

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2016/33 DU 3 SEPTEMBRE 2016

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

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 33.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/33

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Ameublement (fabrication) : avenant du 24 mai 2016 à l'accord du 6 juillet 2015 relatif au développement de la formation professionnelle.....	4
Animation : avenant n° 158 du 10 juin 2016 relatif à la valeur du point	6
Carrières et matériaux (industries [Centre, ouvriers, ETAM]) : accord du 30 mars 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2016 (Centre)	8
Céramiques (industries) : accord de méthode du 14 juin 2016 relatif à la négociation d'un accord constitutif d'un OPCA 3+	12
Céramiques (industries) : procès-verbal de désaccord du 14 juin 2016 relatif au pacte de responsabilité.....	15
Création et événement (entreprises techniques) : avenant n° 11 du 25 mars 2016 relatif au contrat à durée déterminée d'usage	17
Fleuristes et animaux familiers : accord du 13 mai 2016 relatif au régime de prévoyance...	19
Fleuristes et animaux familiers : avenant n° 3 du 15 juin 2016 à l'accord du 1 ^{er} juillet 2009 relatif aux classifications professionnelles	35
Fleuristes et animaux familiers : accord du 15 juin 2016 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2016.....	37
Golf : avenant n° 68 du 28 juin 2016 portant modification du chapitre IX « Formation professionnelle ».....	39
Métallurgie : accord du 27 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel	41
Métallurgie (région dunkerquoise) : accord du 28 juin 2016 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux salaires effectifs garantis annuels pour l'année 2016.....	46
Métallurgie (Gironde et Landes) : accord du 29 juin 2016 relatif aux rémunérations effectives garanties pour l'année 2016	52
Métallurgie (Gironde et Landes) : accord du 29 juin 2016 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 ^{er} juillet 2016	56
Métallurgie (Sarthe) : avenant du 1 ^{er} juillet 2016 relatif aux rémunérations annuelles effectives garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2016.....	61

Ports et manutention : avenant n° 1 du 19 février 2016 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance.....	68
Ports et manutention : avenant n° 1 du 19 février 2016 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance des ouvriers dockers intermittents.....	70
Ports et manutention : avenant n° 1 du 19 février 2016 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels.....	72
Ports et manutention : avenant n° 2 du 28 juin 2016 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance.....	74
Ports et manutention : avenant n° 2 du 28 juin 2016 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance des ouvriers dockers intermittents.....	76
Ports et manutention : avenant n° 2 du 28 juin 2016 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels.....	78

Brochure n° 3155

Convention collective nationale

**IDCC : 1411. – AMEUBLEMENT
(Fabrication)**

**AVENANT DU 24 MAI 2016
À L'ACCORD DU 6 JUILLET 2015 RELATIF AU DÉVELOPPEMENT
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1650796M

IDCC : 1411

Entre

UNIFA

UNAMA

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

FNCB CFDT

FIBOPA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les signataires rappellent que :

- le secteur de la fabrication de l'ameublement reste confronté à d'importantes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en profonde transformation et fortement exposé à la concurrence internationale ;
- les études menées récemment au sein de la CPNE ont mis en évidence que de nombreux métiers et qualifications sont en train d'évoluer très rapidement du fait de l'évolution des marchés ou de l'introduction de nouvelles techniques ou technologies-métiers liés à la conception, la fabrication, la commercialisation, la diffusion et à la digitalisation ;
- l'évaluation des impacts de l'avenant du 10 avril 2015 a mis en évidence une dynamique positive sur le développement de la formation, notamment dans les entreprises petites et moyennes de la branche ;

C'est pourquoi les parties signataires sont convenues de reconduire conventionnellement la contribution additionnelle de formation professionnelle pour deux années supplémentaires.

Le présent accord s'applique aux entreprises ou groupes relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement et activités situées dans son champ d'application.

Article 1^{er}

L'accord du 6 juillet 2010 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans la fabrication de l'ameublement et ses avenants sont abrogés dans toutes leurs dispositions.

Article 2

L'article 32 de l'accord du 6 juillet 2015 relatif au développement de la formation professionnelle est modifié comme suit :

« Article 32

Dispositions particulières et exceptionnelles relatives au versement dû au titre du plan de formation par les entreprises de 10 salariés et plus

A compter du 1^{er} janvier 2016, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, une contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale brute N – 1 au titre du plan de formation.

L'obligation conventionnelle est versée en deux fois :

- 0,30 % au 30 juin ;
- 0,20 % au 30 septembre.

Cette disposition n'est valide que pour la durée de son objet, soit jusqu'au 31 décembre 2017. A compter du lendemain de cette date, cette disposition sera caduque. »

Article 3

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail et n'est valide que pour la durée de son objet, soit jusqu'au 31 décembre 2017. Il sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Fait à Paris, le 24 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3246

Convention collective nationale

IDCC : 1518. – ANIMATION

AVENANT N° 158 DU 10 JUIN 2016

RELATIF À LA VALEUR DU POINT

NOR : ASET1650794M

IDCC : 1518

Entre

CNEA

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFE-CGC

UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point prévue à l'article 1.7.1 de l'annexe I est fixée, à compter du 1^{er} janvier 2017, à 6,05 €.

Article 2

Le salaire mensuel brut total de base correspondant au minimum conventionnel, hors ancienneté, des salariés du groupe A et des niveaux I et II, qui auraient refusé la modification de la structure de leur paie, conformément à l'article 1.7.1 de l'annexe I, doit augmenter, au moins, du montant figurant dans le tableau ci-dessous, au prorata de leur temps de travail :

(En euros.)

NIVEAU I	NIVEAU II	GROUPE A
12,25	12,75	12,25

Article 3

Il est rappelé aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination telles qu'elles découlent de l'accord de branche du 17 décembre 2012, et notamment son article 6 « Egalité salariale ».

Article 4

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

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

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 30 MARS 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2016

(CENTRE)

NOR : ASET1650808M

IDCC : 87, 135

Entre

UNICEM Centre

D'une part, et

CGT-FO

SICMA

UR Centre CFDT

UR Centre CFTC

D'autre part,

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

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955, à l'exception des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Cher, Eure-et-Loir, Indre, Indre-et-Loire, Loir-et-Cher, Loiret.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

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

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE
I	1	1 466,62
	2	1 482,00
II	1	1 485,00
	2	1 507,00
	3	1 552,00
III	1	1 559,00
	2	1 582,00
	3	1 631,00
IV	1	1 639,00
	2	1 665,00
	3	1 725,00
V	1	1 730,00
	2	1 785,00
	3	1 908,00
VI	1	1 941,00
	2	2 016,00
	3	2 178,00
VII	1	2 221,00
	2	2 356,00
	3	2 566,00

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

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

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

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

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

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

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

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 6

Adhésion

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

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Ormes, le 30 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

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

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

Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

Classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction.

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre.

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

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

Brochure n° 3238

Convention collective nationale

IDCC : 1558. – INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE

ACCORD DE MÉTHODE DU 14 JUIN 2016
RELATIF À LA NÉGOCIATION D'UN ACCORD CONSTITUTIF D'UN OPCA 3+

NOR : ASET1650807M

IDCC : 1558

Entre

CICF

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

FNTVC CGT

FNCB CFDT

CFE-CGC chimie

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les conseils d'administration paritaires des OPCA DEFI et 3+ représentant les branches professionnelles de leurs champs d'agrément respectifs ont décidé en mars 2015 de lancer une étude pour examiner l'opportunité de créer entre les branches précitées un OPCA interbranches issu du rapprochement des OPCA DEFI et 3+. Les travaux qui se sont déroulés sur toute l'année 2015 avec l'aide de cabinets de conseil et suivis par un comité de pilotage paritaire ont été présentés au conseil d'administration de l'OPCA 3+ le 17 décembre 2015 et au conseil d'administration extraordinaire de l'OPCA DEFI le 14 mars 2016.

Ces deux conseils d'administration ont donné un avis favorable pour ouvrir des négociations en vue du rapprochement de leurs deux OPCA. La création de ce nouvel OPCA ne peut se faire que par la négociation entre les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs représentatives dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées d'un accord de constitution.

Il a été décidé de constituer des délégations de négociation restreintes pour chaque organisation syndicale représentative dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Composition de la délégation participant à la négociation de l'accord collectif constitutif d'un OPCA interbranches

Le nombre de participants aux réunions de négociation est fixé à 9 membres par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées, soit 45 membres pour les organisations syndicales de salariés et autant de membres pour les organisations syndicales d'employeurs représentatives dans le champ de l'interbranche.

Chaque réunion de négociation donne lieu à l'organisation de réunions préparatoires :

- la première demi-journée est dédiée à une réunion préparatoire par organisation syndicale de salariés représentative. Pour permettre une meilleure représentation de chaque organisation syndicale de salariés lors des réunions préparatoires, le nombre de participants à cette réunion est fixé à 19 membres ;
- la seconde demi-journée est dédiée à une réunion préparatoire des organisations syndicales de salariés représentatives en intersyndicale. Le nombre de participants à cette réunion est fixé à 9 membres par organisation syndicale de salariés représentative, soit 45 participants au total.

L'ensemble de ces réunions préparatoires et de négociation se tiendront sur deux journées consécutives.

Article 2

Convocation aux réunions de négociation

Il est convenu que la convocation aux réunions de négociation émanera des deux OPCA. Elle sera adressée :

- aux coordinateurs des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées qu'elles auront préalablement désignés, à charge pour eux de constituer leur délégation dans les limites fixées à l'article 1^{er} ;
- à chaque organisation syndicale d'employeurs représentative dans le champ de l'interbranche, à charge pour elles de constituer leur délégation dans les limites fixées à l'article 1^{er}.

Cette convocation entraîne la convocation à une réunion préparatoire d'une journée pour les organisations syndicales de salariés représentatives telle que définie à l'article 1^{er}. Ces deux convocations donnent lieu à une autorisation d'absence dans les limites fixées à l'article 1^{er}.

Les organisations syndicales d'employeurs organisent de leur côté leurs réunions préparatoires.

La convocation à la réunion de négociation et la convocation à la seconde réunion préparatoire indiquent la date, le lieu et la durée de la réunion.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative organise la première réunion préparatoire.

Article 3

Remboursement des frais liés à la négociation de l'accord collectif constitutif d'un OPCA interbranches

Les frais engagés par les représentants des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées pour participer aux réunions de négociation et membres des instances des deux OPCA (y compris les réunions préparatoires) sont pris en charge dans les conditions définies par chaque OPCA auquel ils appartiennent.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non signataire du présent accord et se terminera avec la signature de l'accord constitutif d'un organisme paritaire collecteur agréé interbranches.

Les parties signataires conviennent que le présent accord est soumis à signature dans des termes identiques par les organisations syndicales concernées dans chacune des branches professionnelles.

Article 5

Dépôt

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 du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 14 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3238

Convention collective nationale

IDCC : 1558. – INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE

PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 14 JUIN 2016

RELATIF AU PACTE DE RESPONSABILITÉ

NOR : ASET1650806M

IDCC : 1558

Entre

CICF

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

FNTVC CGT

FNCB CFDT

CFE-CGC chimie

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Rappel des faits

Les partenaires sociaux de la branche se sont rencontrés au cours des réunions suivantes pour traiter de la question du pacte de responsabilité :

- réunion du 13 juin 2014 ;
- réunion du 24 octobre 2014 ;
- réunion du 25 novembre 2014 ;
- réunion du 19 décembre 2014 ;
- réunion du 26 février 2015 ;
- réunion du 24 mars 2015 ;
- réunion du 28 avril 2015 ;
- réunion du 11 juin 2015 ;
- réunion du 29 septembre 2015 ;
- réunion du 12 novembre 2015 ;
- réunion du 18 décembre 2015 ;
- réunion du 16 février 2016 ;
- réunion du 5 avril 2016.

Au cours de ces diverses réunions, ont été présentées aux partenaires sociaux les données chiffrées obtenues grâce à la DARES et à l'observatoire des métiers de l'OPCA 3+.

2. Constat de désaccord

Suite à la réunion du 16 février 2016, un appel à signature du pacte de responsabilité a été envoyé à tous les partenaires sociaux. Lors de la réunion du 5 avril 2016, chacune des organisations syndicales de salariés a fait part de ses arguments, retranscrits ci-après :

- CGT : le pacte de responsabilité de la branche fait preuve de beaucoup d'intentions mais pas de réalités de faits ;
- FO : aucune contrepartie n'est prévue. C'est une position nationale de ne pas négocier le pacte de responsabilité. Il y a très peu de contreparties. Le CICE a été peu utilisé par les entreprises pour investir dans l'emploi. Le pacte de responsabilité est un cadeau fait aux entreprises sans contreparties ;
- CFTC : les engagements pris sont très généraux et très vagues. Aurait dû être prévu, pour les salariés en fin de carrière passant à temps partiel, le maintien des cotisations pour la retraite et la retraite complémentaire sur la base d'un temps plein ;
- CFE-CGC : un objectif en matière d'emploi avec des scénarios économiques était attendu. Même si les entreprises ne sont pas dans une phase de re-croissance ou de reconstitution des effectifs, il aurait été intéressant d'envisager des scénarios économiques avec des perspectives d'emploi. L'objectif du CICE et du pacte de responsabilité était de définir le nombre d'emplois qui s'assortissait du cadeau fiscal fait par le gouvernement. Dans la mesure où aucun scénario économique n'a été envisagé permettant de régénérer de l'emploi dans la branche, la CFE-CGC ne peut pas être signataire ;
- CFDT : l'accord n'a pas assez d'engagements notamment sur la formation, l'alternance, les seniors.

