 230 ;
- + 0,50 % pour le coefficient hiérarchique 235 ;
- + 0,97 % pour le coefficient hiérarchique 240 ;
- + 0,40 % pour les coefficients hiérarchiques 250 à 630 inclus.

Le barème correspondant à cette revalorisation figure en annexe au présent avenant. Ces rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) constituent, par coefficient hiérarchique, la rémunération annuelle minimale en deçà de laquelle aucun salarié ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2016 ne pourra être rémunéré.

**Article 2**

Ce barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal, soit 35 heures ou 151,67 heures par mois. Il sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail du salarié ou de l'entreprise lorsque celui-ci est inférieur. Les dispositions de l'article 4 de l'avenant du 14 novembre 2013 précité, relatives aux modalités de calcul et de vérification des rémunérations minimales annuelles garanties, sont applicables aux minima annuels fixés par le présent avenant.

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 15 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2016

*(En euros.)*

| NIVEAU | COEFFICIENT | RAG 13 MOIS | EXPRESSION MENSUELLE |
|--------|-------------|-------------|----------------------|
| I      | 205         | 19 110,00   | 1 470,00             |
|        | 210         | 19 149,00   | 1 473,00             |
|        | 215         | 19 188,00   | 1 476,00             |
| II     | 220         | 19 227,00   | 1 479,00             |
|        | 225         | 19 266,00   | 1 482,00             |
|        | 230         | 19 344,00   | 1 488,00             |
|        | 235         | 19 552,00   | 1 504,00             |
| III    | 240         | 19 734,00   | 1 518,00             |
|        | 250         | 20 181,40   | 1 552,42             |
|        | 260         | 20 872,16   | 1 605,55             |
| IV     | 270         | 21 541,82   | 1 657,06             |
|        | 280         | 22 157,28   | 1 704,41             |
|        | 290         | 22 848,03   | 1 757,54             |
| V      | 300         | 23 500,63   | 1 807,74             |
|        | 310         | 24 153,23   | 1 857,94             |
|        | 320         | 24 837,96   | 1 910,61             |
| VI     | 330         | 25 487,54   | 1 960,58             |
|        | 340         | 26 161,23   | 2 012,40             |
|        | 350         | 26 846,96   | 2 065,15             |
| VII    | 360         | 27 503,58   | 2 115,66             |
|        | 370         | 28 190,31   | 2 168,49             |
|        | 380         | 28 879,06   | 2 221,47             |
|        | 390         | 29 563,78   | 2 274,14             |
| VIII   | 400         | 30 186,26   | 2 322,02             |
|        | 410         | 30 837,86   | 2 372,14             |
|        | 420         | 31 521,58   | 2 424,74             |
|        | 430         | 32 205,31   | 2 477,33             |
| IX     | 440         | 32 900,08   | 2 530,78             |
|        | 450         | 33 573,76   | 2 582,60             |
|        | 460         | 34 260,50   | 2 635,42             |
|        | 470         | 34 936,19   | 2 687,40             |

| NIVEAU | COEFFICIENT | RAG 13 MOIS | EXPRESSION MENSUELLE |
|--------|-------------|-------------|----------------------|
| X      | 480         | 35 619,91   | 2 739,99             |
|        | 490         | 36 304,64   | 2 792,66             |
|        | 500         | 36 982,34   | 2 844,80             |
|        | 510         | 37 667,07   | 2 897,47             |
|        | 520         | 38 350,79   | 2 950,06             |
| XI     | 530         | 39 089,74   | 3 006,90             |
|        | 540         | 39 719,24   | 3 055,33             |
|        | 550         | 40 397,95   | 3 107,53             |
|        | 560         | 41 082,68   | 3 160,21             |
|        | 570         | 41 766,40   | 3 212,80             |
| XII    | 580         | 42 455,14   | 3 265,78             |
|        | 590         | 43 128,83   | 3 317,60             |
|        | 600         | 43 812,55   | 3 370,20             |
|        | 610         | 44 496,28   | 3 422,79             |
|        | 620         | 45 181,00   | 3 475,46             |
| XIII   | 630         | 45 859,71   | 3 527,67             |



**Convention collective**

**IDCC : 8433. – ENTREPRISES D'HORTICULTURE,  
PÉPINIÈRES ET MARAÎCHAGE  
(Franche-Comté)  
(1<sup>er</sup> avril 1986)**

(Etendue par arrêté du 11 décembre 1986,  
*Journal officiel* du 20 décembre 1986)

**AVENANT N° 41 DU 25 JANVIER 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MARS 2016**

NOR : AGRS1697158M  
IDCC : 8433

Entre

URPHP

D'une part, et

UR CFDT

CFTC-Agri

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

1. A l'article 21 de la convention collective, la grille de salaires est modifiée comme suit à effet du 1<sup>er</sup> mars 2016 :

*(En euros.)*

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | TAUX HORAIRE | SALAIRE MENSUEL<br>(base : 151,67 heures) |
|--------|---------|-------------|--------------|---|
| I      | 1       | 100         | 9,67         | 1 466,65                                  |
|        | 2       | 110         | 9,94         | 1 507,60                                  |
| II     | –       | 130         | 10,15        | 1 539,45                                  |
| III    | 1       | 145         | 10,40        | 1 577,37                                  |
|        | 2       | 160         | 10,79        | 1 636,52                                  |
| IV     | 1       | 180         | 11,23        | 1 703,25                                  |
|        | 2       | 200         | 11,77        | 1 785,16                                  |
| TAM I  | –       | 215         | 12,23        | 1 854,92                                  |

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

2. A l'article 6 de l'annexe I de la convention collective, la grille de salaires est modifiée comme suit à effet du 1<sup>er</sup> mars 2016 :

*(En euros.)*

| CADRE NIVEAU | TAUX HORAIRE | SALAIRE MENSUEL<br>(base : 151,67 heures) |
|--------------|--------------|---|
| I            | 12,77        | 1 936,83                                  |
| II           | 13,41        | 2 033,89                                  |
| III          | 15,41        | 2 337,23                                  |
| IV           | 17,44        | 2 645,12                                  |
| V            | 20,28        | 3 075,87                                  |

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

### **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de l'unité départementale du Doubs de la DIRECCTE. Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Fait à Besançon, le 25 janvier 2016.

*(Suivent les signatures.)*

**Convention collective**

**IDCC : 9497. – ÉTABLISSEMENTS PRODUCTEURS DE GRAINES  
DE SEMENCES POTAGÈRES ET FLORALES  
(Maine-et-Loire)  
(14 avril 2015)**

(Etendue par arrêté du 16 mars 2016,  
*Journal officiel* du 24 mars 2016)

**AVENANT N° 1 DU 4 FÉVRIER 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2016**

NOR : AGRS1697176M  
IDCC : 9497

Entre

Fédération des entreprises de semences potagères et florales d'Anjou

D'une part, et

SGA CFDT du Maine-et-Loire

UD FO

SNCEA CFE-CGC

CFTC-Agri de l'Anjou

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Il est créé une annexe I à la convention collective, rédigée comme suit :

« ANNEXE I

Barème des rémunérations  
fixées en application du chapitre XI de la convention collective

(salaires mensuels afférents à chaque coefficient hiérarchique,  
après arrondissement s'il y a lieu)

(En euros.)

| NIVEAU | POINTS  | SALAIRE MENSUEL AU 1 <sup>ER</sup> FÉVRIER 2016<br>(base : 151,67 heures) |
|--------|---------|---|
| I      | 15 à 18 | 1 476,91  |
| II     | 19 à 24 | 1 490,73  |
| III    | 25 à 28 | 1 504,63  |

| NIVEAU | POINTS    | SALAIRE MENSUEL AU 1 <sup>ER</sup> FÉVRIER 2016<br>(base : 151,67 heures) |
|--------|-----------|---|
| IV     | 29 à 36   | 1 518,58  |
| V      | 37 à 41   | 1 531,09  |
| VI     | 42 à 44   | 1 578,47  |
| VII    | 45 à 48   | 1 642,17  |
| VIII   | 49        | 1 684,19  |
| IX     | 50        | 1 708,46  |
| X      | 51 à 53   | 1 735,02  |
| XI     | 54 à 58   | 1 791,31  |
| XII    | 59 à 65   | 2 035,93  |
| XIII   | 66 à 74   | 2 280,57  |
| XIV    | 75 à 78   | 2 468,66  |
| XV     | 79 à 81   | 2 586,23  |
| XVI    | 82 à 94   | 2 703,77  |
| XVII   | 95 à 102  | 3 291,55  |
| XVIII  | 103 à 119 | 3 644,21  |
| XIX    | 120       | 4 702,21  |

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE, 12, rue Papiau-de-la-Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex 1.

