

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2017/09 DU 18 MARS 2017

	<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	73

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/09

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Alimentaires (cinq branches) : avenant n° 4 du 6 juillet 2016 à la convention collective	4
Alimentaires (cinq branches) : avenant n° 7 du 6 juillet 2016 relatif au régime de prévoyance	8
Alimentaires (industries) : accord n° 104 du 16 décembre 2016 relatif au régime de prévoyance	10
Assistance (sociétés) : avenant n° 33 du 22 décembre 2016 à la convention collective.....	12
Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) : avenant du 1^{er} décembre 2016 relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2017.....	13
Collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs : accord n° 78 du 18 janvier 2017 relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2017 (national et Ile-de-France)	15
Espace de loisirs, d'attractions et culturels : avenant n° 55 du 16 décembre 2016 relatif à la mise en place de la plate-forme sociale 2017-2019	17
Immobilier : avenant n° 71 du 1^{er} décembre 2016 relatif au régime de prévoyance et de remboursement de frais de santé.....	20
Métallurgie (Isère et Hautes-Alpes) : avenant du 30 novembre 2016 relatif à la mensualisation et au dialogue social	25
Particulier employeur (salariés, assistants maternels) : accord-cadre interbranches du 24 novembre 2016 relatif aux règles d'organisation et au choix du service de santé au travail, au suivi individuel et collectif et à la prévention de l'altération de la santé des travailleurs..	36
Pâtes alimentaires sèches et couscous : avenant n° 2016-01 du 1^{er} décembre 2016 relatif aux salaires minima horaires, aux primes d'ancienneté, de vacances et autres indemnités ...	44
Ports et manutention : accord du 3 novembre 2016 relatif à la continuité des contrats de travail	48
Ports et manutention : avenant n° 3 du 3 novembre 2016 à l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance.....	51
Ports et manutention (ouvriers dockers intermittents) : avenant n° 3 du 3 novembre 2016 à l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance des ouvriers dockers intermittents.....	53

Ports et manutention (ouvriers dockers occasionnels) : avenant n° 3 du 3 novembre 2016 à l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels	55
écuredité sociale (organismes) : avenant du 15 novembre 2016 portant prorogation de l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle.....	57
Travaux publics : avenant n° 4 du 30 décembre 2016 portant prorogation de l'accord du 8 décembre 2009 relatif à l'ordre des tuteurs.....	59
Travaux publics (Bourgogne [ouvriers]) : accord du 14 décembre 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2017	61
Travaux publics (Bourgogne [ouvriers, ETAM]) : accord du 14 décembre 2016 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2017 (Bourgogne)	63
Travaux publics (Bourgogne [ETAM]) : accord du 14 décembre 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2017	65
Travaux publics (Bretagne [ouvriers]) : accord du 12 décembre 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2017	67
Travaux publics (Bretagne [ouvriers, ETAM]) : accord du 12 décembre 2016 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2017 (Bretagne)	69
Travaux publics (Bretagne [ETAM]) : accord du 12 décembre 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2017 (Bretagne)	71

Brochure n° 3384

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

AVENANT N° 4 DU 6 JUILLET 2016
À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1750196M
IDCC : 3109

Entre
SNPE
Alliance 7
SNFBP
FICF
CSFL
STEPI
FEDALIM
SCF
Entreprises des glaces et surgelés

D'une part, et

FGTA FO
CSFV CFTC
FNAA CFE-CGC
FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il a été décidé de conclure le présent avenant portant révision de plusieurs dispositions de la convention collective des 5 branches industries alimentaires diverses du 21 mars 2012.

Article 1^{er}

Le présent avenant règle les rapports entre les employeurs et les salariés relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective des cinq branches industries alimentaires diverses du 21 mars 2012.

Article 2

L'article 4.10.2. « Ancienneté » est modifié comme suit : « de la durée des contrats antérieurs dans l'ensemble des sociétés du groupe, à l'exclusion de ceux qui auraient été rompus pour faute grave et lourde ».

Article 3

L'article 4.13. « Indemnités de départ et de mise à la retraite » est modifié comme suit :

« Les salariés quittant volontairement ou non l'entreprise, bénéficient d'une indemnité de départ ou de mise en retraite distincte du préavis dès lors qu'ils peuvent prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale.

4.13.1. Départ volontaire à la retraite

Le départ volontaire d'un salarié ayant fait valoir ses droits à la retraite à taux plein ne constitue pas une démission.

4.13.1.1. Indemnité

L'indemnité conventionnelle de départ à la retraite est égale à la moitié de l'indemnité conventionnelle de licenciement telle que figurant dans le tableau à l'article 4.12.4, indemnité à laquelle aurait pu prétendre le salarié en fonction de son ancienneté, majoration d'âge non comprise.

4.13.1.2. Préavis

Lors du départ volontaire à la retraite, le salarié devra respecter un délai de préavis conformément aux articles L. 1237-10 et L. 1234-1 du code du travail.

4.13.2. Mise à la retraite

La mise à la retraite par l'employeur conformément au premier alinéa de l'article L. 1237-5 du code du travail ne constitue pas un licenciement.

4.13.2.1. Indemnité

L'indemnité conventionnelle de mise à la retraite est égale à la moitié de l'indemnité conventionnelle de licenciement telle que figurant dans le tableau 4.12.4. ; indemnité à laquelle aurait pu prétendre le salarié en fonction de son ancienneté, majoration d'âge non comprise. En tout état de cause, le salarié mis à la retraite par l'employeur, ne pourra recevoir une indemnité inférieure à celle prévue par la loi en cas de licenciement, quelle que soit son ancienneté.

4.13.2.1. Préavis

Conformément aux dispositions des articles L. 1237-6 et L. 1234-1 du code du travail, l'employeur devra observer un préavis égal, sauf disposition plus favorable, au préavis dû en cas de licenciement.

Pour les techniciens et agents de maîtrise, l'employeur devra respecter un délai de préavis de 3 mois.

Ce délai de préavis est porté à 6 mois pour la mise à la retraite de cadres. »

Article 4

Le premier alinéa de l'article 6.2.3 « prime annuelle » est modifié comme suit :

« Il est attribué dans chaque établissement aux salariés non cadres, comptant au moins 1 an d'ancienneté, une prime annuelle calculée au prorata du temps de travail effectif de l'intéressé. La période de référence retenue pour le calcul du temps de travail effectif est celle applicable dans l'établissement. Les périodes assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul de la durée du congé payé doivent également être prises en compte. À concurrence de son montant, la prime ne se cumule pas

avec toutes autres primes, participation (à l'exclusion de la participation résultant de la loi), existant dans l'établissement ayant un caractère annuel et non aléatoire, qu'elle qu'en soit la dénomination dès lors qu'elles ont le même objet (exemples : prime de fin d'année, treizième mois...).

La prime annuelle s'imputerait sur tout avantage de même nature pouvant résulter de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'intervenir ultérieurement.

Les avantages prévus par cet article ne pourront être la cause de réduction des avantages acquis antérieurement à sa signature.

Cette prime peut être versée en plusieurs fois. Ses modalités d'application dans l'établissement et notamment la détermination de la période de référence, ainsi que la ou les dates de versement, sont fixées en accord avec les représentants du personnel.

En cas de départ en cours d'année, quel qu'en soit le motif, le salarié reçoit la fraction de la prime qui lui est acquise à la date d'effet du contrat.

Pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté et moins de 3 ans d'ancienneté, la prime sera fixée à 70 % du montant de la RMGH de l'intéressé.

Les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté bénéficieront d'une prime annuelle égale à 100 % du montant de la RMGH de l'intéressé.

Article 5

L'article 7.1.6. « travail du dimanche et des jours fériés » est modifié comme suit :

« 7.1.6.1. Travail du dimanche

Le travail du dimanche mentionné dans cet article doit s'entendre d'un travail entrant dans les cas de dérogations au repos dominical prévus par la loi.

Les heures effectuées exceptionnellement le dimanche sont majorées de 75 % s'ajoutant, le cas échéant, à la majoration au titre des heures supplémentaires.

Les heures effectuées habituellement le dimanche sont majorées de 30 % à condition qu'il n'ait pas déjà été tenu compte, au moment de l'embauche, de l'obligation du travail habituel du dimanche dans la fixation de la rémunération de l'intéressé. Si, à l'occasion de l'embauche, il en est tenu compte, ce point doit être précisé par écrit.

7.1.6.2. Travail des jours fériés

Tous les jours fériés sont normalement chômés et leur rémunération est comprise dans la rémunération mensuelle.

Au cas où le salarié serait amené, en raison des nécessités du service, à travailler un jour férié, il aurait droit à un jour de repos compensateur n'entraînant aucune réduction de la rémunération du mois au cours duquel ce repos serait pris, et cela de préférence à la majoration de la rémunération dont il serait susceptible de bénéficier au titre de son travail ledit jour férié sous réserve de la législation applicable pour le travail du 1^{er} Mai.

Si les nécessités du service ne permettaient pas d'accorder le repos compensateur, le salarié serait, dans les conditions prévues par la réglementation applicable à la journée du 1^{er} Mai, indemnisé pour le travail effectué le jour férié.

Sauf nécessités impératives liées à la nature du poste occupé, compte tenu de l'activité de l'établissement, toutes dispositions devront être prises, et en cas de difficultés, en liaison avec les représentants du personnel, pour éviter qu'un même salarié soit appelé systématiquement à travailler les jours fériés.

En ce qui concerne les "ponts" susceptibles d'être accordés, sous forme d'autorisation individuelle ou collective préalable d'absence permettant au salarié de ne pas travailler la veille ou le lendemain

d'un jour férié, ils devront dans toute la mesure du possible, et sous réserve donc des seules nécessités de l'organisation du travail et de la production, être accordés de la même façon aux diverses catégories de personnel visées par la présente convention.

Le paiement d'un jour férié n'est pas subordonné à l'accomplissement de la dernière journée de travail le précédant et de la première journée de travail le suivant et par conséquent, l'absence, même non autorisée et non justifiée, d'un salarié au cours de l'une ou de ces 2 journées ou de l'une et l'autre d'entre elles, ne sauraient être sanctionnées par le non-paiement du jour férié.

Cependant, pour qu'un salarié ait droit à l'indemnisation d'un jour férié, il faut, bien entendu, qu'il y ait perte de salaire du fait de ce jour férié, ce qui n'est pas le cas lorsque ce jour férié se situe au cours d'une période d'absence pour maladie ou accident, une telle période ne comportant pas d'attribution du salaire à l'intéressé mais le versement d'indemnités journalières de sécurité sociale ainsi que d'indemnités complémentaires dans les conditions définies par la présente convention. En revanche, lorsqu'un jour férié se trouve être "accolé" à une période d'absence pour maladie ou accident (ou à une période d'absence assimilée), ce jour férié ne doit pas être compris dans une période d'absence, mais au contraire doit être considéré comme inclus dans la période de travail précédente ou suivante, et, à ce titre, donner droit à indemnisation ».

Article 6

Le présent avenant entre en vigueur au jour de sa signature.

Article 7

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

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

Fait à Paris, le 6 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3384

Convention collective nationale

IDCC : 3109. – **CINQ BRANCHES**
INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES

AVENANT N° 7 DU 6 JUILLET 2016
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1750197M

IDCC : 3109

Entre

SNPE

Alliance 7

SNFBP

FICF

CSFL

STEPI

FEDALIM

SCF

Entreprises des glaces et surgelés

D'une part, et

FGTA FO

CSFV CFTC

FNAACFE-CGC

FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de proroger les taux de cotisation par garantie.

Article 1^{er}

Modification du régime de prévoyance

L'article 10 de la convention collective nationale est ainsi modifié :

« 10. Prévoyance

Article 10.8

Cotisations

Les cotisations sont assises sur le salaire brut tranches A et B.

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations, le 13^e mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas prises en compte dans l'assiette des cotisations, les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence).

La tranche A correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale. La tranche B correspond à la fraction de salaire excédant le plafond annuel de la sécurité sociale, dans la limite de trois fois celui-ci. »

(En pourcentage.)

GARANTIE	TAUX DE COTISATION	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉ
Décès	0,16	0,04	0,12
Allocation obsèques	0,04	0,02	0,02
Rente éducation	0,10 (*)	0,03	0,07
Rente handicap	0,02	0,01	0,01
Incapacité de travail	0,10	–	0,10
Invalidité	0,22	0,22	–
Total	0,64	0,32	0,32

(*) Le taux d'appel s'applique jusqu'au 31 décembre 2018 (taux contractuel : 0,12 % TA TB).

Selon le tableau ci-dessus, la répartition du total des cotisations est établie sur la base de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié. »

Article 2

Date d'effet

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2017.

Article 3

Dépôt et extension

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

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

Fait à Paris, le 6 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3127

Convention collective nationale
IDCC : 1396. – INDUSTRIES DE PRODUITS
ALIMENTAIRES ÉLABORÉS

ACCORD N° 104 DU 16 DÉCEMBRE 2016
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1750188M
IDCC : 1396

Entre

ADEPALE

D'une part, et

FGTA FO

CSFV CFTC

FNAA CFE-CGC

FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord vise à modifier, à titre temporaire, les taux d'une partie des cotisations prévues à l'article 40.3 de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés.

Article 1^{er}

Modifications des taux de cotisation

Pendant la durée d'application du présent accord, la cotisation, prévue aux alinéas 3 et 4 de l'article 40.3 de la convention collective nationale, destinée au financement de la garantie complémentaire longue maladie pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise est fixée à 0,21 % de la masse salariale brute du personnel affilié.

Cette cotisation est partagée entre l'employeur et le salarié dans les conditions suivantes :

- part employeur : 0,161 %;
- part salarié : 0,049 %.

Pendant la durée d'application du présent accord, la cotisation, prévue à l'alinéa 7 de l'article 40.3 de la convention collective nationale, destinée au financement de la garantie rente éducation des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, est globalement fixée à 0,08 % du salaire de référence tel que défini au *b* de l'article 40.2.4. Sa répartition demeure inchangée.

Aucune modification n'est apportée aux autres taux de cotisations.

Article 2

Date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 2016.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa prise d'effet. Jusqu'à son terme, l'opportunité de sa révision sera évoquée annuellement.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

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

Fait le 16 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3279

Convention collective nationale
IDCC : 1801. – SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE

AVENANT N° 33 DU 22 DÉCEMBRE 2016
À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : *ASET1750187M*
IDCC : 1801

Entre
SNSA

D'une part, et
CSFV CFTC
CFDT banques
FAA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Sont convenus conformément à l'article 6 de la convention collective nationale des sociétés d'assistance de réviser comme suit le texte concernant les frais d'obsèques :

« Frais d'obsèques

Allocation minimale de 75 % du plafond mensuel de la sécurité sociale dans la limite des frais réels au jour de l'événement en cas de décès du salarié, de son conjoint, de son concubin, de son partenaire de pacte civil de solidarité (Pacs), d'un enfant mineur ou majeur à charge au sens de la législation fiscale.