Les organisations syndicales de salariés et la confédération des industries céramiques de France constatant leur désaccord sur le pacte de responsabilité prennent acte que la négociation n'a pu aboutir à un accord.

Le présent constat fera l'objet des formalités de dépôt. Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt, dans les conditions légales et réglementaires.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 14 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3355

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 11 DU 25 MARS 2016
RELATIF AU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE

NOR : ASET1650793M

IDCC : 2717

Entre

SYNPASE

FICAM

D'une part, et

CGT-FO

CFTC

F3C CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux entendent apporter des précisions dans la convention collective sur la certification sociale conventionnelle.

Article 1^{er}

Modification de l'article 4.3.1

Modification de l'alinéa 2 suivant « d'une manière générale, il est convenu que le CDD d'usage suppose : » qui devient :

« – qu'une entreprise du champ de la prestation technique audiovisuelle soit titulaire de la certification sociale et qu'une entreprise relevant du champ de la prestation technique du spectacle vivant ou de l'évènement soit titulaire du label « Prestataire de service du spectacle vivant », distincte, le cas échéant de la licence d'entrepreneur de spectacle.

A contrario, les entreprises non titulaires des certifications précitées n'ont pas la faculté de conclure des CDD dits d'usage. Les CDD contractés par ces entreprises seront ainsi de droit commun, conformément aux dispositions des articles L. 1242-1 et suivants du code du travail. Pour rappel, l'article L. 1243-8 prévoit une indemnité de fin de contrat. »

Article 2

Ajout de texte dans l'article 4.3.2

Dans l'article 4.3.2 « Conclusion du CDD d'usage », ajout à la fin de la phrase « l'identité des parties dont pour l'employeur la référence de certification professionnelle » du texte suivant :

« (Numéro et date de fin de validité de la certification.) »

Article 3

Création d'un nouvel article 4.3.3

4.3.3. Certification sociale de l'entreprise et contrat de travail du salarié

Lorsqu'une entreprise détentrice d'une des certifications prévues à l'article 4.3.1 engage un salarié pour un emploi technique éligible au CDDU listé dans les grilles de fonctions conventionnelles, en contrat de travail à durée déterminée de droit commun ou d'usage (l'entreprise doit être certifiée au premier jour du contrat conclu), il est expressément précisé sur le contrat de travail que les heures effectuées sur toute sa durée seront prises en compte au titre du régime dérogatoire de l'annexe VIII de l'assurance chômage.

Article 4

Mise à jour des numéros d'articles suivant le 4.3.3, suite à l'insertion d'un nouvel article

L'article 4.3.3 « Modalités de transformation de CDDU en CDI » devient : « 4.3.4. Modalités de transformation de CDDU en CDI ».

L'article 4.3.4 « Dispositions particulières applicables aux collaborations de longue durée sans transformation en CDI » devient : « 4.3.5. Dispositions particulières applicables aux collaborations de longue durée sans transformation en CDI ».

Fait à Paris, le 25 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010

Convention collective nationale
IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

ACCORD DU 13 MAI 2016
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1650811M
IDCC : 1978

Entre
PRODAF
UNSSAC
FFAF

D'une part, et
FNECS CFE-CGC
FGTA FO
FS CFDT
CDS CGT
FEC FO

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

PRÉAMBULE

L'objet du présent accord est relatif aux garanties collectives de prévoyance. Il révisé les dispositions préexistantes résultant de l'accord du 9 décembre 1997, et ses avenants successifs, relatif à la prévoyance complémentaire de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 en déclinant les modalités d'application. De ce fait, le présent accord se substitue à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance complémentaire de la convention collective.

Le contenu du présent accord – en ce qui concerne aussi bien la nature des avantages que les instruments permettant de décliner l'objectif de solidarité que les partenaires sociaux entendent promouvoir dans la perspective d'un progrès social lui-même inspiré d'une optimisation de l'emploi – a été défini, en considération de la situation de la branche en ce qui concerne aussi bien l'effectif moyen des entreprises, la structure et la nature des emplois, les conditions particulières de travail et la situation des entreprises au plan économique.

Le contenu du présent accord sera réexaminé tous les ans au vu du bilan annuel fourni par les opérateurs recommandés mettant en évidence, sur le fondement des exigences de la loi Evin, l'état de la situation.

Article 1^{er}

Champ d'application du régime de prévoyance

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (IDCC 1978).

Le présent accord définit les garanties minimales du régime de prévoyance obligatoire pour les salariés cadres et non cadres des entreprises relevant de la convention collective nationale précitée à compter de l'entrée en vigueur du présent régime et sa mise en place dans l'entreprise.

La partie recommandation du présent accord, n'ayant pas un caractère contraignant, les entreprises auront le choix de se placer dans le cadre de la recommandation, ou de faire appel à un autre prestataire. Seul le niveau des garanties minimales de couverture telles que définies ci-après ainsi que tous les avantages liés au haut degré de solidarité énumérés s'imposent aux entreprises par cet accord.

La quote-part salariale ne peut excéder celle prévue par le présent texte à identité de prestations. Si une entreprise choisit de faire appel à un ou plusieurs organismes assureurs autres que ceux recommandés par le présent accord, et si le coût global s'en trouvait augmenté, la totalité de cette majoration est à la charge de l'employeur. Si suite à ce choix le coût global s'en trouvait diminué, la totalité du gain ainsi procuré doit bénéficier aux salariés.

Article 2

Adhésion du salarié

Article 2.1

Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel des entreprises y inclus les apprentis relevant de la convention collective nationale précitée selon les catégories de personnel ci-dessous définies :

- cadres (personnel relevant des articles 4, 4 *bis* et 36 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947) ;
- non-cadres (personnel ne relevant pas des articles 4, 4 *bis* et 36 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947).

Est bénéficiaire du présent accord l'ensemble du personnel titulaire d'un contrat de travail quelle qu'en soit la nature, lié par un contrat de travail non suspendu.

Ainsi, en cas de suspension du contrat de travail pour toute autre cause que les congés payés annuels, une maladie, un accident, une maternité ou un congé paternité, les garanties sont elles-mêmes suspendues pendant la même période.

Article 2.2

Non-adhésion du salarié

Aucune dispense d'affiliation n'est prévue, ainsi le salarié sera dans l'obligation d'adhérer au régime et ce quelle que soit sa situation.

Article 3

Nature des garanties

Pour l'ensemble des bénéficiaires, cadres et non-cadres, le régime de prévoyance comporte la couverture des risques suivants :

- décès ;
- décès ;
- perte totale et irréversible d'autonomie ;
- frais d'obsèques ;
- double effet ;
- rente éducation ;
- maintien de salaire (mensualisation) ;
- incapacité de travail ;
- invalidité.

Le personnel cadre bénéficiera en sus d'une couverture rente de conjoint survivant.

Article 4

Prestations

Article 4.1

Base de calcul des prestations

Le salaire de base servant au calcul des prestations est celui ayant servi d'assiette aux cotisations dans l'entreprise, au cours des 12 mois civils ayant précédé le décès ou l'arrêt de travail. Il est plafonné pour tous les salariés au montant total de la tranche A + la tranche B.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date du sinistre, le salaire de base est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés.

Il y a reconstitution du salaire en cas de maladie professionnelle ou non, d'accident du travail et accident de la vie privée, de congé de maternité ou de paternité sur les douze derniers mois. Dans ce cas comme ci-dessus le salaire de base est reconstitué à partir des salaires perçus sur les 12 derniers mois 100 % travaillés.

Article 4.2

Garanties communes aux cadres et non-cadres

Article 4.2.1

Garantie décès

Définition

Cette garantie a pour objet le paiement au(x) bénéficiaire(s) d'un capital en cas de décès du salarié, quels que soient son ancienneté ou son âge.

Montant

Ce capital est égal à 250 % du traitement de base pour le personnel cadre et à 100 % pour le personnel non cadre.

Bénéficiaire du capital décès

Le capital décès prévu ci-dessus est versé :

- en premier lieu au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié ;

- en l’absence de bénéficiaire désigné, dans l’ordre suivant :
 - par parts égales entre eux, aux enfants à charge au sens fiscal, légitimes, naturels, reconnus, adoptifs ou recueillis ;
 - à défaut, au conjoint ou au partenaire lié par un Pacs ;
 - à défaut par parts égales aux enfants non à charge légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis, présents ou représentés ;
 - à défaut, par parts égales entre eux, au père et à la mère de l’assuré ou au survivant d’entre eux ;
 - à défaut, par parts égales entre eux, aux autres ascendants vivants de l’assuré ;
- à défaut de toute personne susnommée, aux héritiers de l’assuré suivant la dévolution successorale.

Article 4.2.2

Garantie perte totale et irréversible d’autonomie

Définition

Le capital décès peut être versé par anticipation au salarié atteint d’une perte totale et irréversible d’autonomie.

Le salarié est réputé atteint d’une perte totale et irréversible d’autonomie lorsqu’il remplit les conditions cumulatives suivantes :

- avoir reçu la notification par la sécurité sociale de son classement en troisième catégorie d’invalidité (invalides qui étant absolument incapables d’exercer une profession sont en outre dans l’obligation d’avoir recours à l’assistance d’une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie) ou en cas d’accident du travail de la reconnaissance d’une incapacité permanente à 100 % avec majoration pour assistance d’une tierce personne.

La date de reconnaissance de la perte totale et irréversible d’autonomie est fixée au jour de cette notification par la sécurité sociale. Lorsque le capital est versé par anticipation, l’adhérent ne bénéficie plus de la garantie en cas de décès toutes causes.

Montant

Le montant du capital perte totale et irréversible d’autonomie versé de manière anticipée est identique à celui prévu par la garantie décès.

Article 4.2.3

Garantie frais d’obsèques

Définition

Cette garantie a pour objet le versement d’une allocation pour frais d’obsèques en cas de décès du salarié, de son conjoint ou de son partenaire Pacs ou d’un enfant à charge de plus de 12 ans, sous la réserve que l’ayant droit décédé ne soit pas un majeur protégé, en respect de l’article L. 132-3 du code des assurances applicable aux entreprises d’assurance et aux institutions de prévoyance et de l’article L. 223-5 du code de la mutualité.

Montant

Le montant de la prestation est égal au montant des frais réels engagés pour les obsèques dans la limite de 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour de la survenance du décès.

Le montant de cette prestation est versé à la personne ayant acquitté les obsèques sur présentation de la facture.

Enfant à charge

Sont considérés comme enfants à charge, au moment du décès, les enfants de l'assuré et ceux de son conjoint vivant sous le toit de l'assuré qu'ils soient légitimes, naturels, reconnus, adoptifs ou recueillis, s'ils sont mineurs ou quel que soit leur âge s'ils sont titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article 173 du code de la famille et de l'aide sociale, ou s'ils remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- être âgés de moins de 28 ans ;
- ne pas être salariés et ne pas bénéficier de ressources propres du fait de leur travail, sauf lorsqu'ils poursuivent des études en contrat d'apprentissage ou de contrat de professionnalisation ;
- ne pas être salariés et ne pas bénéficier de ressources propres du fait de leur travail, sauf lorsqu'ils poursuivent des études ou s'il s'agit d'un emploi occasionnel dont la durée est inférieure à trois mois, ou d'un emploi dont, mensuellement, la rémunération est inférieure à 65 % du Smic ;
- être à charge fiscalement de l'assuré, c'est-à-dire :
 - soit être pris en compte pour une demi-part au moins d'après la dernière option exercée par l'assuré dans le calcul de l'impôt sur le revenu de l'assuré payable par celui-ci l'année de l'évènement mettant en jeu la garantie ;
 - soit, lorsqu'il s'agit d'étudiant bénéficiant de la sécurité sociale des étudiants et n'ayant pas choisi le rattachement au foyer fiscal, recevoir de l'assuré une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu payable pour celui-ci l'année de l'évènement mettant en jeu la garantie ;
 - les enfants remplissant les conditions cumulatives précitées lorsqu'ils ont le statut d'étudiant et bénéficient à ce titre de la sécurité sociale des étudiants et que la poursuite de leurs études les oblige à ne plus vivre sous le toit de l'assuré ou ne vivent pas sous le toit de l'assuré, et ne sont pas fiscalement à charge au sens ci-dessus, mais reçoivent de celui-ci par décision de justice une pension alimentaire, venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu payable l'année de l'évènement mettant en jeu la garantie ;
- l'enfant né viable moins de 300 jours après le décès de l'assuré.

Article 4.2.4

Garantie « double effet »

Définition

La garantie a pour objet le versement d'un capital en cas de décès du conjoint, ou du partenaire de Pacs simultané ou postérieur à celui du salarié, à condition qu'il reste au moins un enfant du salarié ou du conjoint ou du partenaire de Pacs à charge lors de son décès.

Montant

Le montant du capital double effet est égal au montant du capital décès sans rente éducation. Il est versé par parts égales aux enfants du salarié ou de son conjoint ou du partenaire Pacs, encore à charge lors du décès du conjoint, ou à leur tuteur.

Article 4.2.5

Garantie rente éducation

Définition

Cette garantie a pour objet le paiement d'une rente en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, pendant la période de garantie, pour chacun de ses enfants à charge.

Montant

Le montant de la rente est pour chaque enfant de :

- 20 % du salaire de référence limité aux tranches A et B jusqu'au 15^e anniversaire. Le montant de rente annuel ne peut être inférieur à 4 000 € ;
- 25 % du salaire de référence du 15^e anniversaire limité aux tranches A et B jusqu'au 28^e anniversaire sous condition de poursuite d'études. Le montant de rente annuel ne peut être inférieur à 5 000 €.