Fait à Angers, le 4 février 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**IDCC : 9011. – EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Ain)**  
**(8 décembre 1999)**  
(Etendue par arrêté du 25 mai 2000,  
*Journal officiel* du 7 juin 2000)

AVENANT N° 21 DU 30 MARS 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AUX 1<sup>ER</sup> JUILLET 2016 ET 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017  
NOR : AGRS1697162M  
IDCC : 9011

Entre  
FDSEA de l'Ain  
Syndicat des producteurs horticoles et pépiniéristes de l'Ain  
Syndicat des entrepreneurs des territoires de l'Ain  
FDCUMA de l'Ain

D'une part et,  
SNCEA  
Syndicat des salariés agricoles FO de l'Ain  
Syndicat des salariés agricoles CFDT de l'Ain

D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 25 « Valeur des salaires » de la convention collective est modifié comme suit :

*(En euros.)*

| NIVEAU | ÉCHELON | SALAIRE<br>horaire              | SALAIRE BRUT<br>mensuel<br>(pour 151,67 heures) | SALAIRE<br>horaire              | SALAIRE BRUT<br>mensuel<br>(pour 151,67 heures) |
|--------|---------|---------------------------------|---|---------------------------------|---|
|        |         | Au 1 <sup>er</sup> juillet 2016 |   | Au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 |   |
| I      | 1       | 9,67                            | 1 466,65  | 9,67                            | 1 466,65  |
|        | 2       | 9,80                            | 1 486,37  | 9,83                            | 1 490,92  |
| II     | 1       | 10,00                           | 1 516,70  | 10,03                           | 1 521,25  |
|        | 2       | 10,20                           | 1 547,03  | 10,25                           | 1 554,62  |
| III    | 1       | 10,45                           | 1 584,95  | 10,50                           | 1 592,54  |
|        | 2       | 10,70                           | 1 622,87  | 10,71                           | 1 624,39  |

| NIVEAU | ÉCHELON | SALAIRE<br>horaire              | SALAIRE BRUT<br>mensuel<br>(pour 151,67 heures) | SALAIRE<br>horaire              | SALAIRE BRUT<br>mensuel<br>(pour 151,67 heures) |
|--------|---------|---------------------------------|---|---------------------------------|---|
|        |         | Au 1 <sup>er</sup> juillet 2016 |   | Au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 |   |
| IV     | 1       | 11,25                           | 1 706,29  | 11,35                           | 1 721,45  |
|        | 2       | 11,55                           | 1 751,79  | 11,64                           | 1 765,44  |
| TAM I  | –       | 12,05                           | 1 827,62  | 12,21                           | 1 851,89  |
| TAM II | –       | 12,55                           | 1 903,46  | 12,62                           | 1 914,08  |

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Bourg-en-Bresse, le 30 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9061. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
(Alpes-Maritimes)  
(20 décembre 1988)**

(Etendue par arrêté du 12 juin 1989,  
*Journal officiel* du 22 juin 1989)

**AVENANT N° 52 DU 15 AVRIL 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX**

NOR : *AGRS1697163M*  
IDCC : *9061*

Entre

FDSEA des Alpes-Maritimes

D'une part, et

CFTC-Agri

CGT-FO

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 23 de la convention collective est modifié comme suit :

« Article 23

*Salaires horaires des salariés agricoles*

Les salaires sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016, aucun salaire ne pouvant toutefois être inférieur au Smic (9,67 € au 1<sup>er</sup> janvier 2016) :

*(En euros.)*

| NIVEAU | ÉCHELON | ANCIEN COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE MENSUEL<br>(base : 151,67 heures) |
|--------|---------|--------------------|-----------------|---|
| I      | 1       | 100                | 9,70            | 1 471,20                                  |
|        | 2       | 110                | 9,96            | 1 510,63                                  |
| II     | 1       | 120                | 10,13           | 1 536,42                                  |
|        | 2       | 130                | 10,24           | 1 553,10                                  |
| III    | 1       | 140                | 10,39           | 1 575,85                                  |
|        | 2       | 150                | 10,51           | 1 594,05                                  |

| NIVEAU | ÉCHELON | ANCIEN COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE MENSUEL<br>(base : 151,67 heures) |
|--------|---------|--------------------|-----------------|---|
| IV     | 1       | 170                | 10,67           | 1 618,31                                  |
|        | 2       | 190                | 11,02           | 1 671,40                                  |

## Article 2

L'article 72 est modifié comme suit :

« Article 72

*Valeur du point cadre*

La valeur mensuelle du point cadre est fixée à 13,61 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Salaire mensuel des différentes catégories  
de cadres déterminées par l'article 71

*(En euros.)*

| GROUPE |   | COEFFICIENT | SALAIRE MENSUEL |
|--------|---|-------------|-----------------|
| III    | b | 200         | 2 722,00        |
|        | a | 250         | 3 402,50        |
| II     | b | 300         | 4 083,00        |
|        | a | 350         | 4 763,50        |
| I      | – | 400         | 5 444,00        |

## Article 3

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau au cours de l'année 2017, à la DIRECCTE-UD06, pour examiner les salaires horaires des salariés agricoles et la valeur du point cadre.

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Nice, le 15 avril 2016.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective**

**IDCC : 9302. – EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Cadres)**  
**(Gard)**  
**(9 décembre 1963)**

(Etendue par arrêté du 7 septembre 1964,  
*Journal officiel* du 10 octobre 1964)

**AVENANT N° 81 DU 19 MAI 2016**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2016**

NOR : AGRS1697175M  
IDCC : 9302

Entre  
FDSEA du Gard  
D'une part, et  
CFDT  
SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les valeurs du point prévues à l'article 23 de la convention collective sont fixées comme suit au 1<sup>er</sup> juin 2016 :

*(En euros.)*

| GROUPE | VALEUR |
|--------|--------|
| III    | 9,575  |
| II A   | 8,121  |
| II B   | 7,785  |
| I      | 6,941  |

**Article 2**

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité départementale du Gard de la DIRECCTE.

Fait à Nîmes, le 19 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9301. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
(Ouvriers et employés)  
(Gard)  
(1<sup>er</sup> avril 2003)**

(Etendue par arrêté du 15 juillet 2003,  
*Journal officiel* du 5 août 2003)

**AVENANT N° 23 DU 19 MAI 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2016**

NOR : AGRS1697174M  
IDCC : 9301

Entre

FDSEA du Gard

D'une part, et

Syndicat CFDT des salariés de l'agriculture

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le salaire horaire des ouvriers agricoles est fixé comme suit à compter du 1<sup>er</sup> juin 2016 :

*(En euros.)*

| COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE |
|-------------|-----------------|
| 115         | 9,67            |
| 125         | 10,07           |
| 135         | 10,13           |
| 140         | 10,27           |
| 145         | 10,55           |
| 150         | 10,85           |
| 160         | 11,44           |

**Article 2**

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité départementale du Gard de la DIRECCTE.