Le versement de l'allocation, par l'organisme de prévoyance, intervient dans le délai maximum de 15 jours à compter de la réception de la demande dûment complétée des justificatifs (certificat de décès, RIB et factures). »

Le présent avenant, qui revêt un caractère normatif, vise les salariés des sociétés appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

Fait à Paris, le 22 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110

Convention collective nationale

**IDCC : 2247. – ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES
ET/OU DE RÉASSURANCES**

**AVENANT DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2017**

NOR : ASET1750204M

IDCC : 2247

Entre
CSCA

D'une part, et

CGT finances
SNECAA CFE-CGC
SN2A CFTC
FBA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément au 4^e alinéa de l'article 22 de la convention collective du 18 janvier 2002, ainsi qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 juin 2004, les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire, ont décidé, après avoir négocié, de majorer au 1^{er} janvier 2017 les salaires annuels minima fixés à l'annexe IV, réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 4 décembre 2014, comme suit :

- + 1,20 % pour les classes A, B et C ;
- + 0,8 % pour les classes D, E, F, G et H.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2017, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

(En euros.)

CLASSE	SALAIRE ANNUEL MINIMUM
A	18 659
B	19 900
C	21 144
D	23 539
E	27 876

CLASSE	SALAIRE ANNUEL MINIMUM
F	33080
G	38406
H	47077

Fait à Paris, le 1^{er} décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3169

Convention collective nationale

IDCC : 3213. – **COLLABORATEURS SALARIÉS DES ENTREPRISES
D'ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION
ET DES MÉTREURS-VÉRIFICATEURS**

ACCORD N° 78 DU 18 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2017
(NATIONAL ET ÎLE-DE-FRANCE)

NOR : ASET1750199M
IDCC : 3213

Entre

UNTEC

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

CFE-CGC BTP

SYNATPAU CFDT

FG FO construction

FESSAD UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les signataires du présent accord, prenant acte des propositions de la commission nationale paritaire réunie le 18 janvier 2017 à Paris, décident de fixer les valeurs de salaires minima par niveau selon le tableau ci-après :

ETAM

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL MENSUEL national	SALAIRE MINIMAL MENSUEL région Ile-de-France
A 1	1 566,00	1 632,00
A 2	1 690,00	1 802,00
B	1 928,00	2 026,00
C	2 133,00	2 240,00
D	2 423,00	2 543,00

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL MENSUEL national	SALAIRE MINIMAL MENSUEL région Ile-de-France
E	2 636,00	2 778,00
F	2 919,00	3 082,00

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL MENSUEL national	SALAIRE MINIMAL MENSUEL région Île de France
G	3 238,00	3 462,00
H	3 412,00	3 637,00
I	4 027,00	4 250,00

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2017 et pourra être révisé à la demande de l'une des parties en fonction de l'évolution des salaires, et au minimum deux fois par an.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée entre hommes et femmes.

Les parties signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Fait à Paris, le 18 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3275

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

AVENANT N° 55 DU 16 DÉCEMBRE 2016
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA PLATE-FORME SOCIALE 2017-2019

NOR : ASET1750191M
IDCC : 1790

Entre
SNDLL
SNELAC

D'une part, et

CGT-FO
UNSA
FS CFTD
FCS CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de l'élaboration du programme des travaux et des négociations futures, les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés se sont rencontrées en date des 16 septembre et 28 octobre 2016 afin de partager et d'échanger sur la méthodologie de travail et les priorités pour les trois prochaines années en termes d'orientations en matière sociale.

Elles ont ainsi décidé de travailler sur les thèmes de l'emploi, de la formation professionnelle, des classifications, de la protection sociale et du dialogue social.

Prenant en considération la nécessité de mieux appréhender les sujets et de prendre plus de temps pour la préparation, elles ont distingué les thèmes sur lesquels une concertation préalable renforcera l'efficacité d'une démarche de coconstruction, ceux pour lesquels les parties ne disposent pas nécessairement de l'ensemble des éléments pour mener à bien les négociations, et enfin ceux pour lesquels les négociations peuvent être engagées plus aisément.

Les travaux menés devront permettre d'étoffer le socle conventionnel en attachant une importance particulière à certains publics prioritaires. Les parties s'engagent à prendre en considération le contexte économique dans chacune de leurs réflexions et discussions afin de donner à la branche

des espaces de loisirs, d'attractions et culturels l'agilité nécessaire pour faire face aux nouvelles mutations et transformations dans le domaine des loisirs nécessaires à la compétitivité.

Article 1^{er}

Les thèmes

Cinq grands thèmes ont été identifiés :

- emploi :
 - égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes ;
 - recrutement de travailleurs handicapés ;
 - temps de travail : temps partiel, travail du dimanche, travail de nuit ;
 - rémunération ;
 - bourse à l'emploi ;
- formation professionnelle :
 - développement des compétences et parcours professionnels ;
 - vers un CFA de branche ;
- classifications ;
- protection sociale
 - mise en place d'un fonds d'action sociale ;
 - risques professionnels et pénibilité ;
- Dialogue social
 - constitution d'une méthodologie de travail et de négociation ;
 - moyens.

Elles ont bien évidemment convenu également qu'il ne s'agissait pas d'une plate-forme sociale exclusive de tous autres sujets que les partenaires sociaux pourraient être amenés à aborder en fonction de l'actualité et/ou des besoins.

Article 2

Fonctionnement et calendrier

Les parties ont ainsi défini le calendrier prévisionnel, étant précisé qu'elles ont fixé une réunion paritaire sur la journée entière par mois (exception faite du mois d'août) et ceci afin de pouvoir avancer à un rythme régulier et soutenu.

Ainsi, au cours de l'année 2017 seront abordés les sujets suivants :

- 1^{er} semestre 2017 :
 - les classifications : concertation en groupe de travail lors des séances plénières ;
 - dialogue social (méthodologie et moyens) : concertation en groupe de travail lors des séances plénières ;
 - construction et élaboration du cahier des charges et appel à la concurrence pour disposer d'éléments statistiques supplémentaires y compris en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes : concertation en groupe de travail lors des séances plénières ;
 - mise en place d'un fonds d'action sociale ;
 - rémunération et temps de travail.
- 2^d semestre 2017 :
 - les classifications : poursuite des travaux en concertation en groupe de travail lors des séances plénières ;
 - construction et élaboration d'un cahier des charges pour la répartition et l'analyse des risques professionnels et la pénibilité en lien avec la cartographie des métiers : concertation en groupe de travail lors des séances plénières ;

- égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes : négociation si retour préalable des éléments statistiques pour l'élaboration du diagnostic ;
- négociation d'un accord sur le dialogue social au niveau de la branche suite au travail préalable de concertation ;
- vers un CFA de branche : concertation en groupe de travail lors des séances plénières incluant également l'OPCA.

Elles ont ensuite convenu de traiter des sujets suivants au cours de l'année 2018 :

- 1^{er} semestre 2018 :
 - les classifications : poursuite des travaux en concertation en groupe de travail lors des séances plénières si nécessaire ;
 - négociation d'un accord en faveur du recrutement des travailleurs handicapés ;
 - mise en œuvre d'un CFA de Branche en fonction des résultats de la concertation ;
 - négociations relatives aux rémunérations minimales ;
 - bourse à l'emploi : concertation en groupe de travail lors des séances plénières ;
 - développement des compétences et parcours professionnels : concertation en groupe de travail lors des séances plénières ;
- 2^d semestre 2018 :
 - négociation sur la mise en place d'un nouveau système de classifications si aboutissement des travaux préparatoires ;
 - identification des risques professionnels et pénibilité en lien avec la cartographie des métiers ;
 - mise en œuvre du système de bourse à l'emploi suite à la concertation préalable.

Enfin en 2019, elles finaliseront les sujets restants à savoir :

- 1^{er} semestre 2019 :
 - finalisation en tant que de besoin de la négociation sur les classifications ;
 - négociation sur le développement des compétences et des parcours professionnels, celle-ci étant étroitement liée au système de classifications ;
 - négociations relatives aux rémunérations minimales ;
- 2^d semestre 2019 :
 - vers un accord sur la qualité de vie au travail...

Les parties sont convaincues que cette démarche de concertation et cette méthodologie sont le gage d'un dialogue efficace qui permettra d'allier les orientations sociales à celles du développement de la branche et de ses diverses activités.

Article 3

Le présent accord, conclu à durée déterminée, s'appliquera du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019. Cet accord sera déposé au ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris dont dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Article 4

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

Fait à Paris, le 16 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090

Convention collective nationale

IDCC : 1527. – IMMOBILIER

**(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,
agents immobiliers, etc.)**

AVENANT N° 71 DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2016

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET DE REMBOURSEMENT DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1750190M

IDCC : 1527

Entre
FNAIM
SNRT
FSIF
FEPL
UNIS

D'une part, et

FS CFDT
CGT CDS

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

NOTE EXPLICATIVE

1. Un régime de protection sociale complémentaire a été mis en place dans la profession de l'immobilier par avenant n° 65 à la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988. L'avenant n° 65 à la convention collective nationale de l'immobilier a été étendu, pour partie, par arrêté du 21 décembre 2015, publié au *JORF* n° 0298, le 24 décembre 2015.

Néanmoins, les parties sont convenues de compléter les dispositions de l'avenant n° 65 sur trois points, à savoir :

- le versement des droits non contributifs qui sont définis à l'annexe V de la convention collective nationale de l'immobilier à l'organisme choisi par l'entreprise ;
- l'instauration d'une période transitoire pour les entreprises qui ont souscrit antérieurement au 1^{er} août 2011 un contrat de prévoyance et de remboursement de frais de santé ou uniquement de remboursement de frais de santé ne garantissant pas les mêmes risques à un niveau équivalent à l'avenant n° 65 à la convention collective nationale de l'immobilier ;
- la fixation des taux de cotisations des garanties frais de santé et incapacité de travail, invalidité, décès.

Plutôt que de formuler ces dispositifs complémentaires dans un avenant à l'avenant n° 65, les parties ont préféré les intégrer dans le dispositif initial, ceci par souci d'intelligibilité des textes.

Ainsi, l'avenant n° 65 *bis*, signé par des organisations tant d'employeurs que de salariés, le 1^{er} mars 2016, a été déposé conformément à la loi et demande d'extension en a été faite. Ce texte a fait l'objet d'observations de la COMAREP. Au jour de la signature du présent avenant il n'est pas étendu mais il est applicable depuis 1^{er} avril 2016 pour les entreprises adhérentes à une organisation patronale signataire.

En conséquence, deux dispositifs sont applicables au jour de la signature du présent avenant :

- l'avenant n° 65 *bis* pour les entreprises adhérentes à une organisation patronale signataire ou qui font une application volontaire des dispositions conventionnelles de la convention collective nationale de l'immobilier ;
- l'avenant n° 65 pour les entreprises non adhérentes à une organisation patronale signataire et qui ne font pas une application volontaire des dispositions conventionnelles de la convention collective nationale de l'immobilier.

Depuis, les parties ont convenu de modifier les dispositions de l'avenant n° 65 *bis* sur les points suivants :

- le versement du montant de la cotisation relative à la politique de prévention et à l'action sociale, définie à l'annexe V de la convention collective nationale de l'immobilier, à l'organisme choisi par l'entreprise ;
- la modification de l'objet du versement de la garantie double effet définie à l'article 1.2 de l'annexe V de la convention collective nationale de l'immobilier ;
- la modification de la définition de l'ayant droit pour les garanties « frais de santé » compte tenu de la nouvelle définition du statut d'ayant droit au sens de la sécurité sociale depuis le 1^{er} janvier 2016.

Par voie de conséquence, il a été décidé que le texte du présent avenant modifie l'avenant n° 65 *bis* de la convention collective nationale de l'immobilier.

I. Modifications des dispositions conventionnelles

Au 2 du I de l'article 26 de l'avenant n° 65 *bis* de la convention collective nationale de l'immobilier sont supprimées les dispositions conventionnelles suivantes :

« Cela rend nécessaire la constitution d'un fonds collectif à partir duquel sont financées l'action sociale et la politique de prévention, dont certains aspects sont qualitatifs et (ou) s'appliquent à la collectivité en tant que telle et pas seulement individuellement au profit de chaque salarié. »

Le 6.1.1 de l'article 26 relatif à la mise en œuvre des garanties dans l'entreprise de l'avenant n° 65 *bis* de la convention collective nationale de l'immobilier est modifié comme suit :

« Les entreprises ayant choisi pour la stricte application du présent dispositif conventionnel un autre organisme assureur que celui (ou ceux) recommandé(s) doit (doivent) tout mettre en œuvre pour que soit respectée pleinement l'exigence d'application intégrale du dispositif conventionnel. À cet effet, le contrat d'assurance devra expressément faire référence à l'article 26 de la convention collective et à l'annexe qui s'y rapporte. En particulier, il respectera les droits non contributifs ainsi que la politique de prévention et l'action sociale liés à l'objectif de solidarité tels que définis par la convention collective.

Si la cotisation totale prévue par le contrat d'assurance conclu avec un organisme autre que celui (ou ceux) recommandé(s) est supérieure à celle figurant dans le texte de l'annexe pour des garanties strictement identiques, la part supplémentaire est entièrement due par l'employeur.

Si la cotisation totale prévue par le contrat d'assurance conclu avec un organisme autre que celui (ou ceux) recommandé(s) est inférieure à celle figurant dans le texte de l'annexe, le montant en euros de la part patronale ne pourra être inférieur à celui prévu par le présent régime. »

Au 6.2 de l'article 26 relatif aux dispositions éventuellement plus favorables mises en place par l'entreprise de l'avenant n° 65 *bis* de la convention collective nationale de l'immobilier sont supprimées les dispositions conventionnelles suivantes :

« Quels que soient le ou les organismes retenus pour gérer les garanties collectives, il doit être versé au fonds géré par l'organisme ou les organismes recommandés la contribution de 1.3 % de la cotisation totale affectée à la politique de prévention et à l'action sociale. »

Le 10 de l'article 26 de l'avenant n° 65 *bis* de la convention collective nationale de l'immobilier est modifié comme suit :

« L'action sociale est concrétisée par l'attribution d'une aide financière aux salariés de la branche au vu d'une situation exceptionnelle.

Les entreprises ayant choisi pour la stricte application du présent dispositif conventionnel un autre organisme assureur que celui (ou ceux) recommandé(s) devront mettre en œuvre les mesures d'action sociale telles que définies par la commission paritaire de suivi et conformément aux orientations prises par cette dernière.

Les modalités de mise en œuvre de l'action sociale pour les salariés des entreprises de la branche qui ont choisi le ou les organismes recommandés font l'objet d'un règlement intérieur annexé à la présente convention collective. L'action conduite tient compte, par souci d'efficacité, de celle menée par la caisse ARRCO dont relève l'entreprise.

La politique de prévention fait l'objet d'un examen périodique des partenaires sociaux dans le cadre de la commission paritaire chargée de la négociation de la convention collective. Elle se matérialise par un plan d'action prévu pour 5 ans. Celui-ci concerne les actions conduites en vue d'améliorer les taux de fréquence et de gravité de la sinistralité en ce qui concerne les pathologies qui, sans être des maladies professionnelles, sont en liaison avec les conditions de travail dans la branche; elles visent notamment à l'amélioration de la qualité de vie au travail. Le plan d'action peut aussi s'assigner comme objectif l'amélioration de l'état de santé en général. Un rapport est établi avec la collaboration technique de l'organisme ou des organismes recommandés relatif à la réalisation du plan d'action. Les conclusions de ce rapport servent à définir le plan pour la nouvelle période quinquennale.

