

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture
et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2018/20 DU 2 JUIN 2018

	<u>Pages</u>
Ministère du travail.....	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	171

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/20

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Aéraulique (installation, entretien, réparation) : avenant n° 64 du 13 février 2018 relatif à la fixation des salaires minima, des primes d'ancienneté et de l'indemnité d'astreinte.....	4
Alimentaire (industries) : accord n° 109 du 31 janvier 2018 à la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du 17 janvier 1952 relatif aux salaires minima.....	7
Ateliers et chantiers d'insertion : avenant n° 25 du 21 décembre 2017 modifiant le titre II « Liberté et dialogue social. – Droit syndical », la section 2 « Le dialogue social au niveau national » et l'article 7 « Le financement du paritarisme »	11
Avocats (Conseil d'État et Cour de cassation) : avenant n° 17 du 16 janvier 2018 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2018.....	13
Bâtiment (Occitanie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 6 février 2018 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} mars 2018 (Occitanie)	15
Bâtiment (Occitanie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 6 février 2018 relatif aux salaires minima à compter du 1 ^{er} mars 2018 (Occitanie)	18
Bâtiment (Occitanie [maître d'apprentissage confirmé]) : accord du 6 février 2018 relatif à l'indemnité des maîtres d'apprentissage confirmés au 1 ^{er} mars 2018 (Occitanie).....	21
Bâtiment (Occitanie [ETAM]) : accord du 6 février 2018 relatif aux salaires minima à compter du 1 ^{er} mars 2018 (Occitanie).....	22
Bois (industries [brosserie]) : accord du 28 novembre 2017 relatif aux salaires minima et aux primes au 1 ^{er} décembre 2017 (brosserie).....	24
Chaux (industries) : accord du 16 janvier 2018 relatif à l'enregistrement et l'extension de la convention collective du 16 janvier 2018 en remplacement de la CC du 2 décembre 2012 (brochure n° 3064).....	28
Chaux (industries) : convention collective du 16 janvier 2018.....	30
Communication écrite directe (entreprises de logistique) : accord du 5 février 2018 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} mars 2018 et au 1 ^{er} septembre 2018.....	133
Habillement et articles textiles (commerce de détail) : avenant n° 3 du 8 février 2018 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance collectif	142

Habillement et articles textiles (commerce de détail) : avenant n° 24 du 8 février 2018 relatif aux salaires minima 2018.....	146
Immobilier : avenant n° 74 du 30 janvier 2018 modifiant l'annexe II « Salaires » au 1 ^{er} janvier 2018	149
Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, manutention, motoculture de plaisance) : avenant n° 6 du 1 ^{er} février 2018 portant barème des salaires minima au 1 ^{er} février 2018.....	151
Mareyeurs-expéditeurs : avenant du 14 février 2018 portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	154
Mareyeurs-expéditeurs : avenant du 14 février 2018 portant sur la révision du chapitre VII « Prévoyance »	160
Mareyeurs-expéditeurs : avenant du 14 février 2018 à l'annexe II de la convention relatif aux salaires au 1 ^{er} mars 2018	162
Métallurgie (Savoie) : accord du 12 février 2018 relatif aux barèmes des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) à partir de l'année 2018 et des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) (Savoie)	164
Travaux publics (Franche-Comté [ETAM]) : accord du 8 février 2018 portant fixation du barème des salaires minima pour 2018 (Franche-Comté).....	169

Brochure n° 3023

Convention collective nationale

**IDCC : 1412. – INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION
ET DÉPANNAGE DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE,
THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

AVENANT N° 64 DU 13 FÉVRIER 2018

**RELATIF À LA FIXATION DES SALAIRES MINIMA, DES PRIMES D'ANCIENNETÉ
ET DE L'INDEMNITÉ D'ASTREINTE**

NOR : *ASET1850448M*

IDCC : 1412

Entre :

SNEFCCA,

D'une part, et

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Conformément aux dispositions de l'article III.4 de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

Article 2

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI de la convention collective.

Article 3

La grille des salaires minima conventionnels réévaluée est applicable à compter du 1^{er} mars 2018.

Article 4

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir en septembre 2018 afin d'analyser l'évolution de l'inflation jusqu'à cette date, et d'envisager un éventuel réajustement des salaires minima conventionnels à la hausse.