Fait à Nîmes, le 19 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8826. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET CUMA  
(Savoie et Haute-Savoie)  
(6 août 2012)**

(Etendue par arrêté du 18 janvier 2013,  
*Journal officiel* du 26 janvier 2013)

**AVENANT N° 3 DU 18 FÉVRIER 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MARS 2016**

NOR : AGRS1697161M  
IDCC : 8826

Entre

FDSEA des Savoie

Syndicat des entrepreneurs du territoire de la Savoie et de la Haute-Savoie

FDCUMA de la Haute-Savoie

D'une part, et

CGT-FO

CFDT

CFTC

CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qu'il suit :

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

*Nouvelles dispositions de l'annexe I*

Les dispositions de l'annexe I sont remplacées par les dispositions suivantes :

**« Rémunérations minimales**

Les salaires horaires du personnel afférents à chaque niveau d'emploi sont fixés comme suit :

*(En euros.)*

| CLASSIFICATION |         | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE BRUT MENSUEL<br>(pour 151,67 heures) |
|----------------|---------|-----------------|--|
| Niveau         | Echelon |                 |  |
| I              | 1       | 9,67            | 1 466,65                                     |
|                | 2       | 9,71            | 1 472,71                                     |
| II             | 1       | 9,75            | 1 478,78                                     |
|                | 2       | 9,82            | 1 489,40                                     |

| CLASSIFICATION |         | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE BRUT MENSUEL<br>(pour 151,67 heures) |
|----------------|---------|-----------------|--|
| Niveau         | Echelon |                 |  |
| III            | 1       | 9,92            | 1 504,57                                     |
|                | 2       | 9,99            | 1 515,18                                     |
| IV             | 1       | 10,09           | 1 530,35                                     |
|                | 2       | 10,30           | 1 562,20                                     |
| TAM I          | 1       | 10,71           | 1 624,38                                     |
|                | 2       | 11,06           | 1 677,47                                     |
| TAM II         | –       | 11,41           | 1 730,55                                     |

## **Article 2**

### *Date d'effet*

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1<sup>er</sup> mars 2016.

## **Article 3**

### *Dépôt et extension*

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé selon les formalités prévues aux articles L. 2235-5 et suivants du code du travail.

Fait à Saint-Baldoph, le 18 février 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9191. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE, D'ÉLEVAGE,  
ET DE CULTURES SPÉCIALISÉES ET CUMA  
(Corrèze)  
(24 mai 1967)**

(Etendue par arrêté du 18 juillet 1968,  
*Journal officiel* du 24 août 1968)

**AVENANT N° 145 DU 15 MARS 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MARS 2016**

NOR : AGRS1697173M  
IDCC : 9191

Entre

FDSEA de la Corrèze

FDCUMA de la Corrèze

Syndicat des maraîchers, horticulteurs et pépiniéristes de la Corrèze

D'une part, et

Fédération des employés et cadres syndicats FO de la Corrèze

SGA CFDT du Limousin

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 17 de la convention collective est modifié comme suit :

« Article 17

*Rémunération de base*

*(En euros.)*

| NIVEAU                    | ÉCHELON | COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE |
|---------------------------|---------|-------------|-----------------|
| I<br>Emplois d'exécutants | 1       | 100         | 9,67            |
|                           | 2       | 110         | 9,69            |
| II<br>Emplois spécialisés | 1       | 120         | 9,80            |
|                           | 2       | 130         | 9,89            |
| III<br>Emplois qualifiés  | 1       | 140         | 10,07           |
|                           | 2       | 150         | 10,15           |

| NIVEAU                      | ÉCHELON | COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE |
|-----------------------------|---------|-------------|-----------------|
| IV                          | 1       | 160         | 10,53           |
| Emplois hautement qualifiés | 2       | 170         | 10,95           |

## Article 2

L'article 4 de l'avenant « Cadres » du 30 mai 1967 à la convention collective est modifié comme suit :

« Article 4

*Salaires*

La rémunération du personnel d'encadrement se compose d'un salaire mensuel et d'une prime d'intéressement librement débattue entre les parties.

Le salaire mensuel de base des cadres est fixé comme suit :

*(En euros.)*

| GROUPE | COEFFICIENT | SALAIRE MENSUEL DE BASE |
|--------|-------------|-------------------------|
| 1      | 350         | 3 505                   |
| 2      | 280         | 3 416                   |
| 3      | 200         | 2 348                   |
| 4      | 180         | 2 104                   |

## Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> mars 2016.

## Article 4

Le présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires et un exemplaire sera déposé à l'unité départementale de la Corrèze de la DIRECCTE.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions des articles L. 2261-26 et suivants du code du travail.

Fait à Tulle, le 15 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9081. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES  
(Ardennes)  
(22 octobre 1980)**

(Etendue par arrêté du 29 juillet 1981,  
*Journal officiel* du 5 septembre 1981)

**AVENANT N° 92 DU 8 MARS 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MARS 2016**

NOR : AGRS1697164M  
IDCC : 9081

Entre

FDSEA

Syndicat régional des horticulteurs, maraîchers et pépiniéristes de Champagne-Ardenne

Syndicat des entrepreneurs des territoires de la Marne et des Ardennes

FDCUMA

D'une part, et

UD CGT-FO

UD CFTC

UD CFDT

SNCEA CFE-CGC

D'autre part

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I, prévue aux articles 15, 20 et 21 de la convention collective, est abrogée et remplacée par la suivante :

« Salaires minimaux des ouvriers et employés au 1<sup>er</sup> mars 2016

(En euros.)

| NIVEAU                  | ÉCHELON | EMPLOI   | TAUX<br>horaire | SALAIRE<br>mensuel |
|-------------------------|---------|--|-----------------|--------------------|
| I<br>Emploi d'exécutant | 1       | Ouvrier d'exécution.   | 9,68            | 1 468,17           |
|                         | 2       | Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière mais dont l'exécution requiert un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage. Peut comporter l'utilisation de machines prééglées pour travaux simples. | 10,20           | 1 547,03           |

| NIVEAU  | ÉCHELON | EMPLOI  | TAUX<br>horaire | SALAIRE<br>mensuel |
|---|---------|---|-----------------|--------------------|
| II<br>Ouvrier,<br>agent technique<br>et employé spécialisé            | 1       | Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite de la part du titulaire une bonne maîtrise des savoir-faire et une rapidité d'exécution compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise. | 10,71           | 1 624,39           |
|   | 2       | L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous surveillance. 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.                     | 11,26           | 1 707,80           |
| III<br>Ouvrier,<br>agent technique<br>et employé qualifié             | 1       | Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données.  | 11,82           | 1 792,74           |
|   | 2       | Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements intervenant dans l'exécution de son travail.   | 12,41           | 1 882,22           |
| IV<br>Ouvrier,<br>agent technique<br>et employé<br>hautement qualifié | 1       | Emploi comportant l'organisation et l'exécution du travail. Il exige des connaissances et une expérience éprouvées permettant de participer aux décisions techniques.   | 13,04           | 1 977,78           |
|   | 2       | Emploi exigeant une maîtrise des techniques nouvelles. Le titulaire est chargé par l'employeur de la responsabilité dans l'exécution de certains travaux.   | 13,69           | 2 076,36           |

Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2016 : 9,67 €.