Les entreprises ayant choisi pour la stricte application du présent dispositif conventionnel un autre organisme assureur que celui (ou ceux) recommandé(s) devront mettre en œuvre la politique de prévention telles que définies par la commission paritaire de suivi et conformément aux orientations prises par cette dernière.

Les prestations à caractère non directement contributif font également l'objet d'un examen périodique des partenaires sociaux dans le cadre de la commission paritaire chargée de la négociation collective. »

Le 11 de l'article 26 de l'avenant n° 65 *bis* de la convention collective nationale de l'immobilier est modifié comme suit :

« Afin de financer les actions de prévention et l'action sociale, est identifiée, à l'intérieur de la cotisation versée à l'organisme choisi par l'entreprise, une contribution égale à 1.3 % de la cotisation brute totale. Une partie, dont le taux est fixé dans l'annexe, est affectée à l'action sociale, dont le montant, réévalué en fonction des besoins effectifs chaque année, est au minimum de 0,20 % de la cotisation brute totale.

Le contrat d'assurance souscrit par une entreprise auprès d'un organisme autre que celui/ceux recommandés prévoit l'affectation de cette contribution au financement de l'action sociale et de la

politique de prévention. Il s'agit d'une clause substantielle dudit contrat, contribuant à l'effectivité de l'application de la convention collective.

La contribution de 1.3 % ci-dessus est assise sur l'ensemble des cotisations incapacité de travail/invalidité, décès et frais de santé.

Par ailleurs les droits non contributifs définis à l'annexe sont financés par une part de la cotisation égale au minimum à 0,7 % de la cotisation brute totale.

Les partenaires sociaux définissent chaque année et à titre prévisionnel la règle d'affectation d'une partie de ce total à chacun des 3 postes ci-dessus. Le dispositif prévu au présent article 11 vaut donc seulement pour le premier exercice. Au vu des résultats de celui-ci, faisant l'objet d'un rapport établi par le ou les organismes recommandés, les parties à la convention collective décideront donc de la répartition pour l'exercice suivant. »

Au 1.2 de l'article 1^{er} de l'annexe V relatif à la garantie double effet de l'avenant n° 65 *bis* de la convention collective nationale de l'immobilier est supprimée la disposition conventionnelle suivante :

« Avant qu'il ne liquide sa retraite s'il est actif ou l'âge prévu à l'article L. 351-8-1 du code de la sécurité sociale s'il s'agit d'un conjoint au foyer sans profession. »

Le 2.2 de l'article 1^{er} de l'annexe V relatif aux taux de cotisations de la garantie remboursement de frais de santé est modifié comme suit :

« 2.2. Taux de cotisations de la garantie remboursement de frais de santé

Les prestations sont assurées en contrepartie du paiement, pour chaque participant, d'une cotisation mensuelle exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

En cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail (licenciement, rupture conventionnelle ou rupture de la période d'essai, échéance CDD...) au cours d'un mois civil, la totalité de la cotisation du mois au cours duquel l'embauche ou la rupture est intervenue est due.

Régime général	Frais de santé obligatoire adulte	1,29 %
	Frais de santé obligatoire enfant	0,71 %
Régime Alsace-Moselle	Frais de santé obligatoire adulte	0,66 %
	Frais de santé obligatoire enfant	0,43 %

Les taux sont maintenus pour les exercices 2016 et 2017, sauf évolutions de l'environnement législatif et/ou réglementaire. Ils seront reconduits en 2018 à condition que le S/P 2017 ne dépasse pas 103 % et qu'il n'y ait pas d'évolution de l'environnement législatif et/ou réglementaire.

Les participants doivent obligatoirement acquitter la cotisation correspondant à leur situation de famille réelle.

Les ayants droit du participant induisant pour ce dernier une obligation de verser une ou plusieurs cotisations "Adulte" et/ou "Enfant" sont définis de la manière suivante :

- le conjoint du participant ou partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou concubin du participant, dès lors qu'il est ayant droit au sens de la sécurité sociale ou dans le cas contraire, qu'il est en mesure de prouver qu'il n'exerce pas d'activité professionnelle et ne perçoit aucun revenu (salaires, revenus de remplacement, etc.) étant précisé que l'organisme assureur se réserve la possibilité de demander tout justificatif (y compris, la fourniture de l'avis d'imposition) ;

- les enfants du participant ou de son conjoint ou de son partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou du concubin du participant, s'ils sont effectivement à charge du participant (c'est-à-dire si celui-ci pourvoit à leurs besoins et assure leur entretien) et satisfont à l'une des conditions suivantes :
 - être âgés de moins de 16 ans, sans condition ;
 - être âgés de moins de 18 ans sous réserve de justifier annuellement d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
 - être âgés de moins de 26 ans sous réserve, soit de ne pas exercer d'activité rémunératrice et être reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposable, soit d'être atteint d'une invalidité reconnue telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice ;
 - quel que soit leur âge, sous réserve de vivre sous le toit du participant, et d'être titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article 173 du code de la famille et de l'action sociale.

Ainsi, sous réserve des dispenses d'affiliation prévues à l'annexe I, les participants doivent obligatoirement affilier leurs ayants droit au dispositif et à titre d'exemple :

- un participant dont le conjoint ne travaille pas et ne perçoit aucun revenu devra acquitter deux cotisations "Adulte" ;
- un participant divorcé ayant deux enfants de moins de 16 ans devra acquitter, outre sa cotisation "Adulte", deux cotisations "Enfant". »

Le 5.5 de l'article 1^{er} de l'annexe V relatif à la prévention et à l'action sociale de l'avenant n° 65 *bis* de la convention collective nationale de l'immobilier est modifié comme suit :

« Les actions de prévention et d'action sociale sont financées par une contribution égale à 1,3 % du total de la cotisation uniforme versée à l'organisme choisi par l'entreprise.

0,3 % du total de la cotisation uniforme versée à l'organisme choisi par l'entreprise est affecté au financement de l'action sociale.

1 % du total de la cotisation uniforme versée à l'organisme choisi par l'entreprise est affecté au financement des actions de prévention.

Les entreprises ayant choisi un autre organisme que celui (ou ceux) recommandé(s) devront mettre en œuvre les mesures d'action sociale et la politique de prévention telles que définies par la commission paritaire de suivi et conformément aux orientations prises par cette dernière. ».

II. – Entrée en vigueur. – Formalités de dépôt

Sous réserve des dispositions législatives sur l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant prend effet :

- à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa signature pour les entreprises adhérentes à une organisation patronale signataire du présent avenant ;
- pour les entreprises adhérentes à une organisation patronale non signataire au jour de la signature du présent avenant, qui adhéreront au présent avenant postérieurement au 1^{er} jour du mois suivant la signature mais avant l'extension de l'avenant n° 71, le présent avenant n° 71, s'applique à la date indiquée par l'organisation patronale adhérente ;
- le 1^{er} jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant n° 71 pour les entreprises adhérentes à une organisation patronale non signataire ou pour les entreprises non adhérentes à une organisation patronale signataire.

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

Fait à Paris, le 1^{er} décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

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

(Bulletin officiel n° 2002-2 bis)

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

**AVENANT DU 30 NOVEMBRE 2016
RELATIF À LA MENSUALISATION ET AU DIALOGUE SOCIAL**

NOR : ASET1750180M

IDCC : 2221

Entre

UDIMEC Isère

D'une part, et

CFDT

CFTC

CFE-CGC SMI Isère

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord a un double objet :

- intégrer dans la convention collective du 1^{er} octobre 2001, les dispositions nationales de l'avenant du 21 juin 2010 à l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation de la métallurgie, compte tenu du caractère impératif de ces dispositions relatives à la période d'essai, l'indemnité de licenciement, la rupture conventionnelle et le départ volontaire et la mise à la retraite ;
- poursuivre les efforts d'incitation au dialogue social par des dispositions relatives à l'exercice du droit syndical ou de la représentation du personnel, dans l'entreprise mais également sur le territoire couvert par la convention collective au titre des actions menées dans l'intérêt de la branche.

PARTIE I

INTÉGRATION DE L'AVENANT DU 21 JUIN 2010 À L'ACCORD NATIONAL DU 10 JUILLET 1970 SUR LA MENSUALISATION

L'avenant du 21 juin 2010 à l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation de la métallurgie, a complété ou modifié les dispositions nationales de cet accord, essentiellement sur les 4 thèmes suivants :

- la période d'essai ;
- l'indemnité de licenciement ;
- la rupture conventionnelle ;
- le départ volontaire et la mise à la retraite.

À titre exceptionnel et dérogatoire, en raison de la volonté exprimée par ses signataires, les dispositions nationales de l'avenant du 21 juin 2010 présentent un caractère impératif s'imposant de ce fait aux conventions territoriales.

Les organisations signataires de la convention collective du 1^{er} octobre 2001, avaient pris l'engagement, réitéré depuis un accord du 18 mars 2011, d'actualiser et d'intégrer ces dispositions dans leur convention collective territoriale.

En conséquence, dans le prolongement de leurs rencontres, les parties signataires ont arrêté et convenu des dispositions du présent avenant à la convention collective du 1^{er} octobre 2001, relatif aux thèmes précités.

Par accord exprès entre elles, les parties signataires décident notamment que la nouvelle rédaction des articles 6, 57 et 58 ci-après, annule, remplace et se substitue totalement à la rédaction antérieure et aux effets juridiques correspondants de ces articles en vigueur à la date de signature du présent avenant. Également elles créent un nouvel article 57 *bis* relatif à la rupture conventionnelle, dispositif institué par la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

Article 1^{er}

Article 6 « Période d'essai » (Texte nouveau de la convention collective)

1. Objet de la période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

2. Existence de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

D'un commun accord écrit entre les parties, cette période peut être soit supprimée ou réduite, soit, en considération de la nature et de la technicité du poste proposé, prolongée ou renouvelée pour une durée au plus égale aux durées ci-dessous.

Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage, suivant les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'engagement devient définitif à l'expiration de la période d'essai.

3. Durée de la période d'essai

Les signataires rappellent qu'aucun lien n'existe – ni ne doit être établi – entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisées les élections professionnelles.

La durée de la période d'essai est librement fixée de gré à gré par les parties au contrat de travail, sous les réserves suivantes :

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :
 - 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
 - 3 mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

4. Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle

de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- 3 mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 4 mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 5 mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, lorsque le salarié a été embauché à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée du renouvellement éventuel de celle-ci, sans que cela ait pour effet de réduire la durée totale de la période d'essai convenue, renouvellement compris, de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

5. Cessation de la période d'essai

En application de l'article L. 1221-25 du code du travail, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

L'employeur et le salarié ont la possibilité de se notifier mutuellement la résiliation de la période d'essai jusqu'au dernier jour de celle-ci.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- 48 heures au cours du premier mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins 1 semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance de 1 mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

b) Cessation à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures pour une présence d'au moins 8 jours.

Article 2

*Article 57 « Indemnité de licenciement »
(Texte nouveau de la convention collective)*

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, 1 année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

Ancienneté du salarié		Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)	Ancienneté du salarié		Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 an	< 2 ans	0,4 mois	≥ 28 ans	< 29 ans	8,4 mois
≥ 2 ans	< 3 ans	0,6 mois	≥ 29 ans	< 30 ans	8,7 mois
≥ 3 ans	< 4 ans	0,8 mois	≥ 30 ans	< 31 ans	9,0 mois
≥ 4 ans	< 5 ans	1,0 mois	≥ 31 ans	< 32 ans	9,4 mois
≥ 5 ans	< 6 ans	1,2 mois	≥ 32 ans	< 33 ans	9,7 mois
≥ 6 ans	< 7 ans	1,4 mois	≥ 33 ans	< 34 ans	10,0 mois
≥ 7 ans	< 8 ans	1,6 mois	≥ 34 ans	< 35 ans	10,4 mois
≥ 8 ans	< 9 ans	1,8 mois	≥ 35 ans	< 36 ans	10,7 mois
≥ 9 ans	< 10 ans	2,0 mois	≥ 36 ans	< 37 ans	11,0 mois
≥ 10 ans	< 11 ans	2,2 mois	≥ 37 ans	< 38 ans	11,4 mois
≥ 11 ans	< 12 ans	2,7 mois	≥ 38 ans	< 39 ans	11,7 mois
≥ 12 ans	< 13 ans	3,0 mois	≥ 39 ans	< 40 ans	12,0 mois
≥ 13 ans	< 14 ans	3,4 mois	≥ 40 ans	< 41 ans	12,4 mois
≥ 14 ans	< 15 ans	3,7 mois	≥ 41 ans	< 42 ans	12,7 mois
≥ 15 ans	< 16 ans	4,0 mois	≥ 42 ans	< 43 ans	13,0 mois
≥ 16 ans	< 17 ans	4,4 mois	≥ 43 ans	< 44 ans	13,4 mois
≥ 17 ans	< 18 ans	4,7 mois	≥ 44 ans	< 45 ans	13,7 mois
≥ 18 ans	< 19 ans	5,0 mois	≥ 45 ans	< 46 ans	14,0 mois
≥ 19 ans	< 20 ans	5,4 mois	≥ 46 ans	< 47 ans	14,4 mois
≥ 20 ans	< 21 ans	5,7 mois	≥ 47 ans	< 48 ans	14,7 mois
≥ 21 ans	< 22 ans	6,0 mois	≥ 48 ans	< 49 ans	15,0 mois
≥ 22 ans	< 23 ans	6,4 mois	≥ 49 ans	< 50 ans	15,4 mois
≥ 23 ans	< 24 ans	6,7 mois	≥ 50 ans	< 51 ans	15,7 mois
≥ 24 ans	< 25 ans	7,0 mois	≥ 51 ans	< 52 ans	16,0 mois
≥ 25 ans	< 26 ans	7,4 mois	≥ 52 ans	< 53 ans	16,4 mois
≥ 26 ans	< 27 ans	7,7 mois	≥ 53 ans	< 54 ans	16,7 mois
≥ 27 ans	< 28 ans	8,0 mois	≥ 54 ans	< 55 ans	17,0 mois

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus.

Toutefois, par dérogation à l'article 15, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à 1 an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 15, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement, à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondant à chaque nombre d'années pleines (égale au produit de ce nombre d'années pleines par un 1/5 de mois, et par 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans), la valeur de 11/12 de 1/5 de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12 de 2/15 de mois.

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des 12 mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus – telles que les indemnités de maladie – éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ont entendu que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique quel que soit le motif – économique ou personnel – du licenciement. En conséquence, la majoration de 20 % prévue par l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur la sécurité de l'emploi n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus.

En cas de licenciement collectif d'une partie importante du personnel (représentant au moins 25 % de l'effectif) survenant dans une entreprise répondant à la définition communautaire des « PME » suivant la législation en vigueur à la date de naissance du droit à l'indemnité, l'employeur peut procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements échelonnés sur une période de 3 mois au maximum.

Article 3

Article 57 bis « Rupture conventionnelle » (Texte nouveau de la convention collective)

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1^{er}, du code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 57. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée faisant l'objet de la rupture conventionnelle contient une clause de non-concurrence, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture.