Le montant de la rente est doublé si l'enfant est ou devient orphelin des deux parents quel que soit le délai entre les décès des deux parents.

Bénéficiaires de la rente éducation. – Enfant à charge

La définition des enfants à charge est la même que précédemment.

Durée du paiement

La rente éducation est versée à partir du 1^{er} jour du trimestre civil suivant le décès ou la reconnaissance de l'état d'invalidité absolue et définitive de l'assuré jusqu'à expiration du trimestre au cours duquel l'enfant a cessé d'être considéré comme à charge et au plus tard jusqu'au 1^{er} jour du trimestre civil suivant son 28^e anniversaire selon sa poursuite d'études.

Toutefois, la rente éducation est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du salarié est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

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

Règlement

La rente est réglée :

- au salarié lui-même s'il est en invalidité absolue et définitive ;
- en cas de décès, à la personne ayant la charge effective de l'enfant si ce dernier est mineur, à défaut au tuteur légal, ou à l'enfant lui-même s'il est majeur.

Article 4.2.6

Maintien de salaire. – Indemnités quotidiennes

Définition

Cette garantie prévoit la prise en charge des prestations des dispositions relatives au maintien de salaire pour tout salarié ayant une ancienneté de 1 an dans l'entreprise (quelle que soit son ancienneté dans la branche) ou 2 ans dans la branche professionnelle (et moins de 1 an dans l'entreprise) à la date de l'arrêt de travail.

L'ancienneté dans l'entreprise est calculée selon les modalités définies à l'article 4.5 de la convention collective nationale.

L'ancienneté dans la branche professionnelle, entendue comme étant l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale fleuristes, vente et services des animaux familiers, s'apprécie de façon continue ou non.

La garantie maintien de salaire est versée après une franchise de 3 jours. L'interruption doit être totale et continue. Cette franchise ne s'applique pas en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail.

Les salariées en arrêt de travail pour raison de maternité seront indemnisées sans franchise pendant toute la durée de ce congé pathologique ou non à la même hauteur qu'un arrêt de travail pour maladie.

Montant

Le montant des prestations est fixé selon l'ancienneté dans la branche de façon continue ou non et l'ancienneté dans l'entreprise. Il faut avoir au minimum soit 2 ans dans la branche, soit 1 an dans l'entreprise. L'indemnisation se calcule comme suit (sous déduction des prestations de la sécurité sociale) :

GARANTIE MAINTIEN DE SALAIRE		
Ancienneté dans l'entreprise	Indemnisation à 90 %	Indemnisation à 70 %
De 1 à 5 ans inclus	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans inclus	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans inclus	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans inclus	60 jours	60 jours
De 21 à 24 ans inclus	70 jours	70 jours
De 25 à 29 ans inclus	80 jours	80 jours
Plus de 30 ans	90 jours	90 jours

GARANTIE MAINTIEN DE SALAIRE		
Ancienneté dans la branche	Indemnisation à 90 %	Indemnisation à 70 %
De 2 à 5 ans inclus	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans inclus	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans inclus	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans inclus	60 jours	60 jours
De 21 à 24 ans inclus	70 jours	70 jours
De 25 à 29 ans inclus	80 jours	80 jours
Plus de 30 ans	90 jours	90 jours

Article 4.2.7

Garantie incapacité de travail

Définition

Elle a pour objet le versement d'indemnités journalières au salarié en incapacité totale temporaire de travail. Elle est payée en complément des prestations en espèces versées par la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie, accident de travail ou de trajet, maladie de longue durée ou maladie professionnelle.

Est considéré comme atteint d'une incapacité temporaire et totale le salarié qui se trouve dans l'obligation de cesser son activité à la suite d'un accident ou d'une maladie, et bénéficie à ce titre du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale, au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

Montant

Le montant des prestations s'élève à 70 % du traitement de base, sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale. Le versement intervient à l'issue de la période de maintien de salaire.

Franchise

Les salariés de moins de 2 ans d'ancienneté dans la branche et de moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront de cette présente garantie après application d'une franchise de 180 jours continus.

La franchise court pendant la période continue d'arrêt de travail et débute au 1^{er} jour de cette période. Il est précisé que pour le salarié qui a commencé à bénéficier du paiement des indemnités journalières, une reprise du travail inférieure à 2 mois n'entraîne qu'une suspension du paiement sans application d'un nouveau délai de carence pour autant que le nouvel arrêt de travail résulte de la même affection ou du même accident et que le salarié en apporte la preuve.

Temps partiel thérapeutique

Le salarié en situation de temps partiel thérapeutique sera indemnisé par l'organisme assureur en complément des prestations versées par la sécurité sociale.

Il sera fait un calcul entre le salaire que reçoit l'assuré en tant que travailleur actif et l'indemnité qu'il reçoit en tant que salarié en arrêt total d'activité pour raison de santé.

Le montant de l'indemnité totale reçu par le salarié en état de temps partiel thérapeutique sera calculé sur la base du prorata entre les deux montants ci-dessus calculés au prorata de son taux d'activité.

Durée de paiement

L'indemnité journalière cesse au plus tard :

- dès la fin du versement des indemnités journalières par la sécurité sociale ;
- au 1 095^e jour d'arrêt de travail ;
- à la date d'attribution d'une pension d'invalidité par la sécurité sociale ;
- à la date d'effet de la liquidation des droits au titre de l'assurance vieillesse de la sécurité sociale ;
- à la date de reprise du travail ;
- en cas de décès, au jour du décès.

Clause de plafonnement

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié au titre des prestations en « espèces » de la sécurité sociale, du maintien de salaire par son employeur, du présent régime de prévoyance et des sommes versées au titre de la législation sur le chômage, ou d'une reprise d'activité à temps partiel ne peut être supérieur au salaire net d'activité calculé en fonction du salaire de référence servant de base au calcul des prestations, éventuellement revalorisé.

Modification du régime général

En cas de modifications des dispositions du régime général de la sécurité sociale, le comité paritaire de gestion proposera, dans les meilleurs délais, la rédaction d'un avenant à soumettre aux parties signataires du présent accord.

Article 4.2.8

Garantie invalidité

Définition

La garantie a pour objet le paiement d'une rente lorsque le salarié (ou l'ancien salarié s'il a été licencié depuis le début de son arrêt de travail) est considéré comme atteint d'une invalidité et per-

çoit de la sécurité sociale une pension d'invalidité de 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie, ou une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle avec un taux d'incapacité au moins égal à 33 %.

Montant

Lorsque le salarié (ou l'ancien salarié s'il a été licencié depuis le début de son arrêt de travail) perçoit une rente d'invalidité par la sécurité sociale, la garantie invalidité prévoit le versement d'une rente dont le montant est fixé comme suit :

- 70 % du traitement de base sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale pour les invalides de 2^e et 3^e catégorie ;
- 42 % du traitement de base sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale pour les invalides de 1^{re} catégorie.

En cas d'incapacité résultant d'un accident du travail ou de trajet ou d'une maladie professionnelle dans le cadre de l'entreprise, si le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale est :

- égal ou supérieur à 66 %, le montant de la rente est identique à celui versé aux invalides de 2^e ou 3^e catégorie ;
- égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 %, le montant de la rente est identique à celui versé aux invalides de la 1^{re} catégorie ;
- inférieur à 33 %, aucune rente n'est due.

Durée du paiement

La rente d'invalidité est servie dès la notification de l'état d'invalidité par la sécurité sociale, pendant toute la durée de l'invalidité de l'assuré.

Elle cesse au plus tard :

- à la date à laquelle l'intéressé peut prétendre à sa retraite à taux plein de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- à la date où l'assuré cesse de percevoir une rente d'invalidité de la sécurité sociale ;
- à la date où le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 33 % ;
- en cas de décès, au jour du décès.

Clause de plafonnement

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre des prestations en « espèces » de la sécurité sociale, du maintien de salaire par l'employeur, de tous autres revenus salariaux, du présent régime de prévoyance et des sommes versées au titre de la législation sur le chômage, ou d'une reprise d'activité à temps partiel ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que son revenu net d'activité calculé en fonction du salaire de référence servant de base au calcul des prestations éventuellement revalorisé.

Article 4.3

Dispositions spécifiques aux cadres

Le régime de base obligatoire commun à l'ensemble des salariés est complété pour le personnel cadre par les garanties suivantes :

Dans ce cas, les prestations définies ci-après s'ajoutent au régime de base obligatoire.

Article 4.3.1

Garantie rente de conjoint survivant

En cas de décès du salarié, les prestations sont versées au conjoint survivant (ou par extension au partenaire lié par un Pacs) tel que défini ci-après.

Définition du conjoint

Sont assimilés au conjoint les partenaires liés par un Pacs, tels que définis ci-après :

Le conjoint est l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé, ni séparé de corps judiciairement.

Le partenaire lié par un Pacs est la personne ayant conclu avec une autre personne une convention solennelle (pacte civil de solidarité) ayant pour but d'organiser leur vie commune, selon les dispositions de l'article 515-1 du code civil. Les signataires d'un Pacs sont désignés par le terme de partenaires.

Montant

La garantie a pour objet le versement, en cas du décès du salarié, d'une rente temporaire et d'une rente viagère au conjoint survivant, ou à défaut au partenaire lié par un Pacs du salarié décédé :

- rente temporaire de conjoint égale à 16 % du traitement de base limité aux tranches A et B. Le montant de rente annuel ne peut être inférieur à 4 000 € ;
- rente viagère de conjoint égale à 12 % du traitement de base limité aux tranches A et B. Le montant de rente annuel ne peut être inférieur à 3 000 €.

Durée du paiement

La rente temporaire est servie à partir du premier jour du trimestre civil suivant le décès du salarié et jusqu'à l'âge légal d'ouverture du droit à la pension de retraite du bénéficiaire.

La rente viagère est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Article 4.4

Revalorisation des prestations en cours de service

Les prestations périodiques en cours de service, ainsi que le traitement de base servant au calcul des garanties décès maintenus pour les salariés en arrêt de travail, peuvent être revalorisés annuellement.

Les revalorisations sont déterminées, chaque année, dans le cadre du régime de prévoyance de la branche, sur la base de propositions faites par le comité paritaire de gestion. Ces propositions sont soumises au conseil d'administration de chaque organisme assureur recommandé respectivement pour chacune des garanties qu'il assure afin que ledit conseil d'administration se prononce sur le montant de ces revalorisations des prestations versées.

Les revalorisations de prestations seront attribuées à tous les anciens salariés invalides de la même façon et au même niveau que pour tous les invalides même si leur entreprise venait à disparaître (liquidation).

Article 5

Cotisations

Article 5.1

Assiette des cotisations

Les prestations prévoyance sont assurées en contrepartie du paiement d'une cotisation assise sur la rémunération brute de chaque salarié telle qu'elle est retenue pour le calcul de l'assiette des cotisations de la sécurité sociale limitée aux tranches A et B du salaire.

Le comité paritaire de gestion de la branche fera le point, chaque année, sur l'équilibre du régime conventionnel et de ses évolutions.

La cotisation globale destinée au financement du régime de prévoyance est fixée comme suit.

Article 5.2

Personnel non cadre

La charge de cotisation du régime doit être répartie comme suit :

En tranche A :

- 70 % pour l'employeur ;
- 30 % pour le salarié.

En tranche B :

- 50 % pour l'employeur ;
- 50 % pour le salarié.

Personnel non cadre

(En pourcentage.)

	EMPLOYEUR	SALARIÉ	EMPLOYEUR	SALARIÉ
	TA		TB	
Décès : – décès/IAD – frais d'obsèques	0,409	0,001	0,235	0,175
Rente éducation	0,05		0,05	
Garantie maintien de salaire	0,15		0,15	
Garantie incapacité de travail		0,26		0,26
Garantie invalidité				
Total	0,609	0,261	0,435	0,435

Article 5.3

Personnel cadre

La charge de cotisation du régime doit être répartie comme suit :

En tranche A :

- 80 % pour l'employeur ;
- 20 % pour le salarié.

En tranche B :

- 50 % pour l'employeur ;
- 50 % pour le salarié.

Personnel cadre

(En pourcentage.)

	EMPLOYEUR	SALARIÉ	EMPLOYEUR	SALARIÉ
	TA		TB	
Décès : – décès/IAD – frais d'obsèques	0,88		0,28	0,60
Rente éducation	0,05		0,05	
Rente conjoint temporaire	0,19		0,19	

	EMPLOYEUR	SALARIÉ	EMPLOYEUR	SALARIÉ
	TA		TB	
Rente conjoint viagère	0,33		0,33	
Garantie maintien de salaire	0,15		0,15	
Garantie incapacité de travail		0,40		0,40
Garantie invalidité				
Total	1,60	0,40	1,00	1,00

Article 6

Exclusions

Il n'existe aucune exclusion en décès comme en arrêt de travail à l'exception de la guerre étrangère, du risque nucléaire et du meurtre par le(s) bénéficiaire(s) ou le suicide volontaire s'il survient au cours de la première année d'affiliation au régime. La définition de la guerre étrangère sera qu'il y a guerre à partir du moment où soit l'Etat français, soit un Etat belligérant contre la France aura formulé une déclaration de guerre officielle. Sont également exclus les cas où le salarié aurait pris une part active dans une guerre n'ayant pas de lien avec l'Etat français. Par contre, la garantie sera accordée dans les cas du fait de guerre civile ou étrangère lors de déplacement de nature professionnelle ou personnelle, si l'Etat français n'est pas un des belligérants, et si le salarié n'y a pris aucune part active.