Le montant forfaitaire des avantages en nature « nourriture et logement » est défini par la circulaire ACOSS n° 2005-179 du 22 décembre 2005 (annexe VI de la convention collective). »

## Article 2

L'annexe V de la convention collective est abrogée et remplacée par la suivante :

« Salaires des techniciens, agents de maîtrise et cadres au 1<sup>er</sup> mars 2016

(En euros.)

| CATÉGORIE                                | NIVEAU | ÉCHELON | TAUX<br>horaire | SALAIRE<br>mensuel |
|--|--------|---------|-----------------|--------------------|
| Technicien                               | TM1    | 1       | 14,65           | 2 221,97           |
| Technicien ou agent de maîtrise          | TM1    | 2       | 16,11           | 2 443,40           |
| Technicien ou agent de maîtrise          | TM2    | –       | 17,73           | 2 689,11           |
| Responsable technique ou chef de culture | C1     | –       | –               | 3 337,41           |
| Directeur et gérant d'entreprise         | C2     | –       | –               | 4 450,24           |



### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale des Ardennes de la DIRECCTE, service de l'inspection du travail agricole, à Charleville-Mézières.

Fait à Charleville-Mézières, le 8 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8731. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES  
(Midi-Pyrénées)  
(1<sup>er</sup> décembre 1982)**

(Etendue par arrêté du 2 mars 1983,  
*Journal officiel* du 30 mars 1983)

---

**AVENANT N° 79 DU 12 JANVIER 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016**

NOR : AGRS1697159M

IDCC : 8731

Entre

Union régionale des syndicats d'exploitants forestiers et scieurs de Midi-Pyrénées

Union régionale des entrepreneurs des territoires Midi-Pyrénées

D'une part, et

Union professionnelle régionale agro-alimentaire CFDT de Midi-Pyrénées

Confédération française de l'encadrement CGC

UR CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des dispositions de l'article 8 de la convention collective, la rémunération du personnel payé au temps et du personnel administratif définis par la classification prévue à l'article 21 de ladite convention est modifiée comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

**Article 2**

Les dispositions de l'article 23 de la convention collective « Rémunération du personnel payé au temps et du personnel administratif » sont abrogées et remplacées par les suivantes.

« A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, la grille de salaires est ainsi fixée :

1. Ouvriers des exploitations forestières, des entreprises de travaux forestiers  
et des scieries agricoles

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE MENSUEL<br>(151,67 heures) |
|--------|---------|-------------|-----------------|------------------------------------|
| I      | 1       | 100         | 9,67            | 1 466,65                           |
|        | 2       | 110         | 9,91            | 1 503,05                           |
|        | 3       | 120         | 9,97            | 1 512,15                           |
| II     | 1       | 140         | 10,17           | 1 542,48                           |
|        | 2       | 150         | 10,36           | 1 571,30                           |
| III    | 1       | 170         | 10,64           | 1 613,77                           |
|        | 2       | 190         | 11,06           | 1 677,47                           |

2. Personnel administratif des exploitations forestières,  
des entreprises de travaux forestiers et des scieries agricoles

2.1. Personnel administratif, commercial, technique (ACT)

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE MENSUEL<br>(151,67 heures) |
|--------|---------|-------------|-----------------|------------------------------------|
| I      | 1       | 100         | 9,67            | 1 466,65                           |
|        | 2       | 110         | 9,91            | 1 503,05                           |
|        | 3       | 120         | 9,97            | 1 512,15                           |
| II     | 1       | 140         | 10,17           | 1 542,48                           |
|        | 2       | 150         | 10,36           | 1 571,30                           |
| III    | 1       | 170         | 10,64           | 1 613,77                           |
|        | 2       | 210         | 11,34           | 1 719,94                           |
| IV     | 1       | 240         | 12,00           | 1 820,04                           |
|        | 2       | 270         | 12,46           | 1 889,81                           |

2.2. Agents de maîtrise

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE MENSUEL<br>(151,67 heures) |
|--------|---------|-------------|-----------------|------------------------------------|
| III    | 3       | 210         | 11,34           | 1 719,94                           |
| IV     | 1       | 240         | 12,00           | 1 820,04                           |
|        | 2       | 270         | 12,46           | 1 889,81                           |
|        | 3       | 280         | 12,71           | 1 927,73                           |

### 2.3. Cadres

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE MENSUEL<br>(151,67 heures) |
|--------|---------|-------------|-----------------|------------------------------------|
| V      | 1       | 310         | 13,48           | 2 044,51                           |
|        | 2       | 360         | 14,79           | 2 243,20                           |
|        | 3       | 480         | 17,76           | 2 693,66                           |
|        | 4       | 550         | 19,51           | 2 959,08                           |
|        | 5       | 600         | 20,77           | 3 150,19                           |

Ces taux horaires sont applicables en tenant compte de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires (151,67 heures mensualisées) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 et en prenant en considération les garanties de maintien de rémunération prévues par l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 et l'accord du 23 décembre 1981 modifié.

L'ensemble des éléments de rémunération ne pourra être inférieur au Smic correspondant au travail effectué. »

#### Article 3

La valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté, telle qu'elle est prévue aux 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> de l'article 28 de la convention collective, est fixée à 5,35 € au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

#### Article 4

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires et deux seront déposés à la DIRECCTE Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées, unité départementale de la Haute-Garonne.

#### Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Toulouse, le 12 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8734. – EXPLOITATIONS DE PÉPINIÈRES ET D'HORTICULTURE  
(5 février 1981)**

(Etendue par arrêté du 19 février 1981,  
*Journal officiel* du 26 juillet 1981)

**AVENANT N° 97 DU 12 JANVIER 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2016**

NOR : AGRS1697160M  
IDCC : 8734

Entre

Fédération régionale des producteurs de l'horticulture et des pépinières de Midi-Pyrénées  
Syndicat des pépiniéristes viticulteurs de Midi-Pyrénées

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT  
CFTC-Agri de Midi-Pyrénées  
SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I à la convention collective est modifiée comme suit :

« Barème des rémunérations fixées en application des articles 17 et 19,  
applicable au 1<sup>er</sup> avril 2016

**1. Personnels ouvriers et administratifs**

*(En euros.)*

| NIVEAU | ÉCHELON | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE MENSUEL<br>(pour 151,67 heures) |
|--------|---------|-----------------|---|
| I      | 1       | 9,67            | 1 466,65                                |
|        | 2       | 9,71            | 1 472,72                                |
| II     | 1       | 9,74            | 1 477,27                                |
|        | 2       | 9,78            | 1 483,33                                |
| III    | 1       | 9,85            | 1 493,95                                |
|        | 2       | 9,90            | 1 501,53                                |
| IV     | 1       | 10,10           | 1 531,87                                |
|        | 2       | 10,29           | 1 560,68                                |

## 2. Personnel d'encadrement et assimilé

(En euros.)

| COEFFICIENT | SALAIRE MENSUEL<br>(pour 151,67 heures) |
|-------------|---|
| 250         | 1 745                                   |
| 300         | 2 090                                   |
| 350         | 2 435                                   |
| 450         | 3 091                                   |

### Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

### Article 3

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque partie signataire, et 2 exemplaires seront déposés à l'unité départementale de Haute-Garonne de la DIRECCTE de Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées.