Article 4

Article 58 « Allocation de départ en retraite » (Texte nouveau de la convention collective)

1. Départ volontaire à la retraite

1° Définition

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

2° Délai de prévenance

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

3° Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement, tel que déterminé à l'article 57. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 15, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

2. Mise à la retraite

1° Définition

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

2° Délai de prévenance

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

3° Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L. 1237-7 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

En tout état de cause, l'indemnité de mise à la retraite ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 2,5 mois après 15 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 25 ans ;
- 5 mois après 30 ans ;
- 6 mois après 35 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement, tel que déterminé à l'article 57. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 15, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

L'indemnité de mise à la retraite peut, en cas de licenciement collectif concomitant d'une partie importante du personnel (représentant au moins 25 % de l'effectif), constituer une charge particulièrement lourde pour une entreprise. Dans ce cas, pour une entreprise répondant à la définition communautaire des « PME » suivant la législation en vigueur à la date de naissance du droit à l'indemnité, l'employeur peut procéder au règlement de l'indemnité de mise à la retraite par versements échelonnés sur une période de 3 mois au maximum.

PARTIE II

INCITATION AU DIALOGUE SOCIAL

Les parties sont attachées au bon exercice de l'activité syndicale et de la représentation du personnel au sein de l'entreprise, avec une attention particulière pour les PME, mais également à la prise en compte de la contribution des partenaires sociaux de la branche dans les actions extérieures à l'entreprise pouvant contribuer à la défense ou la représentation des intérêts des entreprises et de leurs salariés sur le territoire couvert par la convention collective du 1^{er} octobre 2001.

Les dispositions suivantes viennent compléter les dispositions du chapitre II de la convention collective du 1^{er} octobre 2001 relatives au droit syndical et à la représentation du personnel.

Article 5

Exercice d'un mandat dans l'entreprise pour les mensuels en horaires décalés

Les mensuels titulaires dans leur entreprise d'un mandat syndical ou de représentation du personnel, travaillant en horaires décalés par rapport aux autres mensuels de l'entreprise, peuvent être ainsi amenés à exercer leurs attributions en dehors de leur temps de travail.

Les parties s'accordent sur le fait qu'il convient de tendre à la meilleure conciliation possible de l'exercice d'un mandat syndical ou de représentation du personnel, avec l'activité professionnelle du mensuel.

L'employeur s'efforcera ainsi, dans la mesure du possible et suivant ses contraintes organisationnelles, à être attentif à une telle conciliation, en particulier pour les mensuels ayant des horaires de travail décalés pouvant exercer leurs mandats pour partie sur leur temps de repos.

Étant rappelé que l'employeur ne peut agir que sur les actions relevant de son initiative, doit prendre en compte les nécessités de fonctionnement de l'entreprise d'ordre collectif et économique, ainsi que l'existence de l'ensemble des mandats syndicaux ou de représentation du personnel exercés dans l'entreprise.

Article 6

Exercice du droit syndical hors de l'entreprise Élections professionnelles

Les dernières évolutions législatives ont notamment conduit à allonger certains délais liés à l'organisation des élections des représentants du personnel, en vue de limiter le plus possible les cas de carence des organisations syndicales de salariés.

Le code du travail autorise, pour la négociation du protocole d'accord préélectoral, les organisations syndicales de salariés à composer leur délégation, le cas échéant, de représentants n'appartenant pas obligatoirement à l'entreprise. Les invitations à négocier le protocole d'accord préélectoral conduisent des mensuels à s'absenter de leur entreprise pour aller négocier le protocole dans une autre entreprise du territoire couvert par la convention collective, pour le compte de leur organisation syndicale.

Dans cette hypothèse, le mensuel expressément mandaté par une organisation syndicale de salariés pour participer à la négociation d'un protocole d'accord préélectoral dans une autre entreprise que celle qui l'emploie, située sur le territoire couvert par la convention collective, est autorisé à s'absenter le temps nécessaire à cette participation, dans la limite de 3 absences par année civile.

Sauf dispositions légales plus favorables, cette absence est non rémunérée.

Le mensuel est tenu d'informer préalablement son employeur de sa participation à cette négociation, au moins 5 jours ouvrés à l'avance, en lui fournissant un justificatif, et doit s'efforcer, en accord avec lui, de réduire au minimum les perturbations que son absence pourrait apporter au fonctionnement de son service ou de l'entreprise.

En outre, dans le prolongement des dernières évolutions législatives qui ont donc conduit à allonger certains délais liés à l'organisation des élections des représentants du personnel, et dans le but de contribuer au meilleur déroulement possible de ces élections, l'employeur et les organisations syndicales de salariés invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral, pourront le cas échéant convenir d'un allongement des délais en vigueur, sous réserve toutefois du respect des dispositions légales et réglementaires en la matière.

Article 7

Exercice du droit syndical hors de l'entreprise

Les autorités locales situées sur le territoire de la convention collective, peuvent être amenées à solliciter ou associer les partenaires sociaux afin de prendre en compte les intérêts des entreprises dans leurs actions ou prises de décision. Il est donc important que les partenaires sociaux de la branche puissent être présents à ces occasions, notamment lors de réunions organisées par ces autorités concernant le monde industriel.

Les parties conviennent ainsi que pour les réunions où l'UDIMEC aura été sollicitée ou associée, et sous réserve que l'UDIMEC ait expressément recommandé la présence des organisations syndicales de salariés auprès de l'autorité organisatrice, que le mensuel représentant de ces dernières puisse être autorisé à s'absenter pour participer à ces réunions dans la limite de 2 réunions par année civile.

Dans cette hypothèse, le mensuel qui participe à une telle réunion pour le compte d'une organisation syndicale de salariés, est autorisé à s'absenter le temps nécessaire à cette participation. Il est tenu d'informer préalablement son employeur de sa participation à cette réunion, au moins 5 jours ouvrés à l'avance, en lui fournissant un justificatif, et doit s'efforcer, en accord avec lui, de réduire au minimum les perturbations que son absence pourrait apporter au fonctionnement de son service ou de l'entreprise.

Sauf dispositions légales plus favorables, cette absence est non rémunérée.

Article 8

Formalités de dépôt et date d'effet de l'avenant

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

Le présent avenant s'appliquera à compter de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail, c'est-à-dire à partir du jour qui suivra son dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Article 9

Extension

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

Fait à Grenoble, le 30 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3180

Convention collective nationale

IDCC : 2111. – **SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR**

Brochure n° 3317

Convention collective nationale

IDCC : 2395. – **ASSISTANTS MATERNELS
DU PARTICULIER EMPLOYEUR**

ACCORD-CADRE INTERBRANCHES DU 24 NOVEMBRE 2016
RELATIF AUX RÈGLES D'ORGANISATION ET AU CHOIX DU SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL,
AU SUIVI INDIVIDUEL ET COLLECTIF ET À LA PRÉVENTION
DE L'ALTÉRATION DE LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS

NOR : ASET1750195M

IDCC : 2111, 2395

Entre

FEPEM

D'une part, et

FGTA FO

FS CFDT

CGT CDS

CFTC santé sociaux

SPAMAF

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail (*JORF* n° 0170 du 24 juillet 2011) a modifié la rédaction du 5° de l'article L. 7221-2 du code du travail, renvoyant désormais les salariés du particulier employeur aux dispositions de droit commun pour la surveillance médicale (dispositions du titre II du livre VI de la quatrième partie du code du travail).

Les partenaires sociaux ont entendu conclure sur le sujet un accord-cadre portant sur la branche professionnelle des salariés du particulier employeur et sur celle des assistants maternels du particulier employeur.

En effet, pour les salariés de ces branches, la loi a ouvert la possibilité de prévoir, par accord collectif de branche étendu, des dérogations aux règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé des travailleurs.

Ces dérogations sont nécessaires au regard de la singularité des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur résultant à la fois :

- du nombre élevé de salariés multi-employeurs ;
- du nombre élevé de salariés travaillant à temps partiel ;
- de la diversité des emplois exercés par les salariés du particulier employeur ;
- du domicile privé inviolable qui constitue le lieu de travail ;
- du fait que l'employeur est un particulier personne physique et non une entreprise.

C'est pour répondre aux objectifs ainsi fixés par la loi et en considération du haut degré de mutualisation et de solidarité entre les particuliers employeurs et leurs salariés que les partenaires sociaux ont négocié et conclu le présent accord-cadre. Cet accord est commun aux deux branches professionnelles et sa mise en œuvre est assurée par un accord d'application dans chacune d'elles.

Les partenaires sociaux ont notamment décidé de créer un organisme de gestion national. Sa mission principale est d'assurer l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs de santé au travail (notamment les services de santé au travail) afin de coordonner tous les actes de gestion administrative inhérents à la mise en opérationnalité de ce dispositif, aussi bien concernant le suivi individuel de l'état de santé des salariés que s'agissant de la prévention des risques professionnels, en privilégiant l'appui du réseau territorial engagé par le conseil national paritaire du dialogue social (CNPDS, accord national paritaire du 10 juillet 2013).

Article 1^{er}

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet d'assurer, au plan national, la santé au travail des salariés par :

- la prévention des risques professionnels, en développant l'information/formation des salariés et assistants maternels et des particuliers employeurs en la matière ;
- un suivi professionnel et individuel de l'état de santé des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur.

Article 2

Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord concerne l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de :

- la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 ;
- la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004.

Article 3

Accords de mise en œuvre

La mise en œuvre du présent accord-cadre interbranches est assurée par un accord d'application dans chacune des deux branches professionnelles.

Ces accords de mise en œuvre doivent déployer l'opérationnalité du dispositif de santé au travail prévu par le présent accord-cadre, en fonction des spécificités de chaque branche professionnelle.

Article 4

Organisme de gestion national de la santé au travail

Afin de permettre l'efficacité de la politique de prévention des risques professionnels et du suivi de l'état de santé de l'ensemble des salariés et assistants maternels du particulier employeur mais également de maintenir l'objectif – nécessaire – de simplification administrative pour les particuliers employeurs, il est créé un organisme de gouvernance paritaire interbranches chargé d'assurer la gestion administrative et financière du dispositif de santé au travail créé par le présent accord.

Cet organisme est ci-après dénommé organisme de gestion national (OGN). Il reçoit de chaque particulier employeur mandat pour adhérer en son nom et pour son compte au SSTI compétent et assurer l'ensemble des formalités administratives afférentes. Ce mandat n'exonère pas le particulier employeur de sa responsabilité en la matière.

Article 4.1

Nature et composition de l'organisme de gestion national

L'organisme de gestion national prend la forme juridique d'une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901.

Il est géré paritairement par les organisations représentatives de salariés et d'employeurs de chacune des deux branches concernées et signataires du présent accord.

Il se compose des membres désignés comme suit :

- Pour le collège salarié :
 - un membre désigné par chaque organisation syndicale représentative dans la branche et signataire de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur ;
 - un membre désigné par chaque organisation syndicale représentative dans la branche et signataire de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur ;
- Pour le collège employeur : un nombre égal de membres à celui des représentants des organisations de salariés désignés par l'organisation professionnelle des particuliers employeurs représentative dans les branches et signataire des deux conventions collectives.

Ses règles de fonctionnement sont précisées dans ses statuts et son règlement intérieur.

Article 4.2

Missions de l'organisme de gestion national

L'organisme de gestion national est chargé :

- d'effectuer (avec l'appui du réseau territorial engagé par le conseil national paritaire du dialogue social) pour le compte des particuliers employeurs la gestion administrative du suivi individuel de l'état de santé des salariés des branches ;
- de gérer la contribution santé au travail dans le cadre des règles établies par le présent accord et ses accords de mise en œuvre ;
- d'assurer la conclusion et le suivi des conventions signées avec les SSTI concernés dans le cadre du protocole validé par le CISME ;
- d'effectuer (après contrôle) le règlement financier des prestations des SSTI ;
- d'assurer (après contrôle) la prise en charge des salaires et frais engagés par les salariés ;
- de participer aux programmes de prévention des risques professionnels, avec les SSTI et tout autre institutionnel compétent, au sein du réseau territorial engagé par le CNPDS ;
- d'informer les salariés de l'existence de dispositifs spécifiques ou non aux branches en matière de prévention des risques professionnels ;
- de créer un observatoire paritaire interbranches de la santé au travail ;

- d’assurer la promotion et la communication des actions de prévention des risques professionnels en matière de santé au travail auprès des différents acteurs concernés (salariés du particulier employeur, assistants maternels du particulier employeur, particuliers employeurs, partenaires et institutionnels).

Article 4.3

Délégation partielle des missions à l’IRCEM

Le groupe IRCEM, tiers de confiance de l’ACOSS en charge de l’appel indirect des cotisations, est aujourd’hui le groupe paritaire de protection sociale dédié au secteur du particulier employeur défini par les textes légaux et réglementaires.

Depuis 1973, il a développé des dispositifs et des solutions de gestion adaptés au secteur en termes de simplification des démarches, de fluidité des processus et d’optimisation des coûts. C’est pourquoi les organisations représentatives de salariés et d’employeurs de chacune des deux branches professionnelles entendent lui déléguer la gestion administrative et financière du dispositif de santé au travail créé par le présent accord.

Une convention de gestion précisant les modalités et le contenu de cette délégation est conclue entre l’OGN et l’IRCEM. Elle précise également les conditions dans lesquelles l’IRCEM rend compte de sa mission à l’OGN.

Article 5

Suivi individuel de l’état de santé des salariés

Le suivi individuel de l’état de santé des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur doit être assuré que ceux-ci travaillent à temps plein ou à temps partiel.

Article 5.1

Professionnels concourant au suivi

Le suivi individuel de l’état de santé des salariés et assistants maternels du particulier employeur est assuré par les services de santé au travail interentreprises (SSTI).

En sus de l’équipe pluridisciplinaire des SSTI, les médecins non spécialisés en médecine du travail ayant signé un protocole avec un SSTI, dans les conditions prévues par la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011, peuvent assurer le suivi individuel de l’état de santé de ces salariés.

Lesdits médecins se voient attribuer toutes les prérogatives d’un médecin du travail en la matière.

Article 5.2

Modalités spécifiques du suivi

Afin de satisfaire à l’objectif de simplification administrative, chaque particulier employeur adhère au SSTI compétent par l’intermédiaire de l’organisme de gestion national.

Article 5.2.1

Capacité à occuper un ou plusieurs emplois

Eu égard à la singularité du champ professionnel, et notamment de l’exécution du travail au sein du domicile privé et du nombre élevé de salariés ayant plusieurs particuliers employeurs, le suivi individuel de l’état de santé des salariés et des assistants maternels du particulier employeur est attaché au salarié et non à son poste de travail.

Ce suivi est donc réalisé, au bénéfice de tous les particuliers employeurs, au regard de l’ensemble des emplois du salarié dans les conditions fixées par les accords de mise en œuvre et dans la limite de trois emplois, qu’ils soient ou non exercés au moment du suivi.

En conséquence, le salarié effectue une seule visite par type de suivi pratiqué (visite d'information et de prévention, suivi périodique, visite de reprise, etc.) et ce, quels que soient le nombre d'employeurs et le nombre d'emplois (dans la limite de trois).

Ainsi, la visite d'information et de prévention n'a pas lieu lorsque le salarié est embauché pour occuper un emploi pour lequel il bénéficie d'ores et déjà d'une attestation en cours de validité.

Les emplois pour lesquels le salarié bénéficie d'un suivi individuel sont mentionnés sur l'attestation délivrée au salarié par le SSTI.

L'employeur doit s'assurer que le salarié a bénéficié d'un suivi pour l'emploi exercé dans un délai dont la durée est fixée par chacun des accords de mise en œuvre.