Article 5

Conformément à l'article 4 de l'avenant n° 56 du 7 février 2013, la valeur du point à prendre en considération pour l'application de l'article IV.2 de la convention relatif à l'astreinte, reste fixée à 10,20 €.

Article 6

Conformément à l'article III.6 de la convention collective nationale modifié par l'article 6 de l'avenant n° 24 du 16 juin 1999, la valeur à prendre en considération pour calculer l'assiette des primes d'ancienneté reste fixée à 4,94 € (avenant du 1^{er} septembre 2001).

Les dispositions des articles 5 et 6 du présent avenant sont opposables à toutes les entreprises de la branche professionnelle ; en conséquence, aucune entreprise de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés.

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

N. – B. : ci-joint, grille complète des salaires minima.

Grille des salaires minima conventionnels au 1^{er} mars 2018

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM garanti mensuel (base 151,667 heures)	FORFAIT ANNUEL en heures (base 1 607 heures)	FORFAIT ANNUEL en jours (base 218 jours)
I	A	176	1 529,63		
	B	181	1 536,72		
	C	186	1 543,81		
II	A	195	1 550,90		
	B	205	1 557,99		
	C	210	1 565,08		
III	A	225	1 572,18		
	B	235	1 601,96		
	C	245	1 670,74		
IV	A	260	1 771,69		
	B	280	1 907,04		
	C	300	2 043,48		
V	A	320	2 166,63		
	B	340	2 300,88		
	C	365	2 470,61		
VI (*)	A	370	2 160,87	25 930,44	29 820,01
	B	375	2 314,76	27 777,12	31 943,69
	C	380	2 480,63	29 767,56	34 232,69

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM garanti mensuel (base 151,667 heures)	FORFAIT ANNUEL en heures (base 1 607 heures)	FORFAIT ANNUEL en jours (base 218 jours)
VI	A	390	2 642,87	31 714,44	36 471,61
	B	430	2 946,63	35 359,56	40 663,49
	C	460	3 264,22	39 170,64	45 046,24
VII	A	500	3 634,20	43 610,40	50 151,96
	B	600	4 128,57	49 542,84	56 974,27
	C	700	4 894,70	58 736,40	67 546,86
(*) Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir article X. – 2 de la convention collective nationale).					

Valeur des points pour calcul de l'ancienneté et de l'astreinte :

– ancienneté : 4,94 € ;

– astreinte : 10,20 €.

Fait à Paris, le 13 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3127

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

ACCORD N° 109 DU 31 JANVIER 2018
À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE POUR LES INDUSTRIES
DE PRODUITS ALIMENTAIRES ÉLABORÉS DU 17 JANVIER 1952
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

NOR : ASET1850447M
IDCC : 1396

Entre :

ADEPALE,

D'une part, et

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Barèmes des salaires minima applicables à compter du 1^{er} mars 2018

1.1. Barème applicable aux ouvriers, employés et TAM

(En euros.)

	COEF.	TAUX	MENSUEL (151,67 heures)
I	120	9,89	1 500,02
	125	9,93	1 506,08
	135	9,98	1 513,67
II	145	10,03	1 521,25
	155	10,17	1 542,48
	165	10,31	1 563,72
III	175	10,49	1 591,02
	185	10,74	1 628,94
	195	11,04	1 674,44

	COEF.	TAUX	MENSUEL (151,67 heures)
IV	205	11,35	1 721,45
	215	11,64	1 765,44
	225	12,09	1 833,69
V	235	12,60	1 911,04
	245	13,11	1 988,39
	255	13,66	2 071,81
VI	265	14,23	2 158,26
	275	14,79	2 243,20
	285	15,35	2 328,13
	295	15,91	2 413,07
VII	305	16,40	2 487,39
	315	16,91	2 564,74
	325	17,42	2 642,09
	335	17,93	2 719,44
	345	18,44	2 796,79

1.2. Barème applicable aux ingénieurs et cadres

(En euros.)