Fait à Toulouse, le 12 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9181. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE,  
D'ARBORICULTURE ET DE VITICULTURE  
(Cher)  
(12 mai 1964)**

(Etendue par arrêté du 7 septembre 1964,  
*Journal officiel* du 20 octobre 1964)

**AVENANT N° 104 DU 19 JUIN 2008  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2008**

NOR : AGRS1697165M  
IDCC : 9181

Entre

FDSEA

Fédération des unions viticoles

Syndicat de la propriété privée rurale

D'une part, et

CGT-FO

CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2008, les dispositions de l'annexe « Salaires et accessoires du salaire des personnels des exploitations agricoles du Cher » pour le personnel d'exécution et pour les prestations en nature sont modifiées comme suit :

*(En euros.)*

| CATÉGORIE PROFESSIONNELLE  | COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE<br>au 1 <sup>er</sup> juillet 2008 |
|--|-------------|--|
| Personnel d'exécution  |             |  |
| 1 <sup>re</sup> catégorie : ouvrier sans qualification   |             |  |
| 1 <sup>er</sup> échelon : salarié n'ayant que des connaissances réduites, travaillant sans avoir à faire preuve d'initiative.  | 100         | Smic   |
| 2 <sup>e</sup> échelon : salarié exécutant des travaux simples, répétitifs, ne demandant aucune formation professionnelle et dont l'adaptation ne nécessite qu'une mise au courant très sommaire ; | 115         | 8,93   |

| CATÉGORIE PROFESSIONNELLE  | COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE<br>au 1 <sup>er</sup> juillet 2008 |
|--|-------------|--|
| ou : salarié débutant dans la profession qui, sans avoir fait un véritable apprentissage ou reçu un enseignement professionnel particulier, exécute des travaux qui lui permettront d'accéder à une classification supérieure dans un délai maximum de 1 an.   |             |  |
| 2 <sup>e</sup> catégorie : ouvrier professionnel qualifié  | 135         | 9,10   |
| Salarié exécutant les travaux courants avec compétence, se suffisant d'indications sommaires. Dans son travail, il n'a la responsabilité ni de réglages précis, ni de dosages divers.  |             |  |
| 3 <sup>e</sup> catégorie : ouvrier professionnel hautement qualifié  | 155         | 9,25   |
| Salarié ayant une qualification acquise par une expérience suffisante ou par des études professionnelles lui permettant, sous les directives de son employeur ou de son représentant, d'effectuer avec initiative et compétence l'ensemble des travaux se rapportant aux productions animales ou végétales.  |             |  |
| 4 <sup>e</sup> catégorie : ouvrier professionnel spécialiste hautement qualifié  |             |  |
| 1 <sup>er</sup> échelon : salarié dont la formation et la compétence lui permettent d'assurer avec initiative et une certaine autonomie la responsabilité des travaux qui lui sont confiés (exemples : entretien et réparations mécaniques, maçonnerie, conduite d'engins, conduite de matériels agricoles divers, conduite et soins de productions animales).   | 175         | 9,53   |
| 2 <sup>e</sup> échelon : salarié hautement qualifié ayant une certaine autonomie. Il participe aux travaux manuels du chantier. Il reçoit des directives régulières. Il rend compte de l'exécution de son travail. Capable d'organiser des chantiers, dont il assumera la responsabilité, il peut être amené à accompagner et à transmettre son savoir-faire à des salariés en contrat à durée déterminée, sans délégation de l'autorité patronale ni responsabilité hiérarchique. Il peut être amené à participer à des fonctions complémentaires (relations avec fournisseurs et clients, gestion des approvisionnements ou de commandes, suivi technique ou économique des activités, enregistrement de données...) | 195         | 9,95   |

## Article 2

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2008, la valeur du point pour les personnels d'encadrement est fixée à 6,68 €.

## Article 3

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2008, les valeurs des prestations en nature sont modifiées comme suit pour tous les coefficients :

- a) Nourriture : 11,35 € par jour (matin : 2,75 € ; midi : 5,85 € ; soir : 2,75 €) ;
- b) Chambre individuelle meublée pour un célibataire, draps fournis et blanchis par l'employeur : 29 € par mois.

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en cinq exemplaires au SDITEPSA du Cher, centre administratif Condé, à Bourges.

Fait à Bourges, le 19 juin 2008.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective**

**IDCC : 9181. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE,  
D'ARBORICULTURE ET DE VITICULTURE  
(Cher)  
(12 mai 1964)**

(Etendue par arrêté du 7 septembre 1964,  
*Journal officiel* du 20 octobre 1964)

**AVENANT N° 106 DU 6 JUILLET 2009  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2009**

NOR : AGRS1697166M  
IDCC : 9181

Entre

FDSEA

Fédération des unions viticoles

Syndicat de la propriété privée rurale

D'une part, et

CGT-FO

CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009, les dispositions de l'annexe « Salaires et accessoires du salaire des personnels des exploitations agricoles du Cher » pour le personnel d'exécution et pour les prestations en nature sont modifiées comme suit :

*(En euros.)*

| CATÉGORIE PROFESSIONNELLE  | COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE<br>au 1 <sup>er</sup> juillet 2009 |
|--|-------------|--|
| Personnel d'exécution  |             |  |
| 1 <sup>re</sup> catégorie : ouvrier sans qualification   |             |  |
| 1 <sup>er</sup> échelon : salarié n'ayant que des connaissances réduites, travaillant sans avoir à faire preuve d'initiative.  | 100         | Smic   |
| 2 <sup>e</sup> échelon : salarié exécutant des travaux simples, répétitifs, ne demandant aucune formation professionnelle et dont l'adaptation ne nécessite qu'une mise au courant très sommaire ; | 115         | 9,06   |

| CATÉGORIE PROFESSIONNELLE  | COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE<br>au 1 <sup>er</sup> juillet 2009 |
|--|-------------|--|
| ou : salarié débutant dans la profession qui, sans avoir fait un véritable apprentissage ou reçu un enseignement professionnel particulier, exécute des travaux qui lui permettront d'accéder à une classification supérieure dans un délai maximum de 1 an.   |             |  |
| 2 <sup>e</sup> catégorie : ouvrier professionnel qualifié  | 135         | 9,24   |
| Salarié exécutant les travaux courants avec compétence, se suffisant d'indications sommaires. Dans son travail, il n'a la responsabilité ni de réglages précis, ni de dosages divers.  |             |  |
| 3 <sup>e</sup> catégorie : ouvrier professionnel hautement qualifié  | 155         | 9,42   |
| Salarié ayant une qualification acquise par une expérience suffisante ou par des études professionnelles lui permettant, sous les directives de son employeur ou de son représentant, d'effectuer avec initiative et compétence l'ensemble des travaux se rapportant aux productions animales ou végétales.  |             |  |
| 4 <sup>e</sup> catégorie : ouvrier professionnel spécialiste hautement qualifié  |             |  |
| 1 <sup>er</sup> échelon : salarié dont la formation et la compétence lui permettent d'assurer avec initiative et une certaine autonomie la responsabilité des travaux qui lui sont confiés (exemples : entretien et réparations mécaniques, maçonnerie, conduite d'engins, conduite de matériels agricoles divers, conduite et soins de productions animales).   | 175         | 9,72   |
| 2 <sup>e</sup> échelon : salarié hautement qualifié ayant une certaine autonomie. Il participe aux travaux manuels du chantier. Il reçoit des directives régulières. Il rend compte de l'exécution de son travail. Capable d'organiser des chantiers, dont il assumera la responsabilité, il peut être amené à accompagner et à transmettre son savoir-faire à des salariés en contrat à durée déterminée, sans délégation de l'autorité patronale ni responsabilité hiérarchique. Il peut être amené à participer à des fonctions complémentaires (relations avec fournisseurs et clients, gestion des approvisionnements ou de commandes, suivi technique ou économique des activités, enregistrement de données...) | 195         | 10,15  |

## Article 2

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009, la valeur du point pour les personnels d'encadrement est fixée à 6,77 €.