En cas de meurtre reconnu par une décision de justice ayant acquis autorité de la chose jugée par le(s) bénéficiaire(s), ce dernier est déchu dans ses droits et les sommes dues au titre du présent régime au meurtrier sont versées automatiquement au(x) bénéficiaire(s) suivant(s) tel(s) que prévu(s) dans la clause bénéficiaire remplie par le salarié décédé ou en application de la clause bénéficiaire type.

Article 7

Conditions de cessation des garanties en cas de rupture du contrat de travail

Les garanties cessent en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de l'article 7 de la loi Evin, ceux de l'article 7.1 et dans le cadre du dispositif du maintien des garanties exposé à l'article 8 ci-dessous.

Article 8

Maintien des garanties après la rupture du contrat de travail. – Portabilité

Les garanties prévoyance sont maintenues, conformément aux dispositions prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, au profit des anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage.

Article 9

Conditions de suspension des garanties

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

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Dans ce cas, l'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Dans les autres cas de suspension comme par exemple pour congés sans solde non visés dans les dispositions précédentes (notamment congé sabbatique, congé pour création d'entreprise), les salariés ne bénéficieront pas du maintien du bénéfice du régime de prévoyance.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, 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, sauf cas explicité ci-dessus.

Article 10

Haut degré de solidarité

Selon le décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014, les partenaires sociaux attribuent 2 % de la cotisation globale de prévoyance à ce poste. La branche gèrera chaque année l'affectation de ces 2 %. Ils seront attribués à trois types d'actions, le paiement par l'organisme recommandé de droits non contributifs, des actions sociales et de la prévention dans la limite des fonds disponibles.

Le contrat d'assurance souscrit par une entreprise auprès d'un ou plusieurs autres organismes que ceux recommandés prévoit le versement de 2 % de la cotisation brute totale aux organismes recommandés. Ils seront affectés au haut degré de solidarité de la branche. Il s'agit d'une clause substantielle dudit contrat, contribuant à l'effectivité de l'application de la convention collective.

A cet effet, la branche mandate les organismes recommandés pour recevoir ces 2 %.

La gestion du fonds du haut degré de solidarité est donc confiée par les partenaires sociaux aux organismes assureurs recommandés. En pratique, les parties conviennent toutefois que la cotisation de 2 % sera appelée uniquement par KLESIA Prévoyance qui assurera également la gestion dudit fonds, en tant qu'apréteur du régime de prévoyance de la branche.

A cet effet, l' (les) organisme(s) assureur(s) choisi(s) par l'entreprise lui fournit (issent) une attestation confirmant ce versement à (aux) organisme(s) recommandé(s).

Toutes les actions votées dans le cadre du haut degré de solidarité par la branche s'imposent à toutes les entreprises y compris celles non assurées auprès des organismes recommandés par la branche.

Le fonds a pour objet principal de consentir, dans la limite de ses disponibilités, des financements de droits non contributifs, d'action sociale et d'actes de prévention.

Les actions sociales sont des aides à titre exceptionnel et ponctuel, au profit de salariés dont la situation psycho-sociale et financière le justifie.

Eventuellement, à titre complémentaire et dans la limite des disponibilités du fonds, des actions en vue de la prévention santé des salariés, de la protection de leurs proches et de leur patrimoine pourront être prévues.

Un règlement complémentaire définit le fonctionnement du fonds social et du fonds de prévention.

Article 11

Gestion et suivi du régime

Article 11.1

Recommandation

Dans le cadre de la mutualisation et pour favoriser la diffusion et l'application optimale des garanties, les partenaires sociaux ont, dans le cadre d'une procédure de mise en concurrence, recommandé en tant qu'assureurs et gestionnaires des garanties les organismes suivants :

- pour les garanties décès, maintien de salaire et incapacité de travail-invalidité : KLESIA Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 4, rue Georges-Picquart, 75017 Paris ;
- pour les garanties rentes de conjoint et rente éducation : l'organisme commun des institutions de rentes et de prévoyance (dit OCIRP), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

KLESIA Prévoyance gère la garantie rente éducation et la rente de conjoint, au nom et pour le compte de l'OCIRP dont elle est membre.

Ces organismes assureurs proposent un contrat conforme aux dispositions du présent accord. L'adhésion des entreprises à ce contrat permet la mutualisation des risques au niveau de la branche par l'application d'un tarif unique à l'ensemble des entreprises et l'accès au fonds de mutualisation destiné à financer les actions de prévention et l'action sociale destinées à l'ensemble des salariés de la branche et pour les salariés, ou anciens salariés des entreprises assurées chez l'organisme recommandé, la mutualisation des fonds destinés au financement partiel ou total de cotisations pour certaines prestations.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, ces organismes ne peuvent refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997.

Le choix des organismes assureurs recommandés fait l'objet d'un réexamen par les partenaires sociaux au plus tard tous les 5 ans.

Les partenaires sociaux se réunissent au plus tard six mois avant l'expiration du délai de cinq ans. Afin de faciliter le travail d'analyse des partenaires sociaux, l'organisme assureur ou les organismes assureurs recommandés présentent dans un rapport consolidant sur la période de 5 ans considérée les rapports et informations relatifs au suivi du régime, un document retraçant l'évolution du régime en ce qui concerne les cotisations, les prestations et la sinistralité au cours des 5 années précédentes, ainsi que les conditions de mise en œuvre des droits non contributifs.

Article 11.2

Conventions de mise en œuvre, financière et de gestion administrative du régime prévoyance

Pour l'ensemble des garanties définies dans le présent accord, les modalités de fonctionnement font l'objet de dispositions spécifiques inscrites dans une convention de mise en œuvre et dans une convention financière conclues entre les signataires du présent accord et les organismes recommandés ci-après. Une convention de gestion qui garantit une bonne gestion administrative pour les adhérents complète les deux précédentes citées.

Article 11.3

Suivi du régime de prévoyance

Le suivi, l'interprétation et la mise en œuvre du présent régime de prévoyance sont assurés par un comité paritaire de gestion composé :

- d'un collège « salariés » comprenant un représentant titulaire et un représentant suppléant pour chacune des organisations syndicales ;
- d'un collège « employeurs » composé du même nombre total de représentants.

Chaque collège dispose du même nombre de voix.

Le comité paritaire de gestion assure un suivi du régime et, pour ce faire, il peut solliciter l'assistance d'un actuaire-conseil. La branche sera destinataire chaque année des comptes de résultat des contrats souscrits auprès des organismes assureurs recommandés.

En fonction des constats et au regard notamment du rapport ainsi transmis par les organismes assureurs recommandés, la branche peut proposer l'aménagement des dispositions du contrat de prévoyance.

Le comité paritaire de gestion sera également chargé, en relation avec les organismes recommandés, d'instruire et d'arbitrer tout litige ou difficulté d'interprétation intervenant dans l'application du régime.

Au moins tous les 5 ans en application de la législation sur les recommandations, et à chaque fois qu'elle le souhaitera, la branche se posera la question de savoir si elle veut conserver le ou les organismes assureurs recommandés, et si non une nouvelle procédure de mise en concurrence sera envisagée.

Le comité paritaire de gestion se réunit au moins une fois par an. Il examine chaque année le compte de résultat du contrat présenté par les deux organismes assureurs recommandés. Ce comité paritaire de gestion a la possibilité de proposer à la commission mixte paritaire tout aménagement des prestations et/ou des cotisations.

A cet effet, les organismes assureurs recommandés communiquent à ce comité paritaire de gestion les documents financiers, ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux au plus tard le 30 juin suivant la clôture de l'exercice ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer utiles.

Article 11.4

Réexamen des conditions de la mutualisation des risques

Conformément aux dispositions des articles L. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale, les dispositions du présent accord feront l'objet, au moins tous les 5 ans, d'un réexamen par les partenaires sociaux.

Le travail de réexamen devra commencer au minimum 6 mois avant la date d'expiration du délai de 5 ans.

Article 12

Information des salariés

Conformément aux dispositions des articles L. 932-6 du code de la sécurité sociale, L. 141-4 du code des assurances et L. 221-6 du code de la mutualité, les organismes assureurs remettent à l'entreprise une notice d'information.

La notice d'information est détaillée. Elle définit les garanties prévues par le contrat, leurs conditions d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de sinistre, les clauses édictant des nullités, les déchéances, les exclusions ou les limitations de garantie ainsi que les délais de prescription.

L'organisme assureur ne peut se limiter à la simple remise d'un exemplaire des conditions générales valant notice d'information.

Lorsque des modifications sont apportées aux droits et obligations des assurés, l'organisme assureur remet à l'entreprise, trois mois au moins avant la date de leur entrée en vigueur, une nouvelle notice d'information.

Les entreprises transmettent un exemplaire de cette notice d'information à chaque salarié assuré et à tout nouvel embauché.

Les salariés sont informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toutes modifications de leurs droits et obligations.

Entrée en vigueur. – Formalités de dépôt

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt requises par la loi et de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord ont décidé d'un commun accord que cet accord pourra à tout moment être révisé ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2261-7, L. 2261-8 et L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail, avec un préavis de 6 mois.

De nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 6 mois.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du trimestre civil qui suit la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

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

Fait à Paris, le 13 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010

Convention collective nationale
IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

AVENANT N° 3 DU 15 JUIN 2016
À L'ACCORD DU 1^{ER} JUILLET 2009
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

NOR : ASET1650810M
IDCC : 1978

Entre
PRODAF
UNSSAC
FFAF

D'une part, et
FNECS CFE-CGC
FGTA FO
CSFV CFTC
FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire le 13 mai 2016 sont convenus, en vue de reconnaître le brevet de technicien supérieur agricole technico-commercial option animaux d'élevage et de compagnie, des dispositions ci-dessous, qui complètent les articles 2 « Grille de classifications des emplois » et 3 « Classification générale des emplois. – Définitions » de l'accord national relatif aux classifications professionnelles du 1^{er} juillet 2009 étendu :

Article 1^{er}

Les salariés titulaires d'un brevet de technicien supérieur agricole technico-commercial, option animaux d'élevage et de compagnie, sont classés au niveau V « Techniciens supérieurs et agents de maîtrise » de la grille de classifications des emplois définie aux articles 2 et 3 de l'accord collectif national relatif aux classifications professionnelles du 1^{er} juillet 2012 étendu, à partir du premier échelon, coefficient 510.

Le brevet de technicien supérieur agricole technico-commercial, option animaux d'élevage et de compagnie, est intégré dans le tableau du niveau de connaissances requis pour le niveau V « Techniciens supérieurs et agents de maîtrise », pour les secteurs « Vente et services des animaux familiers ».

Article 2

Des accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, vente et services des animaux familiers ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent avenant.

Article 3

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

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 15 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010

Convention collective nationale
IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

ACCORD DU 15 JUIN 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2016

NOR : ASET1650809M
IDCC : 1978

Entre
PRODAF
UNSSAC
FFAF

D'une part, et
FNECS CFE-CGC
FGTA FO
CSFV CFTC
FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue ;

Vu l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000 étendu ;

Vu l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers du 9 décembre 2009 étendu ;

Vu l'article L. 2241-2-1 du code du travail,
les partenaires sociaux réunis en commission nationale paritaire le 13 mai 2016 sont convenus des dispositions suivantes.

Article 1^{er}

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151,67 heures) sont revalorisés :

Ces montants sont applicables à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL
I	1	110	1 485,06
	2	120	1 490,69
	3	130	1 499,94
II	1	210	1 510,29
	2	220	1 515,46
	3	230	1 525,82
III	1	310	1 536,16
	2	320	1 546,50
	3	330	1 593,04
IV	1	410	1 629,22
	2	420	1 655,12
	3	430	1 686,14
V	1	510	1 820,63
	2	520	1 924,06
	3	530	2 027,51
VI	1	610	2 151,64
	2	620	2 307,02
	3	630	2 534,38
VII	1	710	3 186,08
	2	720	3 351,60
	3	730	3 517,11

Article 2

Les salaires minimaux fixés par le présent accord sont applicables sous réserve du respect du Smic en vigueur, lorsque celui-ci leur est supérieur.

Article 3

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3, alinéa 1, du code du travail, des accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe du champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, vente et services des animaux familiers ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 4

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

Fait à Paris, le 15 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3283

Convention collective nationale

IDCC : 2021. – GOLF

AVENANT N° 68 DU 28 JUIN 2016

PORTANT MODIFICATION DU CHAPITRE IX « FORMATION PROFESSIONNELLE »

NOR : ASET1650792M

IDCC : 2021

Entre

GFGA

GEGF

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les dispositions relatives à la formation professionnelle ainsi que la désignation d'UNIFORMATION en tant qu'OPCA de la branche du golf (avenants n° 1, n° 32 et n° 42) ont fait l'objet d'une dénonciation unilatérale du collège employeurs le 27 juin 2015. Elles cesseront donc d'exister au 14 octobre 2016.

Afin de définir, à titre dérogatoire, les modalités de financement des formations des entreprises de la branche du golf par UNIFORMATION entre le 1^{er} janvier 2016 et le 14 octobre 2016, une convention entre la branche du golf et UNIFORMATION a été signée le 8 janvier 2016.

Conformément à cette convention, les entreprises ont versé à UNIFORMATION leur contribution unique légale prévisionnelle assise sur la masse salariale 2016 *pro rata temporis* de la période de prise en charge (soit 9,5/12).

Considérant l'intérêt de la mutualisation des fonds de la formation professionnelle continue dans une branche composée majoritairement des petites entreprises, les partenaires sociaux de la branche ont procédé à un appel d'offres pour la désignation d'un OPCA pour la branche du golf à compter du 15 octobre 2016.

Ils se sont ainsi accordés sur les dispositions prévues au présent avenant.