VIII	350	33 616,08		535	51 015,72
	355	33 980,16		545	51 943,92
	365	34 908,36		555	52 926,72
	375	35 891,16		565	53 873,16
	385	36 873,96		575	54 855,96
	395	37 820,40		585	55 802,40
IX	405	38 766,84	X	595	56 748,84
	415	39 731,52		605	57 731,64
	425	40 732,44		615	58 659,84
	435	41 678,88		625	59 624,52
	445	42 625,32		635	60 589,08
	455	43 626,36		645	61 535,52
	465	44 554,56		655	62 518,32
	475	45 519,24		665	63 446,64
	485	46 483,80		675	64 392,96
	495	47 448,48		685	65 412,24
	505	48 140,04		695	66 340,44
	515	49 086,48		700	67 050,24
	525	50 051,16			

Il n'est pas tenu compte des primes instituées par la convention collective pour apprécier le respect de ce barème.

Si le montant des rémunérations (hors primes conventionnelles) versées au salarié au cours de l'année est inférieur à la rémunération annuelle minimale du coefficient du poste qu'il occupe, l'entreprise doit procéder à un ajustement.

1.3. Écarts entre les coefficients

Les barèmes des salaires minima devront respecter au minimum les pourcentages d'écarts suivant :

- entre le coefficient 195 et le coefficient 205 : 2,75 % ;
- entre le coefficient 345 et le coefficient 350 : 0,15 % ;
- entre le coefficient 205 et le coefficient 350 : 63 % (en tenant compte d'un arrondi de la décimale à l'entier le plus proche).

2. Conséquences de la suppression des coefficients en « 0 » du 355 au 695

Conformément aux dispositions du 2 de l'accord n° 106 du 24 février 2017, le présent accord conduit à la suppression des coefficients se terminant par « 0 » entre le coefficient 355 et le coefficient 695. L'accord national de classification des postes du 18 novembre 1992, tel que modifié en dernier lieu par l'accord n° 101 du 21 janvier 2015, est modifié en conséquence.

Au 6.2 de l'annexe « Fourchette de correspondance du coefficient prédit », la grille des coefficients associés au total des points pondérés est remplacée par la grille suivante :

TOTAL DES points pondérés	COEFFICIENT à retenir	TOTAL DES points pondérés	COEFFICIENT à retenir	TOTAL des points pondérés	COEFFICIENT à retenir
< 1003	120	1700-1781	215	2519-2600	315
1004-1044	125	1782-1863	225	2601-2682	325
1045-1126	135	1864-1945	235	2683-2764	335
1127-1208	145	1946-2027	245	2765-2846	345
1209-1289	155	2028-2108	255	2847-2886	350
1290-1372	165	2109-2190	265	2887-2927	355
1373-1453	175	2191-2272	275	2928-3009	365
1454-1535	185	2273-2354	285	3010-3091	375
1536-1617	195	2355-2436	295	3092-3173	385
1618-1699	205	2437-2518	305	3174-3203	395

Pour apprécier les niveaux des postes tels que prévus par l'article 4 de l'accord de classification des postes du 19 juin 1991 des diverses branches des industries agricoles et alimentaires le tableau de correspondance suivant doit être utilisé :

NIVEAU	PRÉVUS PAR L'ACCORD du 19 juin 1991	TELS QUE RÉSULTANTS DES modifications du présent accord
VIII	Coefficient 350-399	Coefficient 350-395
IX	Coefficient 400-599	Coefficient 405-595
X	Coefficient 600-700	Coefficient 605-700

3. Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Il est rappelé qu'un accord n° 90 relatif à l'égalité et la mixité entre les femmes et les hommes a été conclu dans la branche le 22 septembre 2010. Ce dernier a notamment pour objet de favoriser dans les entreprises la réduction des écarts de rémunération qui pourraient exister entre les femmes et les

hommes. Les parties au présent accord sont convenues d'étudier l'opportunité de réviser cet accord, dans le cadre d'une négociation globale portant sur la « qualité de vie au travail ».

4. Date d'effet

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature.

5. Dépôt

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 31 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3379

Convention collective nationale
IDCC : 3016. – ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION

AVENANT N° 25 DU 21 DÉCEMBRE 2017
MODIFIANT LE TITRE II « LIBERTÉ ET DIALOGUE SOCIAL. – DROIT SYNDICAL »,
LA SECTION 2 « LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU NATIONAL »
ET L'ARTICLE 7 « LE FINANCEMENT DU PARITARISME »

NOR : ASET1850434M
IDCC : 3016

Entre :

SYNESI,

D'une part, et

PSTE CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet de la discussion : il est décidé de modifier l'article 7 relatif au financement du paritarisme, sur le point 7.4 portant sur la composition des membres du comité de gestion des fonds du paritarisme et sur le point 7.9 portant sur la répartition du solde des fonds du paritarisme.