## Article 3

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009, les valeurs des prestations en nature sont modifiées comme suit pour tous les coefficients :

- a) Nourriture : 11,50 € par jour (matin : 2,79 € ; midi : 5,92 € ; soir : 2,79 €) ;
- b) Chambre individuelle meublée pour un célibataire, draps fournis et blanchis par l'employeur : 29,40 € par mois.

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en cinq exemplaires au SDITEPSA du Cher, centre administratif Condé, à Bourges.

Fait à Bourges, le 6 juillet 2009.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9181. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE,  
D'ARBORICULTURE ET DE VITICULTURE  
(Cher)  
(12 mai 1964)**

(Etendue par arrêté du 7 septembre 1964,  
*Journal officiel* du 20 octobre 1964)

**AVENANT N° 109 DU 19 JANVIER 2010  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2010**

NOR : AGRS1697167M  
IDCC : 9181

Entre

FDSEA

Fédération des unions viticoles

D'une part, et

CGT-FO

CFDT

CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, les dispositions de l'annexe « Salaires et accessoires du salaire des personnels des exploitations agricoles du Cher » pour le personnel d'exécution et pour les prestations en nature sont modifiées comme suit :

*(En euros.)*

| CATÉGORIE PROFESSIONNELLE  | COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE<br>au 1 <sup>er</sup> janvier 2010 |
|--|-------------|--|
| Personnel d'exécution  |             |  |
| 1 <sup>re</sup> catégorie : ouvrier sans qualification   |             |  |
| 1 <sup>er</sup> échelon : salarié n'ayant que des connaissances réduites, travaillant sans avoir à faire preuve d'initiative   | 100         | Smic   |
| 2 <sup>e</sup> échelon : salarié exécutant des travaux simples, répétitifs, ne demandant aucune formation professionnelle et dont l'adaptation ne nécessite qu'une mise au courant très sommaire ; | 115         | 9,12   |

| CATÉGORIE PROFESSIONNELLE  | COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE<br>au 1 <sup>er</sup> janvier 2010 |
|--|-------------|--|
| ou : salarié débutant dans la profession qui, sans avoir fait un véritable apprentissage ou reçu un enseignement professionnel particulier, exécute des travaux qui lui permettront d'accéder à une classification supérieure dans un délai maximum de 1 an.   |             |  |
| 2 <sup>e</sup> catégorie : ouvrier professionnel qualifié  | 135         | 9,30   |
| Salarié exécutant les travaux courants avec compétence, se suffisant d'indications sommaires. Dans son travail, il n'a la responsabilité ni de réglages précis, ni de dosages divers.  |             |  |
| 3 <sup>e</sup> catégorie : ouvrier professionnel hautement qualifié  | 155         | 9,50   |
| Salarié ayant une qualification acquise par une expérience suffisante ou par des études professionnelles lui permettant, sous les directives de son employeur ou de son représentant, d'effectuer avec initiative et compétence l'ensemble des travaux se rapportant aux productions animales ou végétales.  |             |  |
| 4 <sup>e</sup> catégorie : ouvrier professionnel spécialiste hautement qualifié  |             |  |
| 1 <sup>er</sup> échelon : salarié dont la formation et la compétence lui permettent d'assurer avec initiative et une certaine autonomie la responsabilité des travaux qui lui sont confiés (exemples : entretien et réparations mécaniques, maçonnerie, conduite d'engins, conduite de matériels agricoles divers, conduite et soins de productions animales).   | 175         | 9,82   |
| 2 <sup>e</sup> échelon : salarié hautement qualifié ayant une certaine autonomie. Il participe aux travaux manuels du chantier. Il reçoit des directives régulières. Il rend compte de l'exécution de son travail. Capable d'organiser des chantiers, dont il assumera la responsabilité, il peut être amené à accompagner et à transmettre son savoir-faire à des salariés en contrat à durée déterminée, sans délégation de l'autorité patronale ni responsabilité hiérarchique. Il peut être amené à participer à des fonctions complémentaires (relations avec fournisseurs et clients, gestion des approvisionnements ou de commandes, suivi technique ou économique des activités, enregistrement de données...) | 195         | 10,25  |

## Article 2

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, la valeur du point pour les personnels d'encadrement est fixée à 6,80 €.

## Article 3

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, les valeurs des prestations en nature sont modifiées comme suit pour tous les coefficients :

- a) Nourriture : 11,55 € par jour (matin : 2,80 € ; midi : 5,95 € ; soir : 2,80 €) ;
- b) Chambre individuelle meublée pour un célibataire, draps fournis et blanchis par l'employeur : 29,55 € par mois.

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en 5 exemplaires à la DDTEFP du Cher, Centre administratif Condé, à Bourges.

Fait à Bourges, le 19 janvier 2010.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9181. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE,  
D'ARBORICULTURE ET DE VITICULTURE  
(Cher)  
(12 mai 1964)**

(Etendue par arrêté du 7 septembre 1964,  
*Journal officiel* du 20 octobre 1964)

**AVENANT N° 110 DU 19 JANVIER 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2011**

NOR : AGRS1697168M  
IDCC : 9181

Entre

FDSEA

Fédération des unions viticoles

D'une part, et

CGT-FO

CFDT

CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, les dispositions de l'annexe « Salaires et accessoires du salaire des personnels des exploitations agricoles du Cher » pour le personnel d'exécution et pour les prestations en nature sont modifiées comme suit :

*(En euros.)*

| CATÉGORIE PROFESSIONNELLE  | COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE<br>au 1 <sup>er</sup> janvier 2011 |
|--|-------------|--|
| Personnel d'exécution  |             |  |
| 1 <sup>re</sup> catégorie : ouvrier sans qualification   |             |  |
| 1 <sup>er</sup> échelon : salarié n'ayant que des connaissances réduites, travaillant sans avoir à faire preuve d'initiative.  | 100         | Smic   |
| 2 <sup>e</sup> échelon : salarié exécutant des travaux simples, répétitifs, ne demandant aucune formation professionnelle et dont l'adaptation ne nécessite qu'une mise au courant très sommaire ; | 115         | 9,28   |

| CATÉGORIE PROFESSIONNELLE  | COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE<br>au 1 <sup>er</sup> janvier 2011 |
|--|-------------|--|
| ou : salarié débutant dans la profession qui, sans avoir fait un véritable apprentissage ou reçu un enseignement professionnel particulier, exécute des travaux qui lui permettront d'accéder à une classification supérieure dans un délai maximum de 1 an.   |             |  |
| 2 <sup>e</sup> catégorie : ouvrier professionnel qualifié  | 135         | 9,48   |
| Salarié exécutant les travaux courants avec compétence, se suffisant d'indications sommaires. Dans son travail, il n'a la responsabilité ni de réglages précis, ni de dosages divers.  |             |  |
| 3 <sup>e</sup> catégorie : ouvrier professionnel hautement qualifié  | 155         | 9,68   |
| Salarié ayant une qualification acquise par une expérience suffisante ou par des études professionnelles lui permettant, sous les directives de son employeur ou de son représentant, d'effectuer avec initiative et compétence l'ensemble des travaux se rapportant aux productions animales ou végétales.  |             |  |
| 4 <sup>e</sup> catégorie : ouvrier professionnel spécialiste hautement qualifié  |             |  |
| 1 <sup>er</sup> échelon : salarié dont la formation et la compétence lui permettent d'assurer avec initiative et une certaine autonomie la responsabilité des travaux qui lui sont confiés (exemples : entretien et réparations mécaniques, maçonnerie, conduite d'engins, conduite de matériels agricoles divers, conduite et soins de productions animales).   | 175         | 10,02  |
| 2 <sup>e</sup> échelon : salarié hautement qualifié ayant une certaine autonomie. Il participe aux travaux manuels du chantier. Il reçoit des directives régulières. Il rend compte de l'exécution de son travail. Capable d'organiser des chantiers, dont il assumera la responsabilité, il peut être amené à accompagner et à transmettre son savoir-faire à des salariés en contrat à durée déterminée, sans délégation de l'autorité patronale ni responsabilité hiérarchique. Il peut être amené à participer à des fonctions complémentaires (relations avec fournisseurs et clients, gestion des approvisionnements ou de commandes, suivi technique ou économique des activités, enregistrement de données...) | 195         | 10,46  |

## Article 2

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la valeur du point pour les personnels d'encadrement est fixée à 7,07 €.