Article 5.2.2

Inaptitude

Eu égard à la singularité du secteur de l'emploi entre particuliers, notamment à l'exercice de l'activité au sein du domicile privé ainsi qu'à la multi-activité des salariés du secteur, sauf accord exprès du particulier employeur ou de l'assistant maternel, le médecin ne peut effectuer ni étude du poste, ni étude des conditions de travail au domicile privé au sein duquel l'emploi est exercé.

L'inaptitude d'un salarié à un ou plusieurs des emplois définis dans les accords de mise en œuvre est constatée selon les règles définies par la loi et les spécificités prévues à l'alinéa précédent.

Le particulier employeur n'étant pas une entreprise, il ne dispose généralement pas de plusieurs emplois à son domicile. Il ne lui est donc pas possible de procéder au reclassement du salarié à un autre emploi que celui pour lequel il l'avait embauché et à l'exercice duquel le salarié est déclaré inapte.

Le particulier employeur doit donc procéder à la rupture du contrat du salarié déclaré inapte dans le délai de 1 mois suivant l'avis définitif d'inaptitude délivré par le médecin.

Dans les cas d'inaptitude d'origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle), et durant cette période de 1 mois, le salarié pourra bénéficier, après délivrance du formulaire réservé à cet effet par le médecin du travail, d'une indemnité temporaire d'inaptitude dans les conditions prévues par le droit commun.

À compter de la déclaration définitive d'inaptitude, quelle qu'en soit l'origine, le salarié est informé de son droit à abondement complémentaire du CPF et de la portabilité de celui-ci en cas de rupture du contrat pour inaptitude. Ce droit est prévu dans l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie de la branche concernée.

Article 5.3

Délais et voies de recours contre les avis rendus

En cas de difficulté ou de désaccord avec l'avis délivré par le médecin non spécialisé en médecine du travail, le particulier employeur ou le salarié peut solliciter, dans un délai de 1 mois, un examen médical auprès d'un médecin du travail appartenant au service de santé au travail interentreprises ayant signé le protocole. Ce délai court à compter de la date de l'avis rendu par le médecin.

Lorsque l'avis est rendu par un médecin du travail, le particulier employeur ou le salarié peut le contester en exerçant un recours dans les conditions de droit commun.

Article 5.4

Compte santé au travail

Compte tenu de la singularité des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur, de la multi-activité des salariés et de la pluralité de particuliers employeurs, le suivi est effectué pour plusieurs emplois, selon les dispositions définies dans les accords de mise en œuvre.

En raison de ces spécificités, l'organisme de gestion national met à disposition des salariés un compte santé au travail sécurisé et confidentiel qui compile l'ensemble des avis rendus par salarié et par emploi.

Ce compte comporte principalement les indications suivantes :

- identité et coordonnées du salarié ;
- date de réalisation du suivi et emplois pour lesquels il est effectué ;
- durée de validité du suivi ;
- coordonnées du professionnel de santé responsable du suivi ;
- informations concernant la prévention des risques professionnels ;
- délais et voies de recours.

Les accords de mise en œuvre complètent autant que de besoin les mentions du compte santé au travail.

Il ne contient aucune donnée à caractère médical.

Afin de faciliter la communication relative au suivi individuel de l'état de santé du salarié, le salarié et l'employeur ont accès à ce compte sous un format dématérialisé, étant entendu que l'employeur a uniquement accès à l'attestation relative à l'emploi pour lequel il embauche le salarié.

Le salarié informe son ou ses employeurs de toute modification apportée à son compte santé au travail pour l'emploi concerné.

Article 5.5

Rémunération du temps et des frais liés au suivi

Le temps passé par le salarié pour satisfaire aux obligations du suivi individuel de son état de santé est assimilé à une période de travail effectif et rémunéré comme tel.

Dans la mesure où le coût de ce suivi est mutualisé entre tous les employeurs, l'organisme de gestion national procède au remboursement des sommes engagées à ce titre.

Les modalités de prise en charge et de remboursement des sommes engagées sont précisées dans les accords de mise en œuvre visés à l'article 3 du présent accord.

Article 6

Inviolabilité du domicile

Le principe fondamental de l'inviolabilité du domicile est consacré notamment par l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Sauf accord exprès du particulier employeur concernant les salariés du particulier employeur et de l'assistant maternel concernant les assistants maternels du particulier employeur, même s'il constitue le lieu de travail du salarié, le domicile privé est inviolable y compris pour le médecin du travail.

Toutefois, ce principe d'inviolabilité du domicile ne doit pas être un obstacle à la prévention des risques professionnels.

Article 7

Prévention des risques professionnels

Les particuliers employeurs n'étant pas des entreprises, les dispositions de droit commun sur la prévention des risques ne leur sont pas applicables.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord souhaitent toutefois que les particuliers employeurs s'attachent à mettre en œuvre toute mesure destinée à éviter les risques de maladie ou d'accident liés à l'activité professionnelle des salariés qu'ils emploient.

Les actions de prévention menées par les équipes des SSTI peuvent être complétées par d'autres professionnels de la prévention.

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en œuvre les moyens d'assurer l'information et la formation des particuliers employeurs et de leurs salariés au travers notamment de l'élaboration et de la diffusion d'outils pédagogiques de prévention des risques.

Le réseau territorial engagé par le conseil national paritaire du dialogue social assure un relais de proximité en matière d'information et de sensibilisation à la prévention des risques professionnels à destination des particuliers employeurs et de leurs salariés.

Article 8

Financement du dispositif

Eu égard au haut degré de mutualisation et de solidarité entre les particuliers employeurs dans le secteur ainsi qu'à la multi-activité des salariés, le financement du dispositif de santé au travail créé par le présent accord est mutualisé par la mise en place d'une contribution à la charge exclusive des particuliers employeurs.

Le montant de cette contribution est déterminé, pour chaque branche professionnelle, dans les accords de mise en œuvre visés à l'article 3 du présent accord.

Article 9

Clause de revoyure

À l'issue d'une période maximale de 3 ans, les partenaires sociaux conviennent de dresser un bilan de l'application de l'accord-cadre et de ses accords de mise œuvre afin d'identifier les freins et les leviers et d'adapter le cas échéant le contenu de ces accords.

Article 10

Révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute révision du présent accord fera l'objet d'un avenant. La négociation de cet avenant est précédée de la remise d'un projet à l'ensemble des parties signataires à l'initiative de la partie signataire qui souhaite la modification demandée.

La dénonciation est régie par l'application des dispositions légales en vigueur.

Article 11

Notification, dépôt et extension

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail (service du dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15).

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

Article 12

Entrée en vigueur et dispositions transitoires

L'article 4 du présent accord est applicable à compter du 1^{er} jour civil du mois qui suit la date de parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*. Les autres dispositions de l'accord seront applicables à compter de l'entrée en vigueur de chaque accord de mise en œuvre (visés à l'art. 3) dans la branche concernée.

Fait à Paris, le 24 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3294

Convention collective nationale

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

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

NOR : ASET1750193M

IDCC : 1987

Entre

SIFPAF

D'une part, et

FGTA FO

CSFV CFTC

FNAA CFE-CGC

FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit

Article 1^{er}

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

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

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

Barème de calcul de la prime d'ancienneté applicable au 1^{er} janvier 2017

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT HORAIRE Prime d'ancienneté
135	8,03
140	8,05
145	8,07
150	8,09
155	8,12
160	8,14
165	8,15
170	8,16
175	8,28
180	8,41
185	8,54
190	8,68
195	8,84
200	9,00
210	9,33
220	9,65
230	9,97
240	10,29
250	10,61
260	10,91
270	11,23
280	11,54
290	11,84
300	12,16
310	12,48
320	12,80
330	13,11
340	13,43

Article 2

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

Barème des salaires minima horaires

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE applicable au 1 ^{er} janvier 2017
135	9,84
140	9,89
145	9,93
150	9,97
155	10,01
160	10,05
165	10,09
170	10,14
175	10,18
180	10,22
185	10,26
190	10,30
195	10,42
200	10,59
210	10,98
220	11,36
230	11,75
240	12,12
250	12,51
260	12,85
270	13,22
280	13,58
290	13,95
300	14,32
310	14,70
320	15,06
330	15,44
340	15,82
350	16,19
400	18,07
500	21,85
600	25,61

Article 3

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 490 € au 31 mai 2017.

Article 4

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

Article 5

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

Cet accord a été négocié sur la base du diagnostic préalable de la situation comparée entre les femmes et les hommes contenu dans le rapport de branche. Ce diagnostic est actualisé chaque année. C'est sur la base du dernier rapport élaboré en décembre 2016 et du rapport annuel de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes présenté à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) du 3 décembre 2015, qu'ont été négociées les présentes dispositions.

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

Ainsi bien que les chiffres présentés soient des moyennes des éléments transmis par les entreprises dont il est difficile de faire une analyse précise au niveau de la branche, l'examen de l'évolution sur le moyen terme fait ressortir une diminution progressive de l'écart des rémunérations sur les salaires tout particulièrement au sein de la population ouvrière et des TAM (au sein de cette catégorie techniciens et agents de maîtrise, nous enregistrons une diminution de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui passe de 6 % en 2011 à 4 % en 2015).

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

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

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

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

Article 6

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

Article 7

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

Fait à Paris, le 1^{er} décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

ACCORD DU 3 NOVEMBRE 2016
RELATIF À LA CONTINUITÉ DES CONTRATS DE TRAVAIL
NOR : ASET1750203M
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

Le présent avenant est établi conformément au programme de travail figurant à l'annexe IV de la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention » (CCNU), en vue de préserver, dans le respect de la CCNU et en tenant compte des accords et usages locaux applicables, la stabilité de l'emploi et la continuité des contrats de travail des salariés affectés à une activité transférée.

Le principe défini dans le présent préambule est applicable aux articles 1, 2, 3 et 4 du présent accord.

Que les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail soient réunies et donc opposables à tous (employeurs et salariés) ou non, les parties conviennent d'adopter les principes suivants.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les parties signataires conviennent de la nécessité de préserver la stabilité de l'emploi et d'organiser, dans les conditions définies localement, la pérennité des contrats de travail des salariés affectés à une activité faisant l'objet d'un transfert d'une entreprise exerçant une activité de manutention entrant dans le champ d'application de la CCNU, à une autre, résultant :

1.1. De la réattribution d'un titre d'occupation du domaine public portuaire arrivé à échéance ou résilié de manière anticipée, sur lequel s'exerce l'activité en cause ;

1.2. D'une cession d'activité intervenant dans le cadre d'une convention de terminal ;

1.3. D'un transfert d'activité entre entreprises d'une même place portuaire tel que défini à l'article 3 du présent accord.

Conscients de la difficulté de définir un cadre national couvrant la diversité des situations locales, les représentants locaux des différentes parties prenantes engageront des négociations de place portuaire, avant la réalisation du transfert d'activité, afin de préserver l'emploi des salariés affectés à l'activité transférée, dans le respect de la CCNU et en tenant compte des accords et usages locaux applicables.

Le périmètre des salariés concernés sera défini localement par accord. Il vise notamment, les salariés de l'entreprise de manutention « sortante », les salariés employés par un groupement de main-d'œuvre, un GIE, ou une filiale locale ainsi que les salariés mis à disposition de l'entreprise « sortante » dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre ou d'une prestation de service.

Article 2

Conditions à satisfaire par les accords de place

Les accords de place portuaire conclus en application des alinéas 1.1 et 1.2 de l'article 1^{er} devront satisfaire aux conditions suivantes :

- le nombre de salariés susceptibles d'être transférés sera établi en « équivalent temps plein » par catégorie professionnelle, pour tenir compte des salariés partiellement affectés à l'activité transférée ;
- l'entreprise sortante devra justifier de l'affectation des salariés à l'activité transférée, au cours des 12 derniers mois précédant le terme du titre domanial ou sa résiliation anticipée ;
- lorsque l'attribution d'un titre domanial est subordonnée à une procédure d'appel d'offres, les obligations d'information et de publicité relatives au transfert de personnel, à la charge du gestionnaire du domaine, devront être mentionnées dans celui-ci ;
- aucune prime ou indemnité de transfert, sous quelque forme que ce soit, ne sera due par l'entreprise « sortante » aux salariés dont la continuité du contrat de travail (garantissant notamment l'ancienneté du salarié) est assurée auprès de l'entreprise « entrante ».

Les modalités de gestion de la période transitoire comprise entre l'échéance ou la résiliation anticipée du titre domanial de l'entreprise « sortante » et l'attribution d'un nouveau titre domanial à une entreprise « entrante » devront être précisées, le cas échéant.

Article 3

Cas particulier du transfert d'activité

En cas de simple transfert d'activité tel que visé à l'alinéa 1.3 de l'article 1^{er}, l'opportunité de procéder à un accord sur la continuité des contrats de travail ainsi que les modalités de mise en œuvre d'un tel accord, seront examinées localement au choix des différentes places portuaires.

Article 4

Cas particulier des concessions d'outillage public attribuées par les collectivités territoriales ou leurs groupements

Les parties signataires rappellent que les dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail sont applicables lorsque à l'expiration d'une convention de concession ou en cas de résiliation anticipée de celle-ci, une nouvelle convention de concession de même objet est attribuée par l'autorité concédante.

Article 5

Entrée en vigueur

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

Article 6

Durée et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article 12 de la CCNU.

Fait à Paris, le 3 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3375

Convention collective nationale

IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

AVENANT N° 3 DU 3 NOVEMBRE 2016

À L'ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2015 RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1750200M

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 avenants du 19 février et du 28 juin 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 assureur(s) pour en assurer la couverture et la gestion.

Cet accord révisé dispose que les garanties qu'il institue prendront effet au 1^{er} janvier 2017 pour les entreprises privées et au plus tard le 1^{er} janvier 2018 pour les établissements publics portuaires, compte tenu de leurs obligations en matière d'appel d'offres.

En application des dispositions de l'article 7 de cet accord, relatif à la recommandation d'un ou plusieurs organismes assureurs, une procédure de mise en concurrence a été mise en œuvre par la commission mixte paritaire de la branche « ports et manutention », dans les conditions prévues par décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015.

Le présent avenant a pour objet de formaliser le choix de l'organisme assureur effectué par la commission mixte paritaire le 3 novembre dernier.

Article 1^{er}

La commission mixte paritaire de la branche « ports et manutention », réunie le 3 novembre 2016, a décidé, au terme d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, de recommander l'organisme mutualiste « Solimut », candidat évalué le plus favorablement, pour assurer la couverture des garanties collectives obligatoires de prévoyance complémentaire minimales en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès devant être instituées au profit des salariés relevant du champ d'application de l'accord du 17 décembre 2015.

L'adhésion des établissements et entreprises de la branche à cet organisme recommandé est facultative.

L'UNIM et l'UPF recommandent toutefois à leurs adhérents d'adhérer à cet organisme, sous réserve du respect des procédures auxquelles les établissements publics sont soumis, afin que ce régime puisse bénéficier d'une mutualisation des risques par secteur d'activité, établissements portuaires d'une part, et entreprises de manutention d'autre part.

Un accord conclu entre l'organisme assureur recommandé et les établissements portuaires ou les entreprises ayant retenu cet organisme formalisera leur adhésion.

Article 2

Conformément aux dispositions de l'article 10 de l'accord du 17 décembre 2015 révisé, les parties signataires s'engagent à réexaminer le choix de l'organisme recommandé dans un délai maximum de 5 ans à compter du 1^{er} janvier 2017, soit avant le 1^{er} janvier 2022.