Les parties conviennent de modifier la composition des membres du comité de gestion des fonds du paritarisme conformément aux dispositions de l'arrêté du 21 juillet 2017 sur la représentativité syndicale dans la branche des ACI.

Article 2

Comité de gestion des fonds du paritarisme

À l'article 7.4 « Comité de gestion des fonds du paritarisme » de la section 2, le dialogue social au niveau national du titre II « Liberté et dialogue syndical. – Droit syndical », le premier paragraphe est ainsi modifié, il annule et remplace le précédent :

Il est institué un comité de gestion qui a pour rôle de vérifier la collecte de la contribution paritaire et d'en arrêter la répartition. Il adopte au vu d'un budget prévisionnel la répartition de ces fonds. Ce comité de gestion est composé d'un membre de la CPPNI par organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la CCN des ACI et d'autant de membres de l'organisation patronale représentative de la branche.

Les autres dispositions de l'article 7.4 demeurent inchangées.

Article 3

Répartition du solde des fonds du paritarisme

À l'article 7.9 « Répartition du solde des fonds du paritarisme » de la section 2, le dialogue social au niveau national du titre II « Liberté et dialogue syndical. – Droit syndical », le second paragraphe est ainsi modifié, il annule et remplace le précédent :

Les conditions d'exercice du paritarisme prévues aux articles II.6.5 à II.6.8 ci-dessus étant assurées, le solde en découlant est ensuite réparti en deux parties égales :

- l'une aux organisations patronales représentatives dans la branche des ACI ;
- l'autre est répartie entre les organisations syndicales signataires et représentatives dans le champ d'application de la CCN des ACI.

Les autres dispositions de l'article 7.9 demeurent inchangées.

Article 4

Dépôt. – Date d'application

4.1. Dépôt

Le présent avenant est déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

4.2. Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

4.3. Date d'entrée en application

Le présent avenant entre en application à la date de signature par les partenaires sociaux.

4.4. Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 21 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel national
IDCC : 2329. – AVOCATS AU CONSEIL D'ÉTAT
ET À LA COUR DE CASSATION
ET LEUR PERSONNEL SALARIÉ NON AVOCAT
(13 décembre 2002)
(Bulletin officiel n° 2003-24)

AVENANT N° 17 DU 16 JANVIER 2018
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2018
NOR : ASET1850430M
IDCC : 2329

Entre :

AACE,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FNSECP CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 4.1, alinéa 4, est modifié comme suit :

La valeur du point est fixée à 16,00 € à compter du 1^{er} janvier 2018, soit une augmentation de 1,3 %.

Article 2

Le présent accord est déposé à la DDTE et au conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 16 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Valeur 2018 du point : 16,00 €.

(En euros.)

INDICE	RÉMUNÉRATION MINIMALE (pour 35 heures/semaine)
100	1 600
110	1 760
120	1 920
130	2 080
140	2 240
150	2 400
160	2 560
170	2 720
180	2 880
190	3 040
200	3 200
210	3 360
220	3 520
230	3 680
240	3 840
250	4 000
260	4 160
270	4 320
280	4 480
290	4 640
300	4 800
310	4 960
320	5 120
330	5 280
340	5 440
350	5 600
360	5 760

Brochure n° 3193

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

ACCORD DU 6 FÉVRIER 2018
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} MARS 2018
(OCCITANIE)
NOR : ASET1850442M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

SCOP BTP Sud-Ouest ;

FFB Occitanie ;

CAPEB Occitanie,

D'une part, et

CFDT ;

UNSA ;

BATIMAT-TP CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles XII.8 et XII.9 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 et les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies

le 1^{er} février et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment dans la région Occitanie à compter du 1^{er} mars 2018 ;

En application de l'accord-cadre de convergence de l'indemnisation des petits déplacements signé par les partenaires sociaux le 2 février 2017, prévoyant la convergence au plus tard le 1^{er} janvier 2023 ;

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la région Occitanie se sont réunies le 1^{er} février 2018 et ont modifié comme suit les montants des indemnités de petits déplacements applicables dans la région Occitanie, à compter du 1^{er} mars 2018 :

Indemnités de repas et de transports.