Article 1^{er}

Les présentes dispositions s'appliquent à toutes les entreprises relevant de l'article 1.1 de la convention collective nationale du golf.

Article 2

Les entreprises verseront la totalité de la contribution légale à la formation professionnelle visée aux articles L. 6331-2 et suivants du code du travail à l'OPCA désigné : plan, professionnalisation, CPF, CIF CDI et CIF CDD, FPSPP ainsi que la contribution relative au financement du paritarisme prévue à l'article 2.3.3.1.

Article 3

L'article 2.3.3.2 « Collecte de la cotisation » est remplacé par :

« L'organisme paritaire collecteur agréé désigné par la branche est chargé du recouvrement de cette cotisation qui se fera en même temps, mais distinctement, que les cotisations de la formation professionnelle et dans les mêmes conditions. »

Article 4

UNIFORMATION est désigné comme OPCA de la branche du golf pour collecter la contribution légale unique à la formation professionnelle, pour une durée déterminée, à compter du 15 octobre 2016 jusqu'au 31 décembre 2018.

Les entreprises verseront leurs contributions selon le calendrier d'appels de fonds arrêté par le conseil d'administration d'UNIFORMATION. En outre :

- l'apurement assis sur la masse salariale de l'année 2016 sera versé au 28 février 2017 à UNIFORMATION ;
- l'apurement assis sur la masse salariale de l'année 2017 sera versé au 28 février 2018 à UNIFORMATION ;
- l'apurement assis sur la masse salariale de l'année 2018 sera versé au 28 février 2019 à UNIFORMATION.

Un avenant à la convention du 8 janvier 2016 entre UNIFORMATION et la branche du golf devra être signé concomitamment aux présentes et déterminer les modalités de financement sur la période de la désignation.

Article 5

Les partenaires sociaux s'obligent à lancer un appel d'offres au plus tard au cours du mois de janvier 2018 afin d'être en capacité de désigner un OPCA, suivant les modalités prévues au chapitre IX « Formation professionnelle » de la convention collective, au plus tard fin juin 2018, avec prise d'effet au 1^{er} janvier 2019.

A l'issue de cette consultation, les partenaires sociaux désigneront par voie d'accord séparé annexé à la convention collective un OPCA et concomitamment définiront le protocole d'accord fixant les modalités pratiques d'application avec ce dernier.

Article 6

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Levallois-Perret, le 28 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3109

Accords nationaux

MÉTALLURGIE

ACCORD DU 27 JUIN 2016

RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE OPÉRATIONNELLE DE LA NÉGOCIATION
DE L'ÉVOLUTION DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL

NOR : ASET1650797M

Entre

UIMM

D'une part, et

FGMM CFDT

FNSM CFTC

FCM FO

FTM CGT

FCMTM CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'UIMM et les organisations syndicales ont engagé en 2013, en mode projet, une réflexion sur l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie, associant l'ensemble des parties prenantes.

A l'issue de ce processus projet, et après examen par les partenaires sociaux des convergences et divergences sur les orientations qui se dessinaient, il a été décidé d'élaborer un plan de mise en œuvre pour concrétiser, ensuite, ces principes en un nouveau dispositif opérationnel, favorisant l'emploi, le développement, l'attractivité et la performance des entreprises en intégrant les enjeux économiques et sociaux.

Les partenaires sociaux rappellent que la métallurgie constitue une seule et même branche qui a un rôle primordial comme élément régulateur. C'est pourquoi le dispositif conventionnel de branche a vocation à traiter de l'ensemble des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail des salariés, ainsi que de leurs garanties sociales.

Pour parvenir à un nouveau dispositif conventionnel – structuré, ordonné, simplifié et rédigé clairement –, les partenaires sociaux ont conclu à la nécessité de réécrire l'ensemble des dispositions

conventionnelles de branche de la métallurgie, et, au préalable, de négocier un accord, organisant la négociation de ce futur dispositif conventionnel, précisant notamment les points suivants :

- l’architecture du futur dispositif conventionnel ;
- l’ordonnancement de la négociation ;
- le calendrier, l’organisation et le rythme des négociations ;
- les moyens spécifiquement alloués aux organisations syndicales pour réussir cette évolution.

En conséquence, les parties sont convenues de ce qui suit :

Article 1^{er}

Architecture du futur dispositif conventionnel

Le futur dispositif conventionnel comprendra :

- un « socle commun » (cette dénomination n’étant pas figée), négocié au niveau national – accord collectif qui définira un ensemble de principes généraux, de règles communes, stables et identiques pour toutes les entreprises de la branche –, destiné à être repris dans son intégralité, paritairement, au niveau territorial ;
- des accords dits « autonomes », qui regrouperont, par thématiques, des règles susceptibles d’évolution rapide en raison d’enjeux sociaux, politiques et économiques.

Les accords « autonomes » pourront revêtir des modalités diverses, et notamment :

- être applicables à l’ensemble des entreprises de la métallurgie ou être conclus sur un champ d’application national, territorial ou sectoriel ; sur des champs professionnels ou territoriaux restreints ;
- être conclus à durée indéterminée ou déterminée, éventuellement à titre expérimental ;
- être soumis à la procédure d’extension ou ne pas être soumis à la procédure d’extension pour les réserver aux seules entreprises adhérentes à l’organisation patronale signataire, en particulier pour les accords expérimentaux.

Cette architecture ne préjuge en rien de l’agencement final du futur dispositif conventionnel (nombre de conventions collectives, périmètre...).

Les partenaires sociaux définiront, au cours de la négociation, la force normative des différentes dispositions conventionnelles et les possibilités de négociation, ouvertes aux organisations territoriales de la branche et aux entreprises, sur certaines de ces dispositions du « socle commun » et des accords « autonomes ».

Article 2

Thèmes de la négociation et leur ordonnancement

L’ensemble des dispositions conventionnelles devant être réécrites, une liste des thèmes de négociation a été élaborée et ordonnée, pour conduire les travaux :

- philosophie, principes et architecture/gouvernance de la négociation collective de branche (dont dialogue social de branche, accueil éventuel de nouvelles « branches », médiation et conciliation) ;
- classification ;
- organisation du travail/temps de travail y inclus déplacements ;
- santé au travail/conditions de travail/qualité de vie au travail ;
- relation individuelle de travail (vie du contrat de travail) ;
- emploi/formation professionnelle ;
- protection sociale (y compris prévoyance) ;
- éléments de rémunération (y compris épargne salariale) ;
- dialogue social en entreprise ;

- champ d’application professionnel de la branche ;
- entrée en vigueur du dispositif conventionnel et droit transitoire applicable à l’issue du processus.

La liste et l’ordre des thèmes mentionnés ci-dessus sont définis à titre indicatif. Cet ordre et les thèmes pourront, si besoin est, évoluer en cours de travaux, de gré à gré entre les parties, sans qu’il soit nécessaire d’établir un avenant au présent accord.

La renégociation de l’ensemble du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie constitue également une opportunité pour repérer d’éventuelles préoccupations sociales susceptibles d’être prises en compte dans le fonctionnement des entreprises.

Les parties considèrent que l’appréciation du caractère équilibré du nouveau dispositif conventionnel ne pourra s’opérer que de manière globale, au terme des négociations.

Dans ce cadre, afin de respecter la chronologie des négociations respectives des différents thèmes évoqués ci-dessus, chaque fois que les parties en conviendront par consensus, un ensemble de dispositions, qu’elles identifieront sur un thème donné, sera mis en réserve, avec désignation explicite d’éventuelles questions non résolues.

Les dispositions ainsi mises en réserve seront renvoyées à la négociation finale au cours de laquelle les parties rechercheront une solution globalement équilibrée permettant de résoudre ces questions laissées en suspens au terme des négociations par thème, sans exclure, si nécessaire, la possibilité d’ajuster certaines des dispositions déjà négociées affectées par le nouveau contexte.

Les parties se réservent la possibilité, le moment venu, de définir des sous-ensembles indivisibles qui pourraient être ouverts à signature.

Article 3

Calendrier, rythme, organisation et modalités des négociations

Article 3.1

Calendrier

Pour souligner l’importance que revêt cette évolution, les parties conviennent d’être ambitieuses et de retenir, à titre indicatif, comme terme de la négociation, la fin de l’année 2017.

Six mois après le début des travaux, sera effectué un premier bilan de l’état d’avancement des négociations relatives, d’une part, à la philosophie du futur dispositif conventionnel et aux principes le structurant, ainsi qu’à la gouvernance de la négociation collective de branche et, d’autre part, à la classification.

Les parties se fixeront entre elles, de gré à gré, régulièrement, des échéances pour évaluer la progression des travaux.

Article 3.2

Rythme et organisation des négociations

Pour respecter le calendrier ambitieux mentionné ci-dessus, la commission paritaire de négociation se réunira à l’UIMM une demi-journée toutes les deux semaines. Un calendrier prévisionnel sera fixé et transmis à l’ensemble des organisations syndicales. En cas de nécessité, ce calendrier pourra être aménagé, de gré à gré entre les parties, sans qu’il soit besoin d’établir un avenant au présent accord.

Une rotation des thèmes à négocier sera également organisée, deux thèmes étant discutés alternativement, afin de permettre le temps de la validation politique et de l’appropriation par les mandants respectifs.

Les documents nécessaires à la négociation seront adressés aux différentes organisations préalablement à chaque réunion, en veillant à laisser, à chacun, un temps suffisant, de l'ordre d'une semaine, pour les étudier.

Article 4

Moyens pour réussir

La refonte d'un dispositif conventionnel étant un chantier complexe, des moyens supplémentaires, s'ajoutant à ceux déjà institués à l'article 21 de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie – ou par tout autre accord le complétant, notamment concernant la formation des négociateurs, ou s'y substituant – sont alloués aux organisations syndicales pour accompagner spécifiquement cette démarche.

Compte tenu du nombre de réunions qui seront nécessaires, il est alloué, en 2016 et 2017, à chaque organisation syndicale représentative au plan national participant à la négociation, une allocation annuelle spécifique, d'un montant de 20 000 €, versée, sur justificatifs, par moitié tous les six mois, dès lors que la négociation se poursuit.

Cette allocation spécifique est une participation aux frais liés aux déplacements (transports, hôtellerie/restauration), au conseil juridique, à l'organisation de réunions préparatoires à la négociation ou d'information dans les territoires, à la réalisation de supports de communication divers...

Concernant les autorisations d'absence pour participer à la négociation, celles-ci sont régies par l'article 20 de l'accord précité du 26 avril 2010, sans préjudice des dispositions des conventions collectives territoriales ou de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres.

L'UIMM mettra à disposition une plate-forme informatique permettant aux organisations syndicales et à l'UIMM de partager des documents. Chaque partie désignera les personnes habilitées à y accéder.

Enfin, lors du premier bilan programmé 6 mois après le démarrage des travaux, les parties examineront : l'état d'avancement des négociations, le respect du calendrier, la compréhension et l'appropriation des enjeux et des thématiques déjà négociées ou en cours de négociation. Considérant que la réussite de ce projet de négociation du dispositif conventionnel implique notamment la mise en œuvre d'actions d'information et de communication territoriales, les parties procéderont plus spécifiquement à une évaluation des moyens déjà alloués et apprécieront si des ajustements sont nécessaires.

Article 5

Dispositions diverses

Pour réussir l'évolution du dispositif conventionnel, les parties s'engagent à :

- assurer, autant que possible, la permanence de leurs acteurs respectifs pendant toute la négociation, afin de respecter le calendrier prévisionnel ;
- respecter, tout au long de la négociation, les principes fondateurs (philosophie, principes structurants) qu'elles auront préalablement négociés ;
- être respectueuses des positions des autres parties.

Article 6

Dispositions finales

Article 6.1

Durée de l'accord. – Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2017.

A l'échéance de son terme, il cessera de produire ses effets et ne se poursuivra pas en accord à durée indéterminée.

En tant que de besoin, les parties pourront convenir, avant l'échéance du terme du présent accord et par avenant à celui-ci, de le prolonger pour une nouvelle durée déterminée.

Article 6.2

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.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 1525. – **MÉTALLURGIE**

(Région dunkerquoise)

(31 août 1988)

(Etendue par arrêté du 10 juin 1989,

Journal officiel du 22 juin 1989)

ACCORD DU 28 JUIN 2016

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

ET AUX SALAIRES EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2016

NOR : ASET1650795M

IDCC : 1525

Entre

UIMM Flandre

D'une part, et

CFTC

CFE-CGC

CFDT métaux 59

D'autre part,

il a été exposé et convenu ce qui suit :

EXPOSÉ

Les parties signataires soulignent le caractère spécifique des négociations au niveau de la profession et rappellent que le présent accord, conclu sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les salaires effectifs garantis annuels (SEGA), ne peut servir de base à la revalorisation des salaires effectifs telle qu'elle est définie dans les entreprises.

Article 1^{er}

Le barème des RMH servant exclusivement à la détermination des primes d'ancienneté est revalorisé de 1,00 % à compter du 1^{er} juin 2016. La valeur du point RMH, base 35 heures, est fixée à cette date à 4,56 €.

Les montants mensuels indiqués dans le barème des RMH annexé au présent accord correspondent à un horaire de travail de 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine. Ils tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail. Ils seront adaptés à la durée légale applicable dans les entreprises.

Ces montants mensuels étant fixés pour la durée légale du travail, ils doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires.

Article 2

Le barème des salaires effectifs garantis annuels (SEGA), valable pour l'ensemble de l'année 2016, fixe, pour chaque niveau et échelon de la classification résultant de l'accord national du 21 juillet 1975, le salaire annuel au-dessous duquel aucun mensuel ne peut être payé pour un horaire mensuel de 151,67 heures ou 35 heures par semaine.