À cet effet, elles se réuniront 12 mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente, pour organiser le déroulement de la procédure, conformément aux dispositions de l'article 10 alinéa 2 de l'accord du 17 décembre 2015.

Article 3

Le taux de cotisation en cas d'adhésion à l'organisme recommandé, calculé sur la base du salaire brut (tranche A et tranche B), est le suivant :

UNIM	UPF
1,5 % TA – 2,4 % TB	1,6 % TA/TB

Ces taux sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2017 dans les conditions prévues par l'article 9 de l'accord du 17 décembre 2015 révisé.

La part salariale est précomptée par l'employeur mensuellement sur le bulletin de salaire.

Article 4

Le présent avenant sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente dans les conditions fixées par le code du travail.

Fait à Paris, le 3 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

AVENANT N° 3 DU 3 NOVEMBRE 2016
À L'ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES OUVRIERS DOCKERS INTERMITTENTS

NOR : ASET1750201M
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 avenants du 19 février et du 28 juin 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 couverture et la gestion.

Cet accord révisé dispose que les garanties qu'il institue prendront effet au 1^{er} janvier 2017 pour les entreprises privées et au plus tard le 1^{er} janvier 2018 pour les établissements publics portuaires, compte tenu de leurs obligations en matière d'appel d'offres.

En application des dispositions de l'article 6 de cet accord, relatif à la recommandation d'un ou plusieurs organismes assureurs, une procédure de mise en concurrence a été mise en œuvre par la commission mixte paritaire de la branche « ports et manutention », dans les conditions prévues par décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015.

Le présent avenant a pour objet de formaliser le choix de l'organisme assureur effectué par la commission mixte paritaire le 3 novembre dernier.

Article 1^{er}

La commission mixte paritaire de la branche « Ports et manutention », réunie le 3 novembre 2016, a décidé, au terme d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, de recommander l'organisme mutualiste « Solimut », candidat évalué le plus favorablement, pour assurer la couverture des garanties collectives obligatoires de prévoyance complémentaire minimales en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès devant être instituées au profit des salariés relevant du champ d'application de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers intermittents.

L'adhésion des établissements et entreprises de la branche à cet organisme recommandé est facultative.

L'UNIM et l'UPF recommandent toutefois à leurs adhérents d'adhérer à cet organisme, sous réserve du respect des procédures auxquelles les établissements publics sont soumis, afin que ce régime puisse bénéficier d'une mutualisation des risques par secteur d'activité, établissements portuaires d'une part, et entreprises de manutention d'autre part.

Un accord conclu entre l'organisme assureur recommandé et les établissements portuaires ou les entreprises ayant retenu cet organisme formalisera leur adhésion.

Article 2

Conformément aux dispositions de l'article 9 de l'accord révisé du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers intermittents, les parties signataires s'engagent à réexaminer le choix de l'organisme recommandé dans un délai maximum de 5 ans à compter du 1^{er} janvier 2017, soit avant le 1^{er} janvier 2022.

À cet effet, elles se réuniront 12 mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente, pour organiser le déroulement de la procédure, conformément aux dispositions de l'article 9, alinéa 2 de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers intermittents.

Article 3

Le taux de cotisation en cas d'adhésion à l'organisme recommandé, calculé sur la base du salaire brut (tranche A et tranche B), est le suivant :

UNIM	UPF
1,5 % TA – 2,4 % TB	1,6 % TA/TB

Ces taux sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2017 dans les conditions prévues par l'article 8 de l'accord révisé du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers intermittents.

Article 4

Le présent avenant sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente dans les conditions fixées par le code du travail.

Fait à Paris, le 3 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3375

Convention collective nationale

IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

AVENANT N° 3 DU 3 NOVEMBRE 2016

À L'ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2015

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES OUVRIERS DOCKERS OCCASIONNELS

NOR : ASET1750202M

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 avenants du 19 février et du 28 juin 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 couverture et la gestion.

Cet accord révisé dispose que les garanties qu'il institue prendront effet au 1^{er} janvier 2017 pour les entreprises privées et au plus tard le 1^{er} janvier 2018 pour les établissements publics portuaires, compte tenu de leurs obligations en matière d'appel d'offres.

En application des dispositions de l'article 6 de cet accord, relatif à la recommandation d'un ou plusieurs organismes assureurs, une procédure de mise en concurrence a été mise en œuvre par la commission mixte paritaire de la branche « ports et manutention », dans les conditions prévues par décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015.

Le présent avenant a pour objet de formaliser le choix de l'organisme assureur effectué par la commission mixte paritaire le 3 novembre dernier.

Article 1^{er}

La commission mixte paritaire de la branche « Ports et manutention », réunie le 3 novembre 2016, a décidé, au terme d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, de recommander l'organisme mutualiste « Solimut », candidat évalué le plus favorablement, pour assurer la couverture des garanties collectives obligatoires de prévoyance complémentaire minimales en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès devant être instituées au profit des salariés relevant du champ d'application de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels.

L'adhésion des établissements et entreprises de la branche à cet organisme recommandé est facultative.

L'UNIM et l'UPF recommandent toutefois à leurs adhérents d'adhérer à cet organisme, sous réserve du respect des procédures auxquelles les établissements publics sont soumis, afin que ce régime puisse bénéficier d'une mutualisation des risques par secteur d'activité, établissements portuaires d'une part, et entreprises de manutention d'autre part.

Un accord conclu entre l'organisme assureur recommandé et les établissements portuaires ou les entreprises ayant retenu cet organisme formalisera leur adhésion.

Article 2

Conformément aux dispositions de l'article 9 de l'accord révisé du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels, les parties signataires s'engagent à réexaminer le choix de l'organisme recommandé dans un délai maximum de 5 ans à compter du 1^{er} janvier 2017, soit avant le 1^{er} janvier 2022.

À cet effet, elles se réuniront 12 mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente, pour organiser le déroulement de la procédure, conformément aux dispositions de l'article 9 alinéa 2 de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels.

Article 3

Le taux de cotisation en cas d'adhésion à l'organisme recommandé, calculé sur la base du salaire brut (tranche A et tranche B), est le suivant :

UNIM	UPF
1,5 % TA – 2,4 % TB	1,6 % TA/TB

Ces taux sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2017 dans les conditions prévues par l'article 8 de l'accord révisé du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels.

Article 4

Le présent avenant sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente dans les conditions fixées par le code du travail.

Fait à Paris, le 3 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

AVENANT DU 15 NOVEMBRE 2016
PORTANT PROROGATION DE L'ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2014
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1750198M

IDCC : 218

Entre

UCANSS

D'une part, et

CFDT

CFTC

CFE-CGC

FEC FO

SNFOCOS CGT-FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le protocole d'accord du 18 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle arrive à expiration le 31 décembre 2016.

Afin d'éviter de se trouver en présence d'un vide conventionnel en ce domaine, notamment en ce qui concerne le financement de la formation professionnelle, les parties signataires conviennent d'une prorogation de ce dispositif jusqu'au 31 décembre 2018.

Tel est l'objet des dispositions qui suivent.

Article 1^{er}

Modification du titre du protocole d'accord

Le titre du protocole d'accord du 18 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle pour l'année 2015 devient « Protocole d'accord relatif à la formation professionnelle ».

Article 2

Prorogation du protocole d'accord

Au premier alinéa de l'article 4 du protocole d'accord du 18 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle pour l'année 2015, les mots « 31 décembre 2016 » sont remplacés par « 31 décembre 2018 ».

Article 3 :

Dispositions diverses

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément des autorités de tutelle, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Fait à Paris, le 15 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T1

Accords professionnels

TRAVAUX PUBLICS
(Tome I : Accords nationaux)

AVENANT N° 4 DU 30 DÉCEMBRE 2016
PORTANT PROROGATION DE L'ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2009
RELATIF À L'ORDRE DES TUTEURS

NOR : ASET1750189M

Entre

FNTP

SCOP BTP

D'une part, et

FNCB CFDT

CFE-CGC BTP

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Considérant que la clé d'une intégration réussie d'un nouveau salarié réside dans la qualité de son accueil et de son accompagnement, les parties signataires entendent poursuivre la promotion du tutorat dans le cadre du dispositif de l'ordre des tuteurs des travaux publics et conviennent ce qui suit :

Article 1^{er}

Au 1^{er} alinéa de l'article 10 de l'accord collectif national du 8 décembre 2009 modifié relatif à l'ordre des tuteurs des travaux publics, les mots « avant le 31 décembre 2016 » sont remplacés par les mots « avant le 31 décembre 2019. À l'échéance de cette date, le présent accord est prorogé par tacite reconduction par période triennale ».

Article 2

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2017.

Article 3

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 30 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

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

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2017
(BOURGOGNE)
NOR : ASET1750181M
IDCC : 1702

Entre
FRTF Bourgogne
D'une part, et
CFDT
UR FO BTP
D'autre part,

Suite à la réunion paritaire du 14 décembre 2016, et en application de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2017, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics comme indiqué à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL Année 2017 (base 35 heures)
I	1	100	18865
	2	110	18953
II	1	125	19598
	2	140	21855
III	1	150	23183
	2	165	25522
IV		180	27691

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

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

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Dijon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Dijon, le 14 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2016

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2017
(BOURGOGNE)

NOR : ASET1750185M
IDCC : 1702, 2614

Entre

FRTF Bourgogne

D'une part, et

CFDT

CFE-CGC BTP

UR FO BTP

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers de travaux publics de la région Bourgogne applicables à partir du 1^{er} mars 2017 sont fixés comme suit :

Repas : 11,41 €.

(En euros.)

ZONE	KM	TRANSPORT	TRAJET
1	0 à 10	2,33	1,71
2	10 à 20	4,66	3,26

ZONE	KM	TRANSPORT	TRAJET
3	20 à 30	7,43	4,70
4	30 à 40	9,32	6,19
5	40 à 50	11,65	7,69

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

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

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

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Dijon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Dijon, le 14 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2017
(BOURGOGNE)

NOR : ASET1750182M
IDCC : 2614

Entre

F RTP Bourgogne

D'une part, et

CFDT

CFE CGC BTP

UR FO BTP

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2017 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des travaux publics sont les suivantes :

A : 18 865 € ;

B : 19 544 € ;

C : 21 618 € ;

D : 23 067 € ;

E : 25 323 € ;

F : 28 405 € ;

G : 31 195 € ;

H : 32 262 €.

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 32 666 € ;

G : 35 874 € ;

H : 37 101 €.

Article 3

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

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Dijon.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Dijon, le 14 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

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

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2017
(BRETAGNE)

NOR : ASET1750183M
IDCC : 1702

Entre
FRTTP Bretagne
D'une part, et
CFDT
CGT-FO
CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (*Journal officiel* du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Bretagne dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2017 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL Année 2017 (base 35 heures)
I	1	100	19090
	2	110	19311
II	1	125	19714
	2	140	22035

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL Année 2017 (base 35 heures)
III	1	150	23615
	2	165	25861
IV		180	28211

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

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

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Rennes.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Vezin-le-Coquet, le 12 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2016
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2017
(BRETAGNE)

NOR : ASET1750184M

IDCC : 1702, 2614

Entre

F RTP Bretagne

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises de travaux publics de la région Bretagne, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2017, comme suit :

ZONE	TRAJET	TRANSPORT	REPAS
1 (0 à 10 km)	1,58	2,79	11,50
2 (10 à 20 km)	2,10	4,79	
3 (20 à 30 km)	3,21	6,82	
4 (30 à 40 km)	4,24	8,69	
5 (40 à 50 km)	5,34	10,74	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

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

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Rennes.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Vezin-le-Coquet, le 12 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

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

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2017
(BRETAGNE)

NOR : ASET1750186M
IDCC : 2614

Entre

F RTP Bretagne

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (JO du 28 juin 2007).

Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Bretagne dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2017 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL Année 2017 (base 35 heures)
A	19089
B	19991
C	21501

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL Année 2017 (base 35 heures)
D	23 741
E	26 017
F	28 881
G	32 502
H	34 193

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2017
F	33 213
G	37 377
H	39 322

Article 3

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

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Rennes.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Vezin-le-Coquet, le 12 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/09

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Accoupage et sélection (entreprises) : avenant n° 85 du 5 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2017	75
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Basse-Normandie) : avenant n° 65 du 12 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2017	77
Exploitations agricoles (Landes) : avenant n° 15 du 13 octobre 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2017	79
Exploitations agricoles (Lot) : avenant n° 2 du 16 septembre 2016 relatif aux salaires minimaux	82
Exploitations agricoles et coopératives d'utilisation de matériel agricole (Bouches-du-Rhône) : avenant n° 49 <i>bis</i> du 13 décembre 2016 relatif au personnel d'exécution	85
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés et de viticulture (Charente-Maritime) : avenant n° 27 du 5 janvier 2017 à l'annexe « Cadres » relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2017	89
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés et de viticulture (Charente-Maritime) : avenant n° 37 du 5 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2017	91
Exploitations agricoles de polyculture, élevage, viticulture, arboriculture, maraîchage et productions légumières (Haute-Garonne) : avenant n° 2 du 12 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux	93
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, champignonnières, CUMA, entreprises de travaux agricoles, maraîchers et producteurs légumiers (Hautes-Pyrénées) : avenant n° 98 du 12 décembre 2016 relatif aux salaires minimaux	96
Exploitations de cultures spécialisées (Loiret) : avenant n° 1 du 13 décembre 2016 relatif au barème des rémunérations minimales	99
Exploitations d'horticulture, de pépinières et de maraîchage (Côtes-d'Armor) : avenant n° 77 du 11 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux	101
Exploitations de polyculture, d'élevage et de cultures légumières de plein champ (Côtes-d'Armor) : avenant n° 102 du 11 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux	103
Scieries agricoles et exploitations forestières (Rhône-Alpes) : avenant n° 33 du 10 juin 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juillet 2016	106

Brochure n° 3606

Convention collective nationale
IDCC : 7009. – ENTREPRISES D'ACCOUVAGE
ET DE SÉLECTION AVICOLES

AVENANT N° 85 DU 5 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017

NOR : AGRS1797027M

IDCC : 7009

Entre

SNA

CFA

D'une part, et,

FGA CFDT

FGTA FO

CFTC-Agri

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires horaires de la convention collective nationale pour les salariés des entreprises d'accoupage et de sélection déterminés selon la grille de rémunération (annexe III de la convention), sont fixés au 1^{er} janvier 2017 selon les barèmes suivants :

Article 2

Base : 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

QUALIFICATION	NIVEAU de rémunération	SALAIRE HORAIRE au 1 ^{er} janvier 2017	SALAIRE MENSUEL au 1 ^{er} janvier 2017
I. – Ouvriers et employés non spécialisés	1	9,77	1 481,78
II. – Ouvriers et employés spécialisés			
– échelon 1	2	9,85	1 493,92
– échelon 2	3	9,94	1 507,57

QUALIFICATION	NIVEAU de rémunération	SALAIRE HORAIRE au 1 ^{er} janvier 2017	SALAIRE MENSUEL au 1 ^{er} janvier 2017
III. – Ouvrier qualifié, chef d'équipe 1 ^{er} degré			
– échelon 1	4	10,03	1 521,22
– échelon 2	5	10,12	1 534,87
– échelon 3	6	10,27	1 557,62
IV. – Technicien, chef d'équipe 2 ^e degré			
– échelon 1	7	10,63	1 612,22
– échelon 2	8	11,20	1 698,67
– échelon 3	9	11,94	1 810,90
V. – Ingénieur et cadre			
– échelon 1	7	10,63	1 612,22
– échelon 2	8	11,20	1 698,67
– échelon 3	9	11,94	1 810,90
VI. – Encadrement			
– chef de service	9	11,94	1 810,90
– directeur de département	10	15,95	2 419,08
– directeur	11	20,86	3 163,77

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 2,98 € pour 100 points.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet au 1^{er} janvier 2017.