Dans les départements suivants : Aude, Gard, Hérault, Lozère et Pyrénées-Orientales pour les entreprises le barème des IPD des ouvriers du bâtiment de la région Occitanie est fixé comme suit :

- indemnité de repas : 9,80 € au 1^{er} mars 2018 et 9,90 € au 1^{er} octobre 2018 ;
- indemnités de transport et de trajet :

(En euros.)

TRANSPORT		TRAJET	
Zone 1A	2,12	Zone 1A	1,61
Zone 1B	2,28	Zone 1B	1,63
Zone 2	4,50	Zone 2	2,96
Zone 3	7,02	Zone 3	4,03
Zone 4	9,72	Zone 4	5,25
Zone 5	12,36	Zone 5	6,48

Dans les départements suivants : Ariège, Aveyron, Haute-Garonne, Gers, Lot, Hautes-Pyrénées, Tarn et Tarn-et-Garonne, pour les entreprises le barème des IPD des ouvriers du bâtiment de la région Occitanie est fixé comme suit :

- indemnité de repas : 10,10 € ;
- indemnités de transport et de trajet :

(En euros.)

TRANSPORT		TRAJET	
Zone 1A	1,57	Zone 1A	1,16
Zone 1B	2,86	Zone 1B	1,88
Zone 2	5,76	Zone 2	4,00
Zone 3	8,59	Zone 3	5,10
Zone 4	11,39	Zone 4	6,77
Zone 5	14,44	Zone 5	8,60

Article 2

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé de travail et remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Toulouse.

Article 3

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Toulouse, le 6 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

ACCORD DU 6 FÉVRIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2018
(OCCITANIE)
NOR : ASET1850439M
IDCC : 1596, 1597

Entre :
SCOP BTP Sud-Ouest ;
FFB Occitanie ;
CAPEB Occitanie,
D'une part, et
CFDT ;
UNSA ;
BATIMAT-TP CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit entre les parties soussignées :

Article 1^{er}

En application des articles XII.8 et XII.9 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 et les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies

le 1^{er} février et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment dans la région Occitanie à compter du 1^{er} mars 2018.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel les parties conviennent de déterminer les barèmes de salaires minimaux des ouvriers du bâtiment dans le périmètre géographique des nouvelles régions avec un objectif de convergence au plus tard le 1^{er} janvier 2021, conformément à l'accord de convergence signé par les partenaires sociaux de la région Occitanie le 2 février 2017.

Article 2

Pour la région Occitanie les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Dans les départements suivants : Aude, Gard, Hérault, Lozère et Pyrénées-Orientales pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Occitanie est fixé comme suit :

À compter du 1^{er} mars 2018

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE MINIMAL
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
— position 1	150	1 498,50	9,88
— position 2	170	1 521,25	10,03
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 612,25	10,63
Niveau III Compagnons professionnels :			
— position 1	210	1 765,44	11,64
— position 2	230	1 903,46	12,55
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
— position 1	250	2 046,03	13,49
— position 2	270	2 190,11	14,44

Dans les départements suivants : Ariège, Aveyron, Haute-Garonne, Gers, Lot, Hautes-Pyrénées, Tarn et Tarn-et-Garonne pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Occitanie est fixé comme suit :

(Voir tableau page suivante.)

À compter du 1^{er} mars 2018

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE MINIMAL
Niveau I			
Ouvriers d'exécution			
— position 1	150	1 498,50	9,88
— position 2	170	1 521,25	10,03
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 612,25	10,63
Niveau III			
Compagnons professionnels			
— position 1	210	1 765,44	11,64
— position 2	230	1 903,46	12,55
Niveau IV			
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe			
— position 1	250	2 029,34	13,38
— position 2	270	2 159,78	14,24

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

Article 4

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

Fait à Toulouse, le 6 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS
Maître d'apprentissage
(13 juillet 2004)

ACCORD DU 6 FÉVRIER 2018
RELATIF À L'INDEMNITÉ DES MAÎTRES D'APPRENTISSAGE CONFIRMÉS
AU 1^{ER} MARS 2018
(OCCITANIE)
NOR : ASET1850446M

Entre :
SCOP BTP Sud-Ouest ;
FFB Occitanie ;
CAPEB Occitanie,

D'une part, et
CFDT ;
UNSA ;
BATIMAT-TP CFTC ;
CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application de l'annexe à l'accord-cadre de convergence signée par les partenaires sociaux le 2 février 2017, prévoyant la convergence au plus tard le 1^{er} janvier 2023 ;