Ces barèmes figurant en annexe du présent accord s'appliqueront à partir du 1^{er} janvier 2016.

Ces salaires effectifs garantis annuels (SEGA) tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail.

Ces barèmes des SEGA doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires.

Article 3

Il sera tenu compte, pour la comparaison avec les barèmes des SEGA, de l'ensemble des éléments bruts de salaire à l'exception des éléments suivants :

- primes d'ancienneté prévues à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective précitée ;
- majorations pour travaux pénibles, insalubres prévues à l'article 20 dudit avenant ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- participations découlant de l'intéressement et n'ayant pas un caractère de salaire ;
- sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

Article 4

Les valeurs définies par les barèmes des SEGA seront calculées *pro rata temporis* en cas de survenance au cours de l'année de référence des différents événements suivants :

- changement de classification ou de catégorie ;
- départ de l'entreprise ;
- absence du salarié.

En cas d'absence du salarié, il y aura lieu d'exclure des salaires bruts, tels que définis à l'article 3, toutes les sommes versées éventuellement par l'employeur, la sécurité sociale ou tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence.

Article 5

La vérification du compte du salarié interviendra en fin d'année civile.

Le versement du complément éventuel devra être effectué au plus tard avec la paie de février de l'année suivante.

Ce complément versé au titre de l'année précédente sera exclu de l'assiette de comparaison pour l'année en cours.

Article 6

Les barèmes des SEGA ne comportent aucune incidence sur les RMH qui servent de base de calcul à la prime d'ancienneté, telle que définie à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise, ainsi qu'aux articles prévoyant des majorations fondées sur le salaire effectif garanti mensuel.

Article 7

Le présent accord établi en vertu de l'article L. 2231-5 et suivants du code du travail sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes.

En outre, il sera déposé auprès des services centraux du ministère ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Dunkerque.

Article 8

Les parties signataires conviennent de l'intérêt d'assurer au présent accord la plus large application et s'engagent en conséquence à en demander l'extension.

Article 9

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} juin 2016.

Fait à Dunkerque, le 28 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des salaires effectifs garantis annuels (SEGA) pour l'année 2016

Base : 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.

*Administratifs et techniciens, agents de maîtrise
(sauf agents de maîtrise d'atelier) ⁽¹⁾*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS DE MAÎTRISE (sauf atelier)
I	1	140	17 808	
	2	145	17 828	
	3	155	17 852	
II	1	170	17 857	
	2	180	17 862	
	3	190	17 987	
III	1	215	18 398	AM1 18 398
	2	225	18 987	
	3	240	19 428	AM2 19 428
IV	1	255	20 441	AM3 20 441
	2	270	21 377	
	3	285	22 792	AM4 22 792
V	1	305	24 161	AM5 24 161
	2	335	25 787	AM6 25 787
	3	365	27 436	AM7 27 436
		395	28 125	28 125

Ouvriers ⁽¹⁾

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE GARANTI
I	1	140 O1	17 808
	2	145 O2	17 828
	3	155 O3	17 852
II	1	170 P1	17 857
	3	190 P2	17 987
III	1	215 P3	18 922
	3	240 TA1	20 218
IV	1	255 TA2	20 966
	2	270 TA3	22 106
	3	285 TA4	23 333

(1) Base 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.

Agents de maîtrise d'atelier ⁽¹⁾

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT		SALAIRES GARANTIS
III	1	215	AM1	19 148
	3	240	AM2	20 754
IV	1	255	AM3	21 359
	3	285	AM4	23 774
V	1	305	AM5	24 727
	2	335	AM6	26 265
	3	365	AM7	29 049
		395		29 751

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Base : 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.

Valeur du point : 4,56 € (changée depuis le 1^{er} juin 2016).

Administratifs, techniciens et agents de maîtrise ⁽¹⁾
(sauf agents de maîtrise d'atelier)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS DE MAÎTRISE (sauf atelier)
I	1	140	638,40	
	2	145	661,20	
	3	155	706,80	
II	1	170	775,20	
	2	180	820,80	
	3	190	866,40	
III	1	215	980,40	AM1 980,40
	2	225	1 026,00	
	3	240	1 094,40	AM2 1 094,40
IV	1	255	1 162,80	AM3 1 162,80
	2	270	1 231,20	
	3	285	1 299,60	AM4 1 299,60
V	1	305	1 390,80	AM5 1 390,80
	2	335	1 527,60	AM6 1 527,60
	3	365	1 664,40	AM7 1 664,40
		395	1 801,20	1 801,20

(1) Base 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.

Ouvriers ⁽¹⁾

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT		VALEUR	MAJORATION 5 %	MINIMUM hiérarchique
I	1	140	O1	638,40	31,92	670,32
	2	145	O2	661,20	33,06	694,26
	3	155	O3	706,80	35,34	742,14
II	1	170	P1	775,20	38,76	813,96
	3	190	P2	866,40	43,32	909,72
III	1	215	P3	980,40	49,02	1 029,42
	3	240	TA1	1 094,40	54,72	1 149,12
IV	1	255	TA2	1 162,80	58,14	1 220,94
	2	270	TA3	1 231,20	61,56	1 292,76
	3	285	TA4	1 299,60	64,98	1 364,58

Agents de maîtrise d'atelier ⁽¹⁾

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT		VALEUR	MAJORATION 7 %	MINIMUM hiérarchique
III	1	215	AM1	980,40	68,63	1 049,03
	3	240	AM2	1 094,40	76,61	1 171,01
IV	1	255	AM3	1 162,80	81,40	1 244,20
	3	285	AM4	1 299,60	90,97	1 390,57
V	1	305	AM5	1 390,80	97,36	1 488,16
	2	335	AM6	1 527,60	106,93	1 634,53
	3	365	AM7	1 664,40	116,51	1 780,91
		395		1 801,20	126,08	1 927,28

(1) Base 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.

Convention collective régionale

**IDCC : 1635. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Gironde et Landes)**

(Etendue par arrêté du 1^{er} mars 2012,
Journal officiel du 13 mars 2012)

ACCORD DU 29 JUIN 2016

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES

POUR L'ANNÉE **2016**

NOR : ASET1650798M

IDCC : 1635

Entre

UIMM Gironde et Landes

D'une part, et

SMG CFDT

SMG CFTC

USMG FO

SMAQ Aquitaine

USTM CGT Gironde

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux constatent que le dernier accord relatif aux rémunérations effectives garanties (REG) date du 2 juin 2014.

Ils conviennent de la nécessité de maintenir et renforcer un dialogue social constructif afin de garantir des rémunérations minimales aux salariés liés par la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes modifiée par avenant du 18 février 2011 tout en assurant la compétitivité des entreprises concernées.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dispositions générales

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, reprises à l'article 29 des clauses particulières de l'avenant du

18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes, les partenaires sociaux conviennent, pour l'année 2016, de l'application d'un barème de rémunérations effectives garanties.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint des rémunérations effectives garanties sont fixées pour la durée légale hebdomadaire en vigueur lors de la conclusion du présent accord, soit actuellement 35 heures de travail effectif au sens des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail, ou pour une durée annuelle équivalente et devront nécessairement être adaptées *pro rata temporis* pour les entreprises dont l'horaire collectif est inférieur à 35 heures.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint devront également être adaptées aux cas individuels en fonction de la durée du travail effectif de chaque intéressé et supporter, en conséquence, les majorations légales pour heures supplémentaires ou être minorées *pro rata temporis* pour correspondre à une durée du travail effectif inférieure à l'horaire collectif de l'entreprise.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'article 29 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes. Il se réfère également aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national modifié du 13 juillet 1983.

Les rémunérations effectives garanties sont applicables à tout salarié non cadre pour l'année civile et pour la durée du travail effectif considérées.

Ce barème ne s'applique pas aux travailleurs à domicile.

Article 3

Mise en œuvre

Pour l'application des rémunérations effectives garanties, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par l'article 33 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes ;
- montant brut des heures supplémentaires ;
- majorations pour travail en équipe, travail exceptionnel du dimanche et travail exceptionnel de nuit prévues aux articles 34, 35 et 36 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes ;
- sommes attribuées dans le cadre d'accords d'intéressement et/ou de participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- toutes les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

Les rémunérations effectives garanties, établies pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base de calcul de la prime d'ancienneté. Elles ne font pas l'objet des majorations de 5 % et 7 % réservées aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Article 4

Vérification

Au cas où il apparaîtrait qu'un salarié aurait perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la rémunération effective garantie correspondant à la classification de son emploi telle que définie à l'article 3 ci-dessus, l'employeur procédera à un ajustement de rémunération au plus tard lors de la paie afférente au mois de février 2017.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires de l'accord territorial instaurant le barème des rémunérations effectives garanties.

Article 5

Litiges

En cas de contestation concernant l'application des rémunérations prévues au présent accord, la solution des litiges relèvera des dispositions suivantes :

Une commission mixte composée :

- moitié par l'union des industries et métiers de la métallurgie Gironde et Landes ;
 - moitié par les organisations syndicales représentatives intéressées au conflit et cosignataires du présent accord, et à raison de deux représentants par organisation,
- examinera les difficultés d'application dûment justifiées et motivées qui lui seraient soumises.

Article 6

Formalités

Après expiration du délai d'opposition prévu par les dispositions législatives en vigueur du code du travail, le texte du présent accord fera l'objet d'un dépôt, en un nombre suffisant d'exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Bruges, le 29 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Rémunérations effectives garanties annuelles pour l'année 2016

Barème établi pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	REG
V	3	395	32 811
	2	365	30 039
	1	335	27 247
	1	305	24 984
IV	3	285	23 305
	2	270	22 007
	1	255	21 203
III	3	240	20 060
	2	225	19 013
	1	215	18 649
II	3	190	17 921
	2	180	17 787
	1	170	17 767
I	3	155	17 644
	2	145	17 608
	1	140	17 605

Convention collective régionale

**IDCC : 1635. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Gironde et Landes)**

(Etendue par arrêté du 1^{er} mars 2012,
Journal officiel du 13 mars 2012)

ACCORD DU 29 JUIN 2016

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

AU 1^{ER} JUILLET 2016

NOR : ASET1650799M

IDCC : 1635

Entre

UIMM Gironde et Landes

D'une part, et

SMG CFDT

SMG CFTC

USMG FO

SMAQ Aquitaine

USTM CGT Gironde

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'article 28 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Gironde et des Landes. Il se réfère également aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national modifié du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques.

Conclu ce jour, le présent accord porte effet à compter du 1^{er} juillet 2016.

Article 2

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991, reprises à l'article 28 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Gironde et des Landes, les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques fixées ci-dessous servent uniquement de base de calcul à la prime d'ancienneté instaurée par l'article 33 desdites clauses particulières.

Article 3

Les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur du point fixée à 5,00 €, à compter du 1^{er} juillet 2016.

Les mensuels ouvriers tels qu'ils sont définis par la classification « ouvriers » instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié bénéficient d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Cette majoration est portée à 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Les rémunérations minimales hiérarchiques obtenues par les calculs prévus au présent article sont déterminées pour une durée légale hebdomadaire de 35 heures de travail effectif au sens des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail.

Ces valeurs devront donc être adaptées proportionnellement pour les entreprises dont l'horaire collectif légal ou conventionnel de travail effectif serait inférieur à 35 heures hebdomadaires.

Article 4

Les rémunérations minimales hiérarchiques des barèmes joints en annexe comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 5

La prime d'ancienneté est calculée dans les conditions ci-après sur le barème des rémunérations minimales hiérarchiques :

- 3 % après 3 ans ;
- 4 % après 4 ans ;
- 5 % après 5 ans ;
- 6 % après 6 ans ;
- 7 % après 7 ans ;
- 8 % après 8 ans ;
- 9 % après 9 ans ;
- 10 % après 10 ans ;
- 11 % après 11 ans ;
- 12 % après 12 ans ;
- 13 % après 13 ans ;
- 14 % après 14 ans ;
- 15 % après 15 ans.

Cette prime, calculée séparément et en proportion directe de l'horaire de travail effectif, s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé.

La prime d'ancienneté devra figurer, à part, sur le bulletin de paie.

Article 6

En cas de contestation concernant l'application des rémunérations prévues au présent accord, la solution des litiges relèvera des dispositions suivantes.

Une commission mixte composée :

- moitié par l'union des industries et métiers de la métallurgie Gironde et Landes ;
 - moitié par les organisations syndicales représentatives intéressées au conflit et cosignataires du présent accord, et à raison de deux représentants par organisation,
- examinera les difficultés d'application dûment justifiées et motivées qui lui seraient soumises.