Fait à Paris, le 5 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8252. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET RURAUX
(Basse-Normandie)
(19 décembre 1989)**

(Étendue par arrêté du 13 août 1990,
Journal officiel du 30 août 1990)

**AVENANT N° 65 DU 12 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017**

NOR : AGRS1797028M

IDCC : 8252

Entre

Fédération régionale des entrepreneurs des territoires

D'une part, et

CFTC-Agri

FGA CFDT de Basse-Normandie

FGTA FO

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Barème des salaires minima à compter du 1^{er} janvier 2017

Emploi technique

(En euros.)

EMPLOI		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 152 heures)
Niveau 1	E1 (*)	9,77	1 485,04
	E2	10,18	1 547,36
Niveau 2	E1	10,45	1 588,40
	E2	10,71	1 627,92
Niveau 3	E1	10,96	1 665,92
	E2	11,25	1 710,00
Niveau 4	E1	11,42	1 735,84
	E2	11,81	1 795,12

EMPLOI		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 152 heures)
Niveau 5	E1	12,05	1 831,60
	E2	12,28	1 866,56
Niveau 6	E1	12,65	1 922,80

Emplois administratifs

EMPLOI		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 152 heures)
Niveau 1	E1	9,77	1 485,04
	E2	10,18	1 547,36
Niveau 2	E1	10,45	1 588,40
	E2	10,71	1 627,92
Niveau 3	E1	10,96	1 665,92
	E2	11,55	1 755,60

Fait à Hérouville-Saint-Clair, le 12 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9401. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Landes)
(13 janvier 2015)**

(Étendue par arrêté du 27 février 2017,
Journal officiel du 9 mars 2017)

**AVENANT N° 15 DU 13 OCTOBRE 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017**

NOR : AGRS1797036M
IDCC : 9401

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Landes

Fédération des syndicats agricoles CGA MODEF des Landes

Fédération départementale des CUMA des Landes,

Syndicat des entrepreneurs des territoires des Landes

D'une part, et

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FO (FGTA FO), section agriculture

Syndicat national des cadres d'exploitation agricole SNCEA CFE-CGC

Syndicat CFTC-Agri des Landes

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe « Salaires » visée aux articles 31 *a* : salaires horaires et salaires mensuels du personnel d'exécution et 31 *b* : rémunération des techniciens et agents de maîtrise de la convention collective du travail du 10 juillet 2006 est modifiée ainsi qu'il suit :

« À compter du 1^{er} janvier 2017, les salaires horaires et les salaires mensuels du personnel d'exécution sont fixés comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	HEURES normales ⁽¹⁾	HEURES supplémentaires à plus de 25 % ⁽²⁾	HEURES supplémentaires à plus de 50 % ⁽³⁾	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
110	9,67			
120	9,72			
210	9,80			

COEFFICIENT	HEURES normales ⁽¹⁾	HEURES supplémentaires à plus de 25 % ⁽²⁾	HEURES supplémentaires à plus de 50 % ⁽³⁾	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
220	9,86			
310	9,99			
320	10,15			
410	10,42			
420	11,07			
(1) Jusqu'à 35 heures par semaine. (2) De la 36 ^e à la 43 ^e heure. (3) À partir de la 44 ^e heure.				

Hors accord d'entreprise plus favorable. »

« À compter du 1^{er} janvier 2017 le salaire horaire des techniciens et agents de maîtrise se définit de la façon suivante :

(En euros.)

EMPLOI ET COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
Niveau I, échelon 1 : 200 Techniciens	11,71
Niveau I, échelon 2 : 225 Agents de maîtrise	12,25
Niveau II, échelon 1 : 250 Techniciens	12,90
Niveau II, échelon 2 : 275 Agents de maîtrise	13,42

Article 2

L'article 66 « Rémunération des cadres » de la convention collective du travail du 10 juillet 2006 est modifié ainsi qu'il suit :

« À compter du 1^{er} janvier 2015, le salaire horaire d'encadrement se définit de la façon suivante :

(En euros.)

EMPLOI ET COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
Groupe II : 300 Chef de culture Responsable d'élevage Cadre d'exploitation	15,84
Groupe I : 400 Régisseur Directeur Cadre de direction	17,97

Article 3

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} janvier 2017.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la DIRECCTE, unité territoriale des Landes.

Fait à Mont-de-Marsan, le 13 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9461. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Lot)
(29 février 2016)

AVENANT N° 2 DU 16 SEPTEMBRE 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : AGRS1797038M

IDCC : 9461

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Lot

Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles du Lot

Fédération départementale des coopératives agricoles d'utilisation du matériel agricole du Lot

D'une part, et

Syndicat national des cadres des entreprises agricoles CFE-CGC du Lot

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Lot

Fédération CFTC de l'agriculture du Lot (CFTC-Agri)

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II de la convention collective du 29 février 2016 est ainsi modifiée :

En application des dispositions des articles 24 de la convention collective et de son annexe I concernant les cadres,

- la valeur des 100 premiers points est de 9,67 €, correspondant à la valeur du Smic, applicable au 1^{er} janvier 2016.

Il en résulte que les taux horaires applicables à chacun des niveaux et échelons prévus par les articles 24 de la convention collective sont les suivants, après arrondissement au centime supérieur :

(Voir tableaux pages suivantes.)

Salariés non cadres

(En euros.)

CLASSIFICATION DES EMPLOIS			Coef. (*)	HEURES NORMALES (35 heures par semaine)	HEURES MAJORÉES + 25 % (36 à 43 heures par semaine)	HEURES MAJORÉES + 50 % (44 à 48 heures par semaine)	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures (embauché 35 heures par semaine)
Niveau	échelon						
I	1		100 et 105	9,80	12,25	14,70	1 486,33
	2		110	10,03	12,54	15,05	1 521,22
II	1		120	10,25	12,81	15,38	1 554,58
	2		130	10,48	13,10	15,72	1 589,47
III	1		140	10,71	13,39	16,07	1 624,35
	2		150	10,94	13,68	16,41	1 659,23
IV	1		160	11,16	13,95	16,74	1 692,60
	2		180	11,63	14,54	17,45	1 763,88

(*) Ancienne classification - coefficients hiérarchiques.

Salariés cadres

(En euros.)

COEFFICIENTS HIÉRARCHIQUES	HEURES NORMALES (35 heures par semaine)	HEURES MAJORÉES + 25 % (36 à 43 heures par semaine)	HEURES MAJORÉES + 50 % (44 à 48 heures par semaine)	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures (embauché 35 heures par semaine)
200	12,07	15,09	18,11	1 830,62
220	12,54	15,67	18,81	1 901,90
280	13,92	17,40	20,88	2 111,20
320	14,82	18,53	22,24	2 247,70
380	16,20	20,25	24,30	2 457,00

Article 2

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant dont les dispositions prendront effet à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Cahors, le 5 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9131. – EXPLOITATIONS AGRICOLES ET COOPÉRATIVES
D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Bouches-du-Rhône)
(12 février 1986)**

(Étendue par arrêté du 16 mai 1986,
Journal officiel du 29 mai 1986)

AVENANT N° 49 BIS DU 13 DÉCEMBRE 2016

RELATIF AU PERSONNEL D'EXÉCUTION

NOR : AGRS1797029M
IDCC : 9131

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Bouches-du-Rhône

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole du département des Bouches-du-Rhône

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT des Bouches-du-Rhône

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire FO

Fédération CFTC-Agri

Syndicat national des cadres d'exploitations agricoles CFE-CGC

D'autre part,

Article 1^{er}

Modification de la valeur du montant horaire des salaires

En application de l'article 6.2, les salaires minima conventionnels sont fixés comme suit :

(Voir tableau pages suivantes.)

NIVEAU OU ÉCHELON coefficient	TYPE D'ACTIVITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	ACQUISITION des compétences	SALAIRE HORAIRE	35 HEURES
Manœuvre 1 Coefficient 100	Exécute des tâches ou travaux simples	Exécute des ordres précis sous un contrôle habituel	Limitée à l'exécution des tâches Signale les anomalies Applique les consignes de sécurité	Possède des connaissances professionnelles réduites, acquises par simple démonstration	9,67	1 466,65
Ouvrier spécialisé 2 Coefficient 115	Effectue un ensemble des tâches simples d'exécution Utilise des machines simples, pré-réglées Est capable de pratiquer une conduite élémentaire des tracteurs	Exécute des consignes sous un contrôle occasionnel	Est capable de prendre des initiatives individuelles S'adapte aux anomalies Applique les consignes de sécurité	Possède une expérience polyvalente de l'exécution de travaux	9,92	1 504,57
Ouvrier qualifié 3 Coefficient 135	Est capable de réaliser des opérations (ensemble de travaux complexes) Utilise des machines à moteur courantes ; en effectue les réglages courants	Exécute des instructions précises sous un contrôle de résultats	Organise son poste de travail Dépiste et répare les anomalies courantes Met en œuvre les directives concernant la sécurité	Possède une expérience acquise en 2 ans au moins de pratique professionnelle Référentiel professionnel : CAPA	10,15	1 539,45
Ouvrier hautement qualifié Catégorie 1 4 Coefficient 155	Est responsable d'un ensemble d'opérations Utilise des machines complexes, en effectue les réglages et réparations courantes Contrôle l'état des productions	Exécute des instructions générales, sous un contrôle général Est autonome dans son travail	Est responsable de la bonne exécution de son travail Met en œuvre les directives concernant la sécurité Peut contrôler occasionnellement une équipe de travail	Possède une expérience confirmée, permettant la polyvalence Référentiel professionnel : BEPA	10,49	1 591,02

NIVEAU OU ÉCHELON coefficient	TYPE D'ACTIVITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	ACQUISITION des compétences	SALAIRE HORAIRE	35 HEURES
Ouvrier hautement qualifié Catégorie 2 5 Coefficient 200	Participe aux décisions techniques Effectue le diagnostic de l'état des produc- tions Possède des bases de gestion Maîtrise l'ensemble des opérations d'un chantier de travail	Exécute des objectifs définis par directive, est contrôlé sur ces objectifs et en rend compte	Organise et exécute des chan- tiers Peut contrôler des équipes de travail Remplace occasionnellement un cadre ou l'exploitant Met en œuvre les directives concernant la sécurité	Possède des connaissances pro- fessionnelles approfondies Référentiel professionnel : BTA	11,03	1 672,92

Article 2

Demande d'extension et entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera applicable :

- à compter du premier jour du mois de la publication de l'arrêté d'extension, si celle-ci intervient entre le 1^{er} et le 15 du mois;
- à compter du premier jour du mois suivant celui de la publication de l'arrêté d'extension, si celle-ci intervient entre le 16 et le 31 du mois.

Fait à Saint-Rémy-de-Provence, le 13 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9171. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE, D'ÉLEVAGE,
DE CULTURES SPÉCIALISÉES, D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS
ET DE VITICULTURE
(Charente-Maritime)
(4 juin 1996)**

(Étendue par arrêté du 10 janvier 1997,
Journal officiel du 18 janvier 1997)

AVENANT N° 27 DU 5 JANVIER 2017

À L'ANNEXE « CADRES » RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017

NOR : AGRS1797032M
IDCC : 9171

Entre

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles Charente-Maritime

Syndicat professionnel des entreprises de travaux agricoles et forestiers de la Charente-Maritime

D'une part, et

Section interdépartementale du syndicat national des cadres d'exploitations agricoles CFE-CGC

FGTA Force ouvrière

Syndicat général agroalimentaire CFDT

Fédération agriculture CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Sont modifiées comme suit les dispositions des articles 6 et 7, telles qu'elles résultent de l'avenant n° 26 du 20 janvier 2016 à l'annexe cadres à la convention collective de travail concernant les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture et les entreprises de travaux agricoles et forestiers de la Charente-Maritime :

« Article 6

Détermination des salaires

(En euros.)

	AU 1 ^{ER} JANVIER 2017
Cadre du 3 ^e groupe	2 135
Cadre du 2 ^e groupe	2 974
Cadre du 1 ^{er} groupe	3 483

« Article 7

Avantages en nature

Les avantages en nature sont déductibles pour les cadres des trois groupes sur la base du prix à la production. Toutefois, ces avantages pourront être forfaitisés par écrit.

Sauf évaluation forfaitaire par contrat, le logement, étant un avantage fonctionnel, sera évalué mensuellement sur la base du minimum garanti en vigueur. »

Article 2

Le présent avenant dont les parties demandent l'extension dans les mêmes conditions que celles de l'annexe cadres est applicable à compter du 1^{er} janvier 2017.

Fait à Saintes, le 5 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9171. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE,
DE CULTURES SPÉCIALISÉES, D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS
ET DE VITICULTURE
(Charente-Maritime)
(4 juin 1996)**

(Étendue par arrêté du 10 janvier 1997,
Journal officiel du 18 janvier 1997)

AVENANT N° 37 DU 5 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017

NOR : AGRS1797031M
IDCC : 9171

Entre

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles Charente-Maritime

Syndicat professionnel des entreprises de travaux agricoles et forestiers de la Charente-Maritime

Fédération des Charentes des coopératives d'utilisation de matériel agricole

D'une part, et

Section interdépartementale du syndicat national des cadres d'exploitations agricoles CFE-CGC
FGTA Force ouvrière

Syndicat général agroalimentaire CFDT

Fédération agriculture CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À dater du 1^{er} janvier 2017, les salaires conventionnels minima applicables aux qualifications définies par la convention collective de travail concernant les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, des coopératives d'utilisation de matériel agricole et les entreprises de travaux agricoles et forestiers de la Charente-Maritime en date du 4 juin 1996, sont fixés comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
1 ^{er} niveau – échelon I. – coefficient 100	9,76	1 480,30
2 ^e niveau – échelon I. – coefficient 201	10,04	1 522,77
– échelon II. – coefficient 202	10,09	1 530,35

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
3 ^e niveau – échelon I. – coefficient 301	10,34	1 568,27
– échelon II. – coefficient 302	10,40	1 577,37
4 ^e niveau – échelon I. – coefficient 401	11,00	1 668,37
– échelon II. – coefficient 402	11,50	1 744,21

Article 2

L'article 3 de l'annexe I à la convention collective est modifié comme suit :

« Barème des salaires au 1^{er} janvier 2017

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (BASE 151,67 HEURES)
1 ^{er} niveau – échelon I. – coefficient 100	9,76	1 480,30
2 ^e niveau – échelon I. – coefficient 201	9,93	1 506,08
– échelon II. – coefficient 202	10,30	1 562,20
3 ^e niveau – échelon I. – coefficient 301	10,77	1 633,49
– échelon II. – coefficient 302	11,16	1 692,64
4 ^e niveau – échelon I. – coefficient 401	11,35	1 721,45
– échelon II. – coefficient 402	11,80	1 789,71

Article 3

Le présent avenant dont les parties demandent l'extension est applicable à compter du 1^{er} janvier 2017.