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la région Occitanie s'étant réunies le 1^{er} février 2018 pour négocier les salaires et les indemnités de petits déplacements des ouvriers et des ETAM dans la région Occitanie, à compter du 1^{er} mars 2018,

Elles sont convenues :

- dans le cadre de la convergence des indemnités versées aux maîtres d'apprentissage confirmés du bâtiment, de porter pour 2018 l'indemnité à 240 € pour les départements suivants : Aude, Gard, Hérault, Lozère et Pyrénées-Orientales ;
- dans le cadre de la convergence des indemnités versées aux maîtres d'apprentissage confirmés du bâtiment, de porter pour 2018 l'indemnité à 300 € pour les départements suivants : Ariège, Aveyron, Haute-Garonne, Gers, Lot, Hautes-Pyrénées, Tarn et Tarn-et-Garonne.

Fait à Toulouse, le 6 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

ACCORD DU 6 FÉVRIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2018
(OCCITANIE)

NOR : ASET1850432M
IDCC : 2609

Entre :

SCOP BTP Sud-Ouest ;

FFB Occitanie ;

CAPEB Occitanie,

D'une part, et

CFDT ;

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 1^{er} février 2018 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Occitanie.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties conviennent de déterminer les barèmes de salaires minimaux des ETAM du bâtiment dans le périmètre géographique des nouvelles régions avec un objectif de convergence au plus tard le 1^{er} janvier 2021, conformément à l'accord de convergence signé par les partenaires sociaux de la région Occitanie le 2 février 2017.

Article 2

Pour la région Occitanie les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après ; à compter du 1^{er} mars 2018.

Dans les départements suivants : Aude, Gard, Hérault, Lozère et Pyrénées-Orientales pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Occitanie est fixé comme suit :

À compter du 1^{er} mars 2018

(En euros.)

COEF.	SALAIRE MENSUEL minimal	TAUX HORAIRE minimal
Niveau A	1 512,15	9,97
Niveau B	1 592,54	10,50
Niveau C	1 732,07	11,42
Niveau D	1 880,71	12,40

COEF.	SALAIRE MENSUEL minimal	TAUX HORAIRE minimal
Niveau E	2 093,05	13,80
Niveau F	2 391,84	15,77
Niveau G	2 639,06	17,40
Niveau H	2 880,21	18,99

Dans les départements suivants : Ariège, Aveyron, Haute-Garonne, Gers, Lot, Hautes-Pyrénées, Tarn et Tarn-et-Garonne pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Occitanie est fixé comme suit :

À compter du 1^{er} mars 2018

(En euros.)

COEF.	SALAIRE MENSUEL minimal	TAUX HORAIRE minimal
Niveau A	1 547,03	10,20
Niveau B	1 630,45	10,75
Niveau C	1 742,69	11,49
Niveau D	1 909,53	12,59

COEF.	SALAIRE MENSUEL minimal	TAUX HORAIRE minimal
Niveau E	2 093,05	13,80
Niveau F	2 472,22	16,30
Niveau G	2 705,79	17,84
Niveau H	2 978,80	19,64

Article 3

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Toulouse.

Article 4

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Toulouse, le 6 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3041

Convention collective nationale

**IDCC : 158. – TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES,
DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS**

ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET AUX PRIMES AU 1^{ER} DÉCEMBRE 2017
(BROSSERIE)

NOR : ASET1850428M

IDCC : 158

Entre :

FFB,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FNSCB CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les personnels des entreprises de la branche « broserie » (code APE 32.91Z) :

(32.91Z. Fabrication d'articles de broserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc. ; la fabrication de brosses à habits et à chaussures).

Article 2

Grille des salaires minima mensuels « ouvriers et collaborateurs » applicable au 1^{er} décembre 2017

Les salaires minima mensuels applicables dans l'industrie de la broserie, pour un horaire mensuel de 151,67 heures sont fixés, au 1^{er} décembre 2017, aux valeurs suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	MONTANT
1	140	1 484
	150	1 523
	160	1 530
2	175	1 551
	185	1 563
	195	1 577
3	210	1 621
	225	1 680
	240	1 777
4	250	1 844
	270	1 985
	295	2 164
5	310	2 276
	330	2 412
	360	2 627