## Article 3

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, les valeurs des prestations en nature sont modifiées comme suit pour tous les coefficients :

- a) Nourriture : 11,73 € par jour (matin : 2,84 € ; midi : 6,05 € ; soir : 2,84 €) ;
- b) Chambre individuelle meublée pour un célibataire, draps fournis et blanchis par l'employeur : 30,02 € par mois.

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en 5 exemplaires à la DIRECCTE, unité territoriale du Cher, centre administratif Condé, à Bourges.

Fait à Bourges, le 19 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9181. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE,  
D'ARBORICULTURE ET DE VITICULTURE  
(Cher)  
(12 mai 1964)**

(Etendue par arrêté du 7 septembre 1964,  
*Journal officiel* du 20 octobre 1964)

**AVENANT N° 112 DU 16 JANVIER 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012**

NOR : AGRS1697169M  
IDCC : 9181

Entre  
FDSEA  
Fédération des unions viticoles  
Syndicat de la propriété privée rurale

D'une part, et

CGT-FO  
CFDT  
CFTC  
CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les dispositions de l'annexe « Salaires et accessoires du salaire des personnels des exploitations agricoles du Cher » sont modifiées comme suit :

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

*Salaires minimaux selon la classification actuelle*

*(En euros.)*

| CATÉGORIE PROFESSIONNELLE   | COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE<br>au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 |
|---|-------------|--|
| Personnel d'exécution   |             |  |
| 1 <sup>re</sup> catégorie : ouvrier sans qualification  |             |  |
| 1 <sup>er</sup> échelon : salarié n'ayant que des connaissances réduites, travaillant sans avoir à faire preuve d'initiative. | 100         | Smic   |

| CATÉGORIE PROFESSIONNELLE  | COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE<br>au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 |
|--|-------------|--|
| 2 <sup>e</sup> échelon : salarié exécutant des travaux simples, répétitifs, ne demandant aucune formation professionnelle et dont l'adaptation ne nécessite qu'une mise au courant très sommaire ;   | 115         | 9,50   |
| ou : salarié débutant dans la profession qui, sans avoir fait un véritable apprentissage ou reçu un enseignement professionnel particulier, exécute des travaux qui lui permettront d'accéder à une classification supérieure dans un délai maximum de 1 an  |             |  |
| 2 <sup>e</sup> catégorie : ouvrier professionnel qualifié  | 135         | 9,71   |
| Salarié exécutant les travaux courants avec compétence, se suffisant d'indications sommaires. Dans son travail, il n'a la responsabilité ni de réglages précis, ni de dosages divers   |             |  |
| 3 <sup>e</sup> catégorie : ouvrier professionnel hautement qualifié  | 155         | 9,91   |
| Salarié ayant une qualification acquise par une expérience suffisante ou par des études professionnelles lui permettant, sous les directives de son employeur ou de son représentant, d'effectuer avec initiative et compétence l'ensemble des travaux se rapportant aux productions animales ou végétales.  |             |  |
| 4 <sup>e</sup> catégorie : ouvrier professionnel spécialiste hautement qualifié  |             |  |
| 1 <sup>er</sup> échelon : salarié dont la formation et la compétence lui permettent d'assurer avec initiative et une certaine autonomie la responsabilité des travaux qui lui sont confiés (exemples : entretien et réparations mécaniques, maçonnerie, conduite d'engins, conduite de matériels agricoles divers, conduite et soins de productions animales).   | 175         | 10,26  |
| 2 <sup>e</sup> échelon : salarié hautement qualifié ayant une certaine autonomie. Il participe aux travaux manuels du chantier. Il reçoit des directives régulières. Il rend compte de l'exécution de son travail. Capable d'organiser des chantiers, dont il assumera la responsabilité, il peut être amené à accompagner et à transmettre son savoir-faire à des salariés en contrat à durée déterminée, sans délégation de l'autorité patronale ni responsabilité hiérarchique. Il peut être amené à participer à des fonctions complémentaires (relations avec fournisseurs et clients, gestion des approvisionnements ou de commandes, suivi technique ou économique des activités, enregistrement de données...) | 195         | 10,71  |

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, la valeur du point pour les personnels d'encadrement est fixée à 7,24 €.

## Article 2

### *Salaires minimaux de la nouvelle classification*

(En euros.)

| EMPLOI               | NIVEAU | ÉCHELON | SALAIRE HORAIRE |
|----------------------|--------|---------|-----------------|
| Emploi de production | I      | 1       | Smic            |
|                      |        | 2       | 9,50            |
|                      | II     | 1       | 9,71            |
|                      |        | 2       | 9,81            |
|                      | III    | 1       | 9,91            |
|                      |        | 2       | 10,09           |



| EMPLOI | NIVEAU | ÉCHELON | SALAIRE HORAIRE |
|--------|--------|---------|-----------------|
| TAM    | IV     | 1       | 10,26           |
|        |        | 2       | 10,71           |
|        | I      | 1       | 11,45           |
|        |        | 2       | 12,28           |
| Cadres | II     | –       | 13,12           |
|        |        |         |                 |
|        | I      | 1       | 15,03           |
|        |        | 2       | 16,47           |
|        | II     | 1       | 18,38           |
|        |        | 2       | 20,05           |

### **Article 3**

#### *Prestations en nature*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les valeurs des prestations en nature sont modifiées comme suit pour tous les coefficients :

- a) Nourriture : 12,00 € par jour (matin : 2,90 € ; midi : 6,20 € ; soir : 2,90 €) ;
- b) Chambre individuelle meublée pour un célibataire, draps fournis et blanchis par l'employeur : 31,00 € par mois.

### **Article 4**

#### *Dépôt et extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en 5 exemplaires à la DIRECCTE, unité territoriale du Cher, centre administratif Condé, à Bourges.

Fait à Bourges, le 16 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9181. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE,  
D'ARBORICULTURE ET DE VITICULTURE**

**(Cher)**

**(12 mai 1964)**

(Etendue par arrêté du 7 septembre 1964,  
*Journal officiel* du 20 octobre 1964)

**AVENANT N° 114 DU 4 FÉVRIER 2013**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2013**

NOR : AGRS1697170M

IDCC : 9181

Entre

FDSEA

Fédération des unions viticoles

Syndicat de la propriété privée rurale

Syndicat des entrepreneurs du territoire

Union départementale des CUMA

D'une part, et

CGT-FO

CFDT

CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

A compter du 1<sup>er</sup> février 2013, les dispositions de l'annexe « Salaires et accessoires du salaire des personnels des exploitations et entreprises agricoles du Cher » sont modifiées comme suit :

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

*Salaires minimaux*

*(En euros.)*

| EMPLOI               | NIVEAU | ÉCHELON | SALAIRE HORAIRE |
|----------------------|--------|---------|-----------------|
| Emploi de production | I      | 1       | 9,43            |
|                      |        | 2       | 9,62            |
|                      | II     | 1       | 9,84            |
|                      |        | 2       | 9,94            |

| EMPLOI | NIVEAU | ÉCHELON | SALAIRE HORAIRE |
|--------|--------|---------|-----------------|
|        | III    | 1       | 10,07           |
|        |        | 2       | 10,25           |
|        | IV     | 1       | 10,50           |
|        |        | 2       | 10,96           |
| TAM    | I      | 1       | 11,68           |
|        |        | 2       | 12,48           |
|        | II     | –       | 13,33           |
| Cadres | I      | 1       | 15,27           |
|        |        | 2       | 16,73           |
|        | II     | 1       | 18,67           |
|        |        | 2       | 20,37           |

## Article 2

### *Prestations en nature*

A compter du 1<sup>er</sup> février 2013, les valeurs des prestations en nature sont modifiées comme suit :

- a) Nourriture : 12,20 € par jour (matin : 2,95 € ; midi : 6,30 € ; soir : 2,95 €) ;
- b) Chambre individuelle meublée pour un célibataire, draps fournis et blanchis par l'employeur : 31 € par mois.