Fait à Saintes, le 5 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9311. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE,
ÉLEVAGE, VITICULTURE, ARBORICULTURE, MARAÎCHAGE
ET PRODUCTIONS LÉGUMIÈRES
(Haute-Garonne)
(14 janvier 2016)**

(Étendue par arrêté du 2 juin 2016,
Journal officiel du 10 juin 2016)

**AVENANT N° 2 DU 12 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX**

NOR : AGRS1797035M
IDCC : 9311

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Haute-Garonne

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT de la Haute-Garonne

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme suit à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

Valeurs monétaires horaires des coefficients hiérarchiques des ouvriers non-cadres visés à l'article 23 :

(En euros.)

CLASSIFICATION DES EMPLOIS	SALAIRE HORAIRE BRUT	SALAIRE MENSUEL BRUT (pour 151,67 heures)
Niveau I. – Échelon 1 <i>Ex-coef. 100</i>	9,77	1 481,81
Niveau I. – Échelon 2 <i>Ex-coef. 115</i>	10,09	1 530,35
Niveau II. – Échelon 1 <i>Ex-coef. 130</i>	10,25	1 554,61

CLASSIFICATION DES EMPLOIS	SALAIRE HORAIRE BRUT	SALAIRE MENSUEL BRUT (pour 151,67 heures)
Niveau II. – Échelon 2 <i>Ex-coef. 145</i>	10,42	1 580,40
Niveau III. – Échelon 1 <i>Ex-coef. 160</i>	10,63	1 612,25
Niveau III. – Échelon 2 <i>Ex-coef. 180</i>	10,84	1 644,10
Niveau IV. – Échelon 1 <i>Ex-coef. 200</i>	11,09	1 682,02
Niveau IV. – Échelon 2 <i>Ex-coef. 220</i>	11,31	1 715,39

Article 2

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme suit à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

La valeur monétaire du salaire mensuel des techniciens agents de maîtrise visés à l'article 23 est égale aux rémunérations suivantes :

(En euros.)

CLASSIFICATION DES EMPLOIS	SALAIRE HORAIRE BRUT	SALAIRE MENSUEL BRUT (pour 151,67 heures)
TAM N1 E1	11,60	1 759,37
TAM N1 E2	11,89	1 803,36
TAM N2	12,18	1 847,34

Article 3

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme suit à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

La valeur monétaire du salaire mensuel des cadres visés à l'article 23 est égale aux rémunérations suivantes :

(En euros.)

CLASSIFICATION DES EMPLOIS	SALAIRE HORAIRE BRUT	SALAIRE MENSUEL brut arrondi
Cadre niveau I échelon 1 <i>Ex-III B – Coef. 236</i>	12,47	1 891,32
Cadre niveau I échelon 2 <i>Ex-III A – Coef. 252</i>	13,31	2 018,73
Cadre niveau II échelon 1 <i>Ex-III B – Coef. 294</i>	15,53	2 355,43
Cadre niveau II échelon 2 <i>Ex-III. – Coef. 384</i>	20,29	3 077,38

Article 4

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera remis à chacune des organisations signataires et deux exemplaires, une version sur support papier et une version sur support électronique, seront déposés à l'unité départementale de la Haute-Garonne de la DIRECCTE Occitanie.

Fait à Toulouse, le 12 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9651. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE,
D'ÉLEVAGE, DE VITICULTURE, CHAMPIGNONNIÈRES,
CUMA, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET RURAUX, MARAÎCHERS
ET PRODUCTEURS LÉGUMIERS
(Hautes-Pyrénées)
(6 juillet 1972)**

(Étendue par arrêté du 20 février 1973,
Journal officiel du 17 mars 1973)

AVENANT N° 98 DU 12 DÉCEMBRE 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : *AGRS1797039M*
IDCC : 9651

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Hautes-Pyrénées

Fédération départementale des CUMA

Syndicat départemental des entrepreneurs des territoires

D'une part, et

Syndicat départemental agroalimentaire CFDT

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC

Fédération départementale de l'agriculture CFTC-Agri

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I « Rémunérations » sont abrogées et remplacées par les dispositions ci-après :

« Annexe I

Rémunérations

Salaires des ouvriers et employés

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
N1 – E1	9,75	1 478,78
N1 – E2	10,12	1 534,90

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
N2 – E1	10,20	1 547,03
N2 – E2	10,24	1 553,10
N3 – E1	10,48	1 589,50
N3 – E2	10,80	1 638,04
N4 – E1	11,15	1 691,12
N4 – E2	11,46	1 738,14

Salaires des techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Technicien N1 – E1	11,65	1 766,96
Technicien N1 – E2	11,86	1 798,81
Agent de Maîtrise N1 – E2	12,14	1 841,27
Technicien N2	12,29	1 864,02
Agent de maîtrise N2	12,70	1 926,21

Salaires des cadres

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
N1	13,12	1 989,91
N2	14,18	2 150,68

Salaires des gardiens de troupeaux en estive

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	FORFAIT MENSUEL pour 42 heures (*) de travail par semaine
N1	9,75	1 848,54
N2 – E1	10,20	1 933,78
N2 – E2	10,24	1 941,37
N3 – E1	10,80	2 047,54
N3 – E2	10,93	2 072,10
N4	11,51	2 182,22

(*) Convention de forfait comprenant 35 heures payées au taux normal et 7 heures payées à 125 %.

L'ensemble des éléments de rémunération ne pourra être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance correspondant au travail effectué. »

Article 2

Les parties contractantes demandent que les dispositions de l'avenant soient étendues à tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de la convention collective et que celles-ci soient applicables le 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Tarbes, le 12 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9456. – EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES
(Loiret)
(13 avril 2016)**

(Étendue par arrêté du 2 mars 2017,
Journal officiel du 9 mars 2017)

**AVENANT N° 1 DU 13 DÉCEMBRE 2016
RELATIF AU BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES**

NOR : AGRS1797037M
IDCC : 9456

Entre :

Syndicat horticole du Loiret

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Loiret

D'une part, et

CFTC-Agri

FGA CFDT

FGTA FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux professions définies à l'article 1^{er} de la convention collective du 13 avril 2016.

Article 2

Salaires horaires et mensuels

Les salaires horaires et mensuels minima des salariés des exploitations répertoriées à l'article 1^{er} de la convention collective des cultures spécialisées du Loiret sont fixés ainsi qu'il suit :

NOUVELLE CLASSIFICATION	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau I. – Échelon 1	9,75	1 478,78
Niveau I. – Échelon 2	9,77	1 481,82
Niveau II. – Échelon 1	9,79	1 484,85
Niveau II. – Échelon 2	9,81	1 487,88

NOUVELLE CLASSIFICATION	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau III. – Échelon 1	9,84	1 492,43
Niveau III. – Échelon 2	9,89	1 500,02
Niveau IV. – Échelon 1	9,95	1 509,12
Niveau IV. – Échelon 2	10,15	1 539,45
Technicien et agent de maîtrise/cadre		
T niveau I. – Échelon 1	10,60	1 607,70
AM niveau I. – Échelon 2	10,80	1 638,04
T niveau II	11,26	1 707,80
AM niveau II	11,80	1 789,71
Cadre		
Niveau I	13,00	1 971,71
Niveau II	15,45	2 343,30

Article 3

Date d'effet

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} janvier 2017.

Article 4

Clause de révision

Les parties conviennent de se revoir le vendredi 10 février 2017 à 14 heures dès lors que le niveau du Smic horaire dépasserait le 1^{er} niveau de la grille ci-dessus.

Article 5

Dépôt. – Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE, unité départementale du Loiret, et au greffe du conseil des prud'hommes.

Fait à Orléans, le 13 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9222. – EXPLOITATIONS D'HORTICULTURE
DE PÉPINIÈRES ET DE MARAÎCHAGE
(Côtes-d'Armor)
(15 décembre 1983)**

(Étendue par arrêté du 30 mars 1984,
Journal officiel du 12 avril 1984)

AVENANT N° 77 DU 11 JANVIER 2017

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : *AGRS1797034M*

IDCC : 9222

Entre

Union nationale des intérêts professionnels horticoles, section des Côtes-d'Armor
Syndicat central des horticulteurs, pépiniéristes et bulbiculteurs des Côtes-d'Armor
Syndicat des maraîchers indépendants des Côtes-d'Armor
Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles

D'une part, et

Syndicat départemental de l'agriculture CFDT
Union départementale des Côtes-d'Armor CFE-CGC SNCEA
FSCOPA CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I à la convention collective du 15 décembre 1983 est remplacée par l'annexe I ci-jointe.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des Côtes-d'Armor.

Fait à Saint-Brieuc, le 11 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Salaires et avantages en nature

En application de l'article 13 de la convention, et sous réserve des dispositions légales relatives au salaire minimum de croissance (Smic), le salaire afférent à chaque emploi défini à l'article 11 de ladite convention est fixé ainsi qu'il suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
100	9,76	1 480,27
110	9,80	1 486,37
120	9,86	1 495,47
130	9,94	1 507,60
140	10,15	1 539,45
150	10,53	1 597,09
165	11,22	1 701,74
180	12,16	1 844,31

La valeur des avantages en nature alloués par l'employeur est fixée comme suit :

Nourriture :

– à la journée complète : 8,39 € ;

– à la demi-journée : 4,20 €.

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Convention collective

**IDCC : 9221. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE
ET DE CULTURES LÉGUMIÈRES DE PLEIN CHAMP
(Côtes-d'Armor)
(26 octobre 1982)**

(Étendue par arrêté du 15 mars 1983,
Journal officiel du 29 mars 1983)

AVENANT N° 102 DU 11 JANVIER 2017

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : *AGRS1797033M*

IDCC : 9221

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles

D'une part, et

Syndicat départemental de l'agriculture CFDT

Union départementale des Côtes-d'Armor CFE-CGC

Union départementale du syndicat CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I à la convention collective du 26 octobre 1982 est remplacée par l'annexe I ci-jointe.

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension ou le 1^{er} jour du mois de la publication de son arrêté d'extension si cet arrêté devait être publié avant le 15 du mois.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la DIRECCTE de Bretagne, unité territoriale des Côtes-d'Armor.

Fait à Saint-Brieuc, le 11 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Salaires et avantages en nature

a) Personnel ouvrier

En application des articles 14 et 15 de la convention, et sous réserve des dispositions légales relatives au salaire minimum de croissance (Smic), le salaire afférent à chaque emploi défini à l'article 12 de ladite convention est fixé ainsi qu'il suit :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niv. 1. – Éch. 1	11	9,76	1 480,27
Niv. 1. – Éch. 2	12	9,94	1 507,60
Niv. 2. – Éch. 1	21	10,06	1 525,80
Niv. 2. – Éch. 2	22	10,50	1 592,54
Niv. 3. – Éch. 1	31	11,23	1 703,25
Niv. 3. – Éch. 2	32	11,58	1 756,34
Niv. 4. – Éch. 1	41	12,44	1 886,77
Niv. 4. – Éch. 2	42	13,60	2 062,71

Ramassage des « cocos de Paimpol » (campagne 2016)

Salaire à la tâche : 0,45 € net par kg.

La pesée devra désormais se dérouler selon les modalités suivantes :

- le salarié devra faire face à la balance au moment de la pesée ;
- le poids retenu pour le calcul du salaire à la tâche est celui constaté sur la balance, le jour de la pesée, auquel on aura retranché le poids de la tare ;
- la tare, si elle est constituée de la caisse habituellement utilisée, en plastique bleu, ajourée, est de 3 kg.

Ramassage des « pois potagers » (campagne 2016)

Salaire à la tâche : 0,45 € net par kg.

b) Personnel d'encadrement

Le salaire horaire du personnel d'encadrement prévu par l'article 2 de l'annexe IV de la convention est fixé ainsi qu'il suit :

(En euros.)

EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Contremaître	240	14,22	2 156,75
Responsable adjoint d'exploitation	300	17,75	2 692,14
Responsable d'exploitation	350	20,71	3 141,09
Directeur d'exploitation	400	23,67	3 590,03

c) La valeur des avantages en nature alloués par l'employeur est fixée comme suit :

Nourriture :

– à la journée complète : 9 € ;

– à la demi-journée : 6 €.

Blanchissage :

– par mois : 25 €.

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au Smic. »

Convention collective

**IDCC : 8822. – SCIERIES AGRICOLES
ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Rhône-Alpes, à l'exception de la Loire)
(27 juin 1988)**

(Étendue par arrêté du 30 janvier 1989,
Journal officiel du 8 février 1989)

**AVENANT N° 33 DU 10 JUIN 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2016**

NOR : *AGRS1797030M*
IDCC : 8822

Entre

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs l'Isère

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Savoie

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Haute-Savoie

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Drôme et de l'Ardèche

Syndicat des exploitants Forestiers et Scieurs du Rhône

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de l'Ain

Syndicat des forestiers privés de Rhône-Alpes

D'une part, et

Syndicat FO

Syndicat CFTC-Agri

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC

Syndicat CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Annexe I

Salaires horaires minima

(sous réserve des dispositions relatives au Smic)

(Voir tableau page suivante.)

CLASSIFICATION DES EMPLOIS	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE minimum	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
1. Agent de production			
Niveau 1 – A et B	100	9,67	1 466,65
Niveau 2 – C	105	9,69	1 469,68
Niveau 2 – D	110	9,72	1 474,23
Niveau 3 – E	115	9,76	1 480,30
Niveau 3 – F	125	9,79	1 484,85
Niveau 3 – G	135	9,81	1 487,88
Niveau 4 – H	150	9,83	1 490,92
Niveau 4 – I	170	10,17	1 542,48
Niveau 4 – J	200	11,29	1 712,35
2. Personnel administratif			
Niveau 1 – A et B	100	9,67	1 466,65
Niveau 2 – C	105	9,69	1 469,68
Niveau 2 – D	110	9,72	1 474,23
Niveau 3 – E	115	9,76	1 480,30
Niveau 3 – F	125	9,79	1 484,85
Niveau 3 – G	135	9,81	1 487,88
Niveau 4 – H	150	9,83	1 490,92
Niveau 4 – I	170	10,17	1 542,48
Niveau 4 – K	220	11,95	1 812,46
3. Personnel technique et techni- co-commercial			
Niveau 4 – L	180	10,61	1 609,22
Niveau 4 – M	200	11,29	1 712,35
Niveau 5 – N	250	12,97	1 967,16
4. Personnel d'encadrement			
Niveau 4 – O	190	10,95	1 660,79
Niveau 5 – P	250	12,97	1 967,16
Niveau 6 – Q	300	14,67	2 225,00
Niveau 7 – R	275	13,83	2 097,60
Niveau 7 – S	350	16,37	2 482,84
Niveau 7 – T	420	18,74	2 842,30
Niveau 8 – U	380	17,39	2 637,54
Niveau 8 – V	450	19,76	2 997,00
Niveau 8 – W	500	21,48	3 257,87

La prime d'ancienneté : la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,20 €. »

Article 2

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1^{er} juillet 2016.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant. Celui-ci sera remis à chacune des organisations signataires et déposé, par la partie la plus diligente, à l'unité départementale du Rhône de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Auvergne-Rhône-Alpes sur support papier et par voie électronique.

Fait à Lyon, le 10 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165170090-000217
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