Article 7

Après expiration du délai d'opposition prévu par les dispositions législatives en vigueur du code du travail, le texte du présent accord fera l'objet d'un dépôt, en un nombre suffisant d'exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Bruges, le 29 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Rémunérations minimales hiérarchiques servant au calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1^{er} juillet 2016

Horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Valeur du point : 5,00 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	AGENTS DE MAÎTRISE (sauf AM d'atelier)	AGENTS ADMINISTRATIFS et techniciens
V	3	395	1 975	1 975
	3	365	1 825	1 825
	2	335	1 675	1 675
	1	305	1 525	1 525
IV	3	285	1 425	1 425
	2	270		1 350
	1	255	1 275	1 275
III	3	240	1 200	1 200
	2	225		1 125
	1	215	1 075	1 075
II	3	190		950
	2	180		900
	1	170		850
I	3	155		775
	2	145		725
	1	140		700

Rémunérations minimales hiérarchiques servant au calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1^{er} juillet 2016

Horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Valeur du point : 5,00 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	OUVRIERS (y compris majoration 5 %)		AGENTS de maîtrise d'atelier (y compris majoration 7 %)	
V	3	395			AM7	2 113,25
		365				1 952,75
	2	335			AM6	1 792,25
	1	305			AM5	1 631,75
IV	3	285	TA4	1 496,25	AM4	1 524,75
	2	270	TA3	1 417,50		
	1	255	TA2	1 338,75	AM3	1 364,25

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	OUVRIERS (y compris majoration 5 %)		AGENTS de maîtrise d'atelier (y compris majoration 7 %)	
III	3	240	TA1	1 260,00	AM2	1 284,00
	2	225				
	1	215	P3	1 128,75	AM1	1 150,25
II	3	190	P2	997,50		
	2	180				
	1	170	P1	892,50		
I	3	155	O3	813,75		
	2	145	O2	761,25		
	1	140	O1	735,00		

Convention collective départementale

**IDCC : 930. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES CONNEXES
(Sarthe)
(8 mars 1977)**

(Etendue par arrêté du 20 novembre 1978,
Journal officiel du 16 janvier 1979)

AVENANT DU 1^{ER} JUILLET 2016

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

NOR : ASET1650812M
IDCC : 930

Entre

UIMM Sarthe

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}

GARANTIES ANNUELLES DE RÉMUNÉRATION EFFECTIVE

Article 1^{er}

Les garanties annuelles de rémunération effective, telles que définies à l'article 14, paragraphe B, de l'avenant « Mensuels » de la convention collective, sont fixées à compter de l'année 2016, sur la base du barème suivant :

Barème base 151,67 heures pour un horaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION
I	1	140	17 685
	2	145	17 695
	3	155	17 708

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION
II	1	170	17 743
	2	180	17 806
	3	190	18 234
III	1	215	18 919
	2	225	19 565
	3	240	20 157
IV	1	255	20 929
	2	270	21 940
	3	285	22 949
V	1	305	24 963
	2	335	27 195
	3	365	29 760
		395	32 155

Article 2

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Article 3

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des garanties annuelles de rémunération effective.

TITRE II

RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

Article 1^{er}

La valeur du point servant de base au calcul des rémunérations minimales hiérarchiques, telles que définies à l'article 14, paragraphe A, de l'avenant « Mensuels » de la convention collective, est fixée comme suit :

– 4,93 € à compter du 1^{er} janvier 2017 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Article 2

En application de l'article 16 de l'avenant « Mensuels » de notre convention collective, les primes d'ancienneté seront calculées sur la base des rémunérations minimales hiérarchiques.

Article 3

Les rémunérations minimales hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur de point doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Article 4

Le barème applicable à compter du 1^{er} janvier 2017, fixé en fonction de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures par mois, est annexé au présent avenant.

Article 5

Les rémunérations minimales hiérarchiques tiennent compte des compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

TITRE III

INDEMNITÉ DE PANIER

En application de l'article 22 de l'avenant « Mensuels » de notre convention collective, l'indemnité de panier se trouve portée à 6,83 € à compter du 1^{er} janvier 2017.

TITRE IV

PUBLICITÉ

Le présent avenant est établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail. Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait au Mans, le 1^{er} juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul de la prime d'ancienneté applicables à compter du 1^{er} janvier 2017

Barème : base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Valeur du point : 4,93 €.

Indemnité de panier au 1^{er} janvier 2017 : 6,83 €.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	ADMINISTRATIFS techniciens colonne 1	OUVRIERS + 5 % sur colonne 1 (*)	AGENTS DE MAÎTRISE D'ATELIER + 7 % sur colonne 1 (*)
I	1	140	690,20	$690,20 + 34,51 = 724,71$	
	2	145	714,85	$714,85 + 35,74 = 750,59$	
	3	155	764,15	$764,15 + 38,21 = 802,36$	
II	1	170	838,10	$838,10 + 41,91 = 880,01$	
	2	180	887,40		
	3	190	936,70	$936,70 + 46,84 = 983,54$	
III	1	215	1 059,95	$1\ 059,95 + 53,00 = 1\ 112,95$	$1\ 059,95 + 74,20 = 1\ 134,15$
	2	225	1 109,25		
	3	240	1 183,20	$1\ 183,20 + 59,16 = 1\ 242,36$	$1\ 183,20 + 82,82 = 1\ 266,02$
IV	1	255	1 257,15	$1\ 257,15 + 62,86 = 1\ 320,01$	$1\ 257,15 + 88,00 = 1\ 345,15$
	2	270	1 331,10	$1\ 331,10 + 66,56 = 1\ 397,66$	
	3	285	1 405,05	$1\ 405,05 + 70,25 = 1\ 475,30$	$1\ 405,05 + 98,35 = 1\ 503,40$
V	1	305	1 503,65		$1\ 503,65 + 105,26 = 1\ 608,91$
	2	335	1 651,55		$1\ 651,55 + 115,61 = 1\ 767,16$
	3	365	1 799,45		$1\ 799,45 + 125,96 = 1\ 925,41$
		395	1 947,35		$1\ 947,35 + 136,31 = 2\ 083,66$
(*) Majoration résultant de l'accord national du 30 janvier 1980.					

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1^{er} janvier 2017

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

Valeur du point : 4,93 €.

Tableau I. – Administratifs et techniciens

(En euros.)

ÉCHELLE finale	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
140	690,20	20,71	27,61	34,51	41,41	48,31	55,22	62,12	69,02	75,92	82,82	89,73	96,63	103,53
145	714,85	21,45	28,59	35,74	42,89	50,04	57,19	64,34	71,49	78,63	85,78	92,93	100,08	107,23
155	764,15	22,92	30,57	38,21	45,85	53,49	61,13	68,77	76,42	84,06	91,70	99,34	106,98	114,62
170	838,10	25,14	33,52	41,91	50,29	58,67	67,05	75,43	83,81	92,19	100,57	108,95	117,33	125,72
180	887,40	26,62	35,50	44,37	53,24	62,12	70,99	79,87	88,74	97,61	106,49	115,36	124,24	133,11
190	936,70	28,10	37,47	46,84	56,20	65,57	74,94	84,30	93,67	103,04	112,40	121,77	131,14	140,51
215	1 059,95	31,80	42,40	53,00	63,60	74,20	84,80	95,40	106,00	116,59	127,19	137,79	148,39	158,99
225	1 109,25	33,28	44,37	55,46	66,56	77,65	88,74	99,83	110,93	122,02	133,11	144,20	155,30	166,39
240	1 183,20	35,50	47,33	59,16	70,99	82,82	94,66	106,49	118,32	130,15	141,98	153,82	165,65	177,48
255	1 257,15	37,71	50,29	62,86	75,43	88,00	100,57	113,14	125,72	138,29	150,86	163,43	176,00	188,57
270	1 331,10	39,93	53,24	66,56	79,87	93,18	106,49	119,80	133,11	146,42	159,73	173,04	186,35	199,67
285	1 405,05	42,15	56,20	70,25	84,30	98,35	112,40	126,45	140,51	154,56	168,61	182,66	196,71	210,76
305	1 503,65	45,11	60,15	75,18	90,22	105,26	120,29	135,33	150,37	165,40	180,44	195,47	210,51	225,55
335	1 651,55	49,55	66,06	82,58	99,09	115,61	132,12	148,64	165,16	181,67	198,19	214,70	231,22	247,73
365	1 799,45	53,98	71,98	89,97	107,97	125,96	143,96	161,95	179,95	197,94	215,93	233,93	251,92	269,92
395	1 947,35	58,42	77,89	97,37	116,84	136,31	155,79	175,26	194,74	214,21	233,68	253,16	272,63	292,10

Tableau II. – Ouvriers

(En euros.)

ÉCHELLE finale	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
140	724,71	21,74	28,99	36,24	43,48	50,73	57,98	65,22	72,47	79,72	86,97	94,21	101,46	108,71
145	750,59	22,52	30,02	37,53	45,04	52,54	60,05	67,55	75,06	82,57	90,07	97,58	105,08	112,59
155	802,36	24,07	32,09	40,12	48,14	56,17	64,19	72,21	80,24	88,26	96,28	104,31	112,33	120,35
170	880,01	26,40	35,20	44,00	52,80	61,60	70,40	79,20	88,00	96,80	105,60	114,40	123,20	132,00
180														
190	983,54	29,51	39,34	49,18	59,01	68,85	78,68	88,52	98,35	108,19	118,02	127,86	137,69	147,53
215	1 112,95	33,39	44,52	55,65	66,78	77,91	89,04	100,17	111,29	122,42	133,55	144,68	155,81	166,94
225														
240	1 242,36	37,27	49,69	62,12	74,54	86,97	99,39	111,81	124,24	136,66	149,08	161,51	173,93	186,35
255	1 320,01	39,60	52,80	66,00	79,20	92,40	105,60	118,80	132,00	145,20	158,40	171,60	184,80	198,00
270	1 397,66	41,93	55,91	69,88	83,86	97,84	111,81	125,79	139,77	153,74	167,72	181,70	195,67	209,65
285	1 475,30	44,26	59,01	73,77	88,52	103,27	118,02	132,78	147,53	162,28	177,04	191,79	206,54	221,30
305														
335														
365														
395														

Tableau III. – Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

ÉCHELLE finale	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
140														
145														
155														
170														
180														
190														
215	1 134,15	34,02	45,37	56,71	68,05	79,39	90,73	102,07	113,41	124,76	136,10	147,44	158,78	170,12
225														
240	1 266,02	37,98	50,64	63,30	75,96	88,62	101,28	113,94	126,60	139,26	151,92	164,58	177,24	189,90
255	1 345,15	40,35	53,81	67,26	80,71	94,16	107,61	121,06	134,52	147,97	161,42	174,87	188,32	201,77
270														
285	1 503,40	45,10	60,14	75,17	90,20	105,24	120,27	135,31	150,34	165,37	180,41	195,44	210,48	225,51
305	1 608,91	48,27	64,36	80,45	96,53	112,62	128,71	144,80	160,89	176,98	193,07	209,16	225,25	241,34
335	1 767,16	53,01	70,69	88,36	106,03	123,70	141,37	159,04	176,72	194,39	212,06	229,73	247,40	265,07
365	1 925,41	57,76	77,02	96,27	115,52	134,78	154,03	173,29	192,54	211,80	231,05	250,30	269,56	288,81
395	2 083,66	62,51	83,35	104,18	125,02	145,86	166,69	187,53	208,37	229,20	250,04	270,88	291,71	312,55

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

AVENANT N° 1 DU 19 FÉVRIER 2016
PORTANT RÉVISION DE L'ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1650800M
IDCC : 3017

Entre
UNIM
UPF

D'une part, et
CFE-CGC
FGTE CFDT
FNPD CGT
FEETS FO

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

Article 1^{er}

Les dispositions de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance sont modifiées comme suit :

- à l'article 1^{er}, deuxième alinéa, les termes « la recommandation d'un organisme assureur » sont remplacés par les termes « la recommandation d'un ou plusieurs organismes assureurs » ;
- le titre de l'article 7 est modifié comme suit : « Recommandation d'un ou plusieurs organismes assureurs et modalités d'adhésion des établissements » ;
- à l'article 7, premier alinéa :
 - les termes « retenir un organisme assureur recommandé » sont remplacés par les termes « retenir un ou plusieurs organismes assureurs recommandés » ;
 - les termes « le choix de l'organisme assureur retenu et recommandé » sont remplacés par les termes « le choix du (ou des) organisme(s) assureur(s) retenu(s) et recommandé (s) » ;
- à l'article 7, deuxième alinéa :
 - les termes « à cet organisme recommandé » sont remplacés par les termes « à cet organisme recommandé ou à ces organismes recommandés » ;

- à l'article 7, troisième alinéa :
 - les termes « d'adhérer à cet organisme » sont remplacés par les termes « d'adhérer à ce ou ces organisme(s) » ;
- à l'article 7, le quatrième alinéa est modifié comme suit :
 - « Un accord conclu entre le (ou les) organisme(s) assureur(s) recommandé(s) et les établissements portuaires ou les entreprises ayant retenu cet organisme (ou ces organismes) formalisera leur adhésion. »
- à l'article 8, deuxième alinéa :
 - les termes « par l'organisme assureur recommandé » sont remplacés par les termes « par le (ou les) organisme(s) recommandé(s) » ;
- à l'article 9, premier alinéa :
 - les termes « en cas d'adhésion à l'organisme recommandé » sont remplacés par les termes « en cas d'adhésion à l'organisme recommandé ou aux organismes recommandés » ;
- à l'article 9, deuxième alinéa :
 - les termes « l'organisme assureur recommandé devra s'engager... » sont remplacés par les termes « le (ou les) organisme(s) assureur(s) recommandé(s) devra (devront) s'engager... » ;
- à l'article 9, troisième alinéa :
 - les termes « quel que soit l'organisme choisi » sont remplacés par les termes « quel(s) que soit (soient) le (ou les) organisme(s) choisis(s) » ;
- le titre de l'article 10 est modifié comme suit : « Réexamen du choix de l'organisme ou des organismes assureurs recommandés » ;
- à l'article 10, premier alinéa :
 - les termes « le choix de l'organisme assureur recommandé » sont remplacés par les termes « le choix de l'organisme ou des organismes assureurs recommandés » ;
- le titre de l'article 11 est modifié comme suit : « Maintien des garanties en cas de changement du ou des organismes assureurs » ;
- à l'article 11, premier alinéa :
 - les termes « par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation » sont remplacés par les termes « par le contrat du ou des organismes assureurs qui ont fait l'objet d'une résiliation » ;
- à l'article 13, premier alinéa :
 - les termes « régime couvert par l'assureur recommandé » sont remplacés par les termes « régime couvert par le (ou les) organisme(s) assureur(s) recommandé(s) ».