## Article 3

### *Dépôt et extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en 5 exemplaires à la DIRECCTE, unité territoriale du Cher, centre administratif Condé, à Bourges.

Fait à Bourges, le 4 février 2013.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9181. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE,  
D'ARBORICULTURE ET DE VITICULTURE  
(Cher)  
(12 mai 1964)**

(Etendue par arrêté du 7 septembre 1964,  
*Journal officiel* du 20 octobre 1964)

**AVENANT N° 115 DU 31 JANVIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2014**

NOR : AGRS1697171M  
IDCC : 9181

Entre

FDSEA

Fédération des unions viticoles

Union départementale des CUMA

D'une part, et

CGT-FO

CFDT

CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

A compter du 1<sup>er</sup> février 2014, les dispositions de l'annexe « Salaires et accessoires du salaire des personnels des exploitations et entreprises agricoles du Cher » sont modifiées comme suit :

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

*Salaires minimaux*

*(En euros.)*

| EMPLOI               | NIVEAU | ÉCHELON | SALAIRE HORAIRE |
|----------------------|--------|---------|-----------------|
| Emploi de production | I      | 1       | 9,53            |
|                      |        | 2       | 9,75            |
|                      | II     | 1       | 9,98            |
|                      |        | 2       | 10,08           |
|                      | III    | 1       | 10,23           |
|                      |        | 2       | 10,41           |

| EMPLOI | NIVEAU | ÉCHELON | SALAIRE HORAIRE |
|--------|--------|---------|-----------------|
|        | IV     | 1       | 10,68           |
|        |        | 2       | 11,15           |
| TAM    | I      | 1       | 11,89           |
|        |        | 2       | 12,70           |
|        | II     | -       | 13,57           |
| Cadres | I      | 1       | 15,54           |
|        |        | 2       | 17,03           |
|        | II     | 1       | 19,01           |
|        |        | 2       | 20,74           |

## Article 2

### *Prestations en nature*

A compter du 1<sup>er</sup> février 2014, les valeurs des prestations en nature sont modifiées comme suit :

- a) Nourriture : 12,33 € par jour (matin : 2,98 € ; midi : 6,37 € ; soir : 2,98 €) ;
- b) Chambre individuelle meublée pour un célibataire, draps fournis et blanchis par l'employeur : 31,34 € par mois.

## Article 3

### *Dépôt et extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en 5 exemplaires à la DIRECCTE, unité territoriale du Cher, centre administratif Condé, à Bourges.

Fait à Bourges, le 31 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9181. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE,  
D'ARBORICULTURE ET DE VITICULTURE  
(Cher)  
(12 mai 1964)**

(Etendue par arrêté du 7 septembre 1964,  
*Journal officiel* du 20 octobre 1964)

**AVENANT N° 116 DU 26 MAI 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2015**

NOR : AGRS1697172M  
IDCC : 9181

Entre  
FDSEA  
Syndicat des entrepreneurs du territoire  
Union départementale des CUMA

D'une part, et  
CGT-FO  
CFDT  
CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

A compter du 1<sup>er</sup> juin 2015, les dispositions de l'annexe « Salaires et accessoires du salaire des personnels des exploitations et entreprises agricoles du Cher » sont modifiées comme suit :

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

*Salaires minimaux*

*(En euros.)*

| EMPLOI               | NIVEAU | ÉCHELON | SALAIRE HORAIRE |
|----------------------|--------|---------|-----------------|
| Emploi de production | I      | 1       | 9,61            |
|                      |        | 2       | 9,87            |
|                      | II     | 1       | 10,10           |
|                      |        | 2       | 10,20           |
|                      | III    | 1       | 10,35           |
|                      |        | 2       | 10,53           |

| EMPLOI | NIVEAU | ÉCHELON | SALAIRE HORAIRE |
|--------|--------|---------|-----------------|
|        | IV     | 1       | 10,81           |
|        |        | 2       | 11,28           |
| TAM    | I      | 1       | 12,03           |
|        |        | 2       | 12,85           |
|        | II     | –       | 13,73           |
| Cadres | I      | 1       | 15,73           |
|        |        | 2       | 17,23           |
|        | II     | 1       | 19,24           |
|        |        | 2       | 20,99           |

## Article 2

### *Prestations en nature*

A compter du 1<sup>er</sup> juin 2015, les valeurs des prestations en nature sont modifiées comme suit :

- a) Nourriture : 12,42 € par jour (matin : 3 € ; midi : 6,42 € ; soir : 3 €) ;
- b) Chambre individuelle meublée pour un célibataire, draps fournis et blanchis par l'employeur : 31,59 € par mois.

## Article 3

### *Dépôt et extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en 5 exemplaires à la DIRECCTE, unité territoriale du Cher, centre administratif Condé, à Bourges.

Fait à Bourges, le 26 mai 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9601. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE  
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX  
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE  
(Oise)  
(29 juillet 1963)**

(Etendue par arrêté du 7 janvier 1964,  
*Journal officiel* du 13 février 1964)

**AVENANT N° 138 DU 10 FÉVRIER 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2016**

NOR : AGRS1697177M  
IDCC : 9601

Entre

FDSEA de l'Oise

EDT Nord - Pas-de-Calais - Picardie

FDCUMA de l'Oise

D'une part, et

SNCEA CFE-CGC

UD FGA CFDT de l'Oise

UD FO de l'Oise

UD CFTC de l'Oise

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe II de la convention collective est modifiée comme suit :

« Annexe II

**Salaires minimaux au 1<sup>er</sup> février 2016**

*(En euros.)*

| CLASSIFICATION          |         | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE BRUT MENSUEL<br>(pour 151,67 heures) |
|-------------------------|---------|-----------------|--|
| Niveau                  | Echelon |                 |  |
| I<br>Emploi d'exécution | 1       | 9,67            | 1 466,65                                     |
|                         | 2       | 9,80            | 1 486,36                                     |



| CLASSIFICATION                  |         | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE BRUT MENSUEL<br>(pour 151,67 heures) |
|---------------------------------|---------|-----------------|--|
| Niveau                          | Echelon |                 |  |
| II<br>Emploi spécialisé         | 1       | 9,90            | 1 500,84                                     |
|                                 | 2       | 10,00           | 1 516,70                                     |
| III<br>Emploi qualifié          | 1       | 10,35           | 1 570,09                                     |
|                                 | 2       | 10,71           | 1 624,38                                     |
| IV<br>Emploi hautement qualifié | 1       | 11,03           | 1 672,92                                     |
|                                 | 2       | 11,58           | 1 756,34                                     |

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prend effet à compter du 1<sup>er</sup> février 2016.

Fait à Beauvais, le 10 février 2016.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165160240-000716

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---