Article 2

Les autres dispositions de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance demeurent inchangées.

Article 3

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur à sa signature.

Fait à Paris, le 19 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

AVENANT N° 1 DU 19 FÉVRIER 2016
PORTANT RÉVISION DE L'ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES OUVRIERS DOCKERS INTERMITTENTS

NOR : ASET1650802M
IDCC : 3017

Entre
UNIM
UPF

D'une part, et

CFE-CGC
FGTE CFDT
FNPD CGT
FEETS FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers intermittents sont modifiées comme suit :

- à l'article 1^{er}, deuxième alinéa, les termes « la recommandation d'un organisme assureur » sont remplacés par les termes « la recommandation d'un ou plusieurs organismes assureurs » ;
- le titre de l'article 6 est modifié comme suit : « Recommandation d'un ou plusieurs organismes assureurs et modalités d'adhésion des établissements » ;
- à l'article 6, premier alinéa :
 - les termes « retenir un organisme assureur recommandé » sont remplacés par les termes « retenir un ou plusieurs organismes assureurs recommandés » ;
 - les termes « le choix de l'organisme assureur retenu et recommandé » sont remplacés par les termes « le choix du (ou des) organisme(s) assureur(s) retenu(s) et recommandé (s) » ;
- à l'article 6, deuxième alinéa :
 - les termes « à cet organisme recommandé » sont remplacés par les termes « à cet organisme recommandé ou à ces organismes recommandés » ;

- à l'article 6, troisième alinéa :
 - les termes « d'adhérer à cet organisme » sont remplacés par les termes « d'adhérer à ce ou ces organisme(s) » ;
- à l'article 6, le quatrième alinéa est modifié comme suit :
 - « Un accord conclu entre le (ou les) organisme(s) assureur(s) recommandé(s) et les établissements portuaires ou les entreprises ayant retenu cet organisme (ou ces organismes) formalisera leur adhésion. »
- à l'article 7, deuxième alinéa :
 - les termes « par l'organisme assureur recommandé » sont remplacés par les termes « par le (ou les) organisme(s) recommandé(s) » ;
- à l'article 8, premier alinéa :
 - les termes « en cas d'adhésion à l'organisme recommandé » sont remplacés par les termes « en cas d'adhésion à l'organisme recommandé ou aux organismes recommandés » ;
- à l'article 8, deuxième alinéa :
 - les termes « l'organisme assureur recommandé devra s'engager... » sont remplacés par les termes « le (ou les) organisme(s) assureur(s) recommandé(s) devra (devront) s'engager... » ;
- à l'article 8, troisième alinéa :
 - les termes « quel que soit l'organisme choisi » sont remplacés par les termes « quel(s) que soit (soient) le (ou les) organisme(s) choisis(s) » ;
- le titre de l'article 9 est modifié comme suit : « Réexamen du choix de l'organisme ou des organismes assureurs recommandés » ;
- à l'article 9, premier alinéa :
 - les termes « le choix de l'organisme assureur recommandé » sont remplacés par les termes « le choix de l'organisme ou des organismes assureurs recommandés » ;
- le titre de l'article 10 est modifié comme suit : « Maintien des garanties en cas de changement du ou des organismes assureurs » ;
- à l'article 10, premier alinéa :
 - les termes « par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation » sont remplacés par les termes « par le contrat du ou des organismes assureurs qui ont fait l'objet d'une résiliation » ;
- à l'article 12, premier alinéa :
 - les termes « régime couvert par l'assureur recommandé » sont remplacés par les termes « régime couvert par le (ou les) organisme(s) assureur(s) recommandé(s) ».

Article 2

Les autres dispositions de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers intermittents demeurent inchangées.

Article 3

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur à sa signature.

Fait à Paris, le 19 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

AVENANT N° 1 DU 19 FÉVRIER 2016
PORTANT RÉVISION DE L'ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES OUVRIERS DOCKERS OCCASIONNELS

NOR : ASET1650801M
IDCC : 3017

Entre
UNIM
UPF

D'une part, et

CFE-CGC
FGTE CFDT
FNPD CGT
FEETS FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels sont modifiées comme suit :

- à l'article 1^{er}, deuxième alinéa, les termes « la recommandation d'un organisme assureur » sont remplacés par les termes « la recommandation d'un ou plusieurs organismes assureurs » ;
- le titre de l'article 6 est modifié comme suit : « Recommandation d'un ou plusieurs organismes assureurs et modalités d'adhésion des établissements » ;
- à l'article 6, premier alinéa :
 - les termes « retenir un organisme assureur recommandé » sont remplacés par les termes « retenir un ou plusieurs organismes assureurs recommandés » ;
 - les termes « le choix de l'organisme assureur retenu et recommandé » sont remplacés par les termes « le choix du (ou des) organisme(s) assureur(s) retenu(s) et recommandé(s) » ;
- à l'article 6, deuxième alinéa :
 - les termes « à cet organisme recommandé » sont remplacés par les termes « à cet organisme recommandé ou à ces organismes recommandés ».

- à l'article 6, troisième alinéa :
 - les termes « d'adhérer à cet organisme » sont remplacés par les termes « d'adhérer à ce ou ces organisme(s) » ;
- à l'article 6, le quatrième alinéa est modifié comme suit :
 - « Un accord conclu entre le (ou les) organisme(s) assureur(s) recommandé(s) et les établissements portuaires ou les entreprises ayant retenu cet organisme (ou ces organismes) formalisera leur adhésion. »
- à l'article 7, deuxième alinéa :
 - les termes « par l'organisme assureur recommandé » sont remplacés par les termes « par le (ou les) organisme(s) recommandé(s) » ;
- à l'article 8, premier alinéa :
 - les termes « en cas d'adhésion à l'organisme recommandé » sont remplacés par les termes « en cas d'adhésion à l'organisme recommandé ou aux organismes recommandés » ;
- à l'article 8, deuxième alinéa :
 - les termes « l'organisme assureur recommandé devra s'engager... » sont remplacés par les termes « le (ou les) organisme(s) assureur(s) recommandé(s) devra (devront) s'engager... » ;
- à l'article 8, troisième alinéa :
 - les termes « quel que soit l'organisme choisi » sont remplacés par les termes « quel(s) que soit (soient) le (ou les) organisme(s) choisis(s) » ;
- le titre de l'article 9 est modifié comme suit : « Réexamen du choix de l'organisme ou des organismes assureurs recommandés » ;
- à l'article 9, premier alinéa :
 - les termes « le choix de l'organisme assureur recommandé » sont remplacés par les termes « le choix de l'organisme ou des organismes assureurs recommandés » ;
- le titre de l'article 10 est modifié comme suit : « Maintien des garanties en cas de changement du ou des organismes assureurs » ;
- à l'article 10, premier alinéa :
 - les termes « par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation » sont remplacés par les termes « par le contrat du ou des organismes assureurs qui ont fait l'objet d'une résiliation » ;
- à l'article 12, premier alinéa :
 - les termes « régime couvert par l'assureur recommandé » sont remplacés par les termes « régime couvert par le (ou les) organisme(s) assureur(s) recommandé(s) ».

Article 2

Les autres dispositions de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels demeurent inchangées.

Article 3

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur à sa signature.

Fait à Paris, le 19 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

AVENANT N° 2 DU 28 JUIN 2016
PORTANT RÉVISION DE L'ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1650803M
IDCC : 3017

Entre
UNIM
UPF

D'une part, et

CFE-CGC
FGTE CFDT
FNPD CGT
FEETS FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'accord du 17 décembre 2015, révisé par avenant du 19 février 2016, détermine de nouvelles garanties collectives obligatoires de prévoyance complémentaire en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès, et prévoit la recommandation d'un ou de plusieurs organismes assureurs pour en assurer la gestion.

L'accord susvisé prévoit que les garanties qu'il institue prendront effet au 1^{er} juillet 2016, les établissements publics portuaires bénéficiant pour leur part d'un délai maximum de dix-huit mois à compter de cette date pour en assurer la mise en œuvre, compte tenu de leurs obligations en matière d'appel d'offres.

Une procédure de mise en concurrence préalable à la recommandation d'un ou de plusieurs organismes assureurs a été engagée selon les règles définies par décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015. Un avis d'appel à la concurrence a été publié à cet effet le 23 février 2016.

En raison d'un contexte national très tendu, le calendrier de déroulement de cette procédure n'a pu être totalement respecté.

Le choix d'un ou de plusieurs organismes assureurs recommandés ne pourra donc être effectué avant le 1^{er} juillet 2016.

En conséquence, les parties signataires de l'accord du 17 décembre 2015 conviennent de le réviser comme suit :

Article 1^{er}

L'article 14 de l'accord du 17 décembre 2015 est modifié comme suit :

- au deuxième alinéa de cet article, les termes « à compter du 1^{er} juillet 2016 » sont remplacés par les termes « au plus tard le 1^{er} janvier 2017 ».
- au troisième alinéa de cet article, les termes « 18 mois pour effectuer ces procédures » sont remplacés par les termes « 12 mois à compter du 1^{er} janvier 2017 pour effectuer ces procédures et mettre en œuvre les garanties définies par le présent accord ».

La rédaction de l'article 8 de l'accord du 17 décembre 2015 est adaptée comme suit :

- au premier alinéa de cet article, les termes « dix-huit mois » sont remplacés par les termes « douze mois ».

Article 2

Les autres dispositions de l'accord du 17 décembre 2015 modifié par l'avenant du 19 février 2016 demeurent inchangées.

Article 3

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à sa signature, et au plus tard le 30 juin 2016.

Fait à Paris, le 28 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

AVENANT N° 2 DU 28 JUIN 2016
PORTANT RÉVISION DE L'ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES OUVRIERS DOCKERS INTERMITTENTS

NOR : ASET1650805M
IDCC : 3017

Entre
UNIM
UPF

D'une part, et
CFE-CGC
FGTE CFDT
FNPD CGT
FEETS FO

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

PRÉAMBULE

L'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers intermittents, révisé par avenant du 19 février 2016, détermine de nouvelles garanties collectives obligatoires de prévoyance complémentaire en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès, et prévoit la recommandation d'un ou de plusieurs organismes assureurs pour en assurer la gestion.

L'accord susvisé prévoit que les garanties qu'il institue prendront effet au 1^{er} juillet 2016.

Une procédure de mise en concurrence préalable à la recommandation d'un ou de plusieurs organismes assureurs a été engagée selon les règles définies par décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015. Un avis d'appel à la concurrence a été publié à cet effet le 23 février 2016.

En raison d'un contexte national très tendu, le calendrier de déroulement de cette procédure n'a pu être totalement respecté.

Le choix d'un ou de plusieurs organismes assureurs recommandés ne pourra donc être effectué avant le 1^{er} juillet 2016.

En conséquence, les parties signataires de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers intermittents conviennent de le réviser selon les dispositions ci-après.

Article 1^{er}

L'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers intermittents est modifié comme suit :

- à l'article 7, premier alinéa, les termes « au plus tard à la date du 1^{er} juillet 2016 » sont remplacés par les termes « au plus tard à la date du 1^{er} janvier 2017 » ;
- à l'article 13, deuxième alinéa, les termes « à compter du 1^{er} juillet 2016 » sont remplacés par les termes « au plus tard le 1^{er} janvier 2017 ».

Article 2

Les autres dispositions de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers intermittents modifié par avenant du 19 février 2016 demeurent inchangées.

Article 3

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à sa signature, et au plus tard le 30 juin 2016.

Fait à Paris, le 28 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

AVENANT N° 2 DU 28 JUIN 2016
PORTANT RÉVISION DE L'ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES OUVRIERS DOCKERS OCCASIONNELS

NOR : ASET1650804M
IDCC : 3017

Entre
UNIM
UPF

D'une part, et
CFE-CGC
FGTE CFDT
FNPD CGT
FEETS FO

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

PRÉAMBULE

L'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels, révisé par avenant du 19 février 2016, détermine de nouvelles garanties collectives obligatoires de prévoyance complémentaire en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès, et prévoit la recommandation d'un ou de plusieurs organismes assureurs pour en assurer la gestion.

L'accord susvisé prévoit que les garanties qu'il institue prendront effet au 1^{er} juillet 2016.

Une procédure de mise en concurrence préalable à la recommandation d'un ou de plusieurs organismes assureurs a été engagée selon les règles définies par décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015. Un avis d'appel à la concurrence a été publié à cet effet le 23 février 2016.

En raison d'un contexte national très tendu, le calendrier de déroulement de cette procédure n'a pu être totalement respecté.

Le choix d'un ou de plusieurs organismes assureurs recommandés ne pourra donc être effectué avant le 1^{er} juillet 2016.

En conséquence, les parties signataires de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels conviennent de le réviser selon les dispositions ci-après.

Article 1^{er}

L'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels est modifié comme suit :

- à l'article 7, premier alinéa, les termes « au plus tard à la date du 1^{er} juillet 2016 » sont remplacés par les termes « au plus tard à la date du 1^{er} janvier 2017 » ;
- à l'article 13, deuxième alinéa, les termes « à compter du 1^{er} juillet 2016 » sont remplacés par les termes « au plus tard le 1^{er} janvier 2017 ».

Article 2

Les autres dispositions de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels modifié par avenant du 19 février 2016 demeurent inchangées.

Article 3

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à sa signature, et au plus tard le 30 juin 2016.

Fait à Paris, le 28 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165160330-000816

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