Article 3

Grille des primes mensuelles d'ancienneté « ouvriers et collaborateurs » applicable au 1^{er} décembre 2017

À compter du 1^{er} décembre 2017, la prime mensuelle d'ancienneté s'établit comme suit, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, pour les ouvriers et collaborateurs :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT DES PRIMES MENSUELLES D'ANCIENNETÉ, SELON L'ANCIENNETÉ				
	3/6 ANS	6/9 ANS	9/12 ANS	12/15 ANS	15 ANS ET +
140	33,53	67,08	100,62	134,16	167,69
150	33,76	67,53	101,29	135,07	168,83
160	34,00	67,97	101,97	135,97	169,95
175	34,34	68,69	103,03	137,37	171,71
185	34,50	69,00	103,51	138,02	172,52
195	36,43	72,87	109,30	145,73	182,17
210	39,23	78,47	117,70	156,92	196,16
225	42,04	84,05	126,10	168,11	210,14
240	44,83	89,66	134,48	179,31	224,13
250	46,72	93,45	140,18	186,89	233,62
270	50,46	100,91	151,36	201,81	252,27

COEFFICIENT	MONTANT DES PRIMES MENSUELLES D'ANCIENNETÉ, SELON L'ANCIENNETÉ				
	3/6 ANS	6/9 ANS	9/12 ANS	12/15 ANS	15 ANS ET +
295	55,12	110,23	165,35	220,47	275,58
310	57,91	115,83	173,74	231,65	289,58
330	61,65	123,28	184,94	246,58	308,23
360	67,27	134,55	201,81	269,09	339,55

Article 4

Grille des salaires minima mensuels « cadres » applicable au 1^{er} décembre 2017

Pour les cadres, les appointements mensuels minima applicables dans l'industrie de la broserie sont fixés, au 1^{er} décembre 2017, aux valeurs suivantes :

(En euros.)

POSITION	APPOINTEMENTS MENSUELS MINIMAUX
P I a	2 473
P I b	2 895
P I c	3 238
P II a	3 488
P II b	3 648
P II c	3 788
P III a	4 028
P III b	4 317

Article 4 bis

Négociations salariales 2018, 2019 et 2020

En 2018, 2019 et 2020, les partenaires sociaux se réuniront pour négocier sur la politique salariale du secteur broserie. Dans ce cadre, les revalorisations salariales issues des accords paritaires signés s'appliqueront aux dates suivantes :

- 2018 : septembre ;
- 2019 : juin ; et
- 2020 : avril.

Article 5

Égalité salariale hommes-femmes

En application des dispositions des articles L. 2241-3, L. 2241-9, L. 2241-10, L. 2241-11 et L. 2241-12 du code du travail, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

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

Cette négociation vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6

Dispositions diverses

6.1. Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec de dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent accord, postérieures à sa date de signature.

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

6.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

6.3. Adhésion

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

6.4. Dénonciation. – Révision

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

Article 7

Force obligatoire de l'accord

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Fait à Paris, le 28 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3064

Convention collective nationale
IDCC : 3151. – INDUSTRIES DE LA FABRICATION DE LA CHAUX

ACCORD DU 16 JANVIER 2018
RELATIF À L'ENREGISTREMENT ET L'EXTENSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU
16 JANVIER 2018 EN REMPLACEMENT DE LA CC DU 2 DÉCEMBRE 2012
(BROCHURE N° 3064)

NOR : ASET1850443M
IDCC : 3151

Entre :

UPC,

D'une part, et

FNSCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La branche chaux a rédigé une convention collective en 2012 fusionnant ainsi les 3 IDCC existantes, ouvriers, ETAM et cadres en un document unique.

Cette convention collective a été signée par 2 organisations syndicales, la CFDT et la CFTC, la CGT ne s'opposant pas.

La nouvelle règle sur la représentativité, bien que notre accord ait été signé en 2012, a joué en la défaveur de l'extension demandée.

La convention collective de la branche chaux a donc été enregistrée mais non étendue.

Notre travail de simplification et d'unification de la CC chaux avait déjà pour objectif de nous permettre d'aborder une réflexion sur un rapprochement ultérieur avec une autre branche professionnelle.

Dans le cadre de notre première réunion paritaire CPPNI du 16 janvier 2018, et compte tenu de la concentration des branches représentatives, les partenaires sociaux de la branche chaux proposent de présenter à nouveau à la signature le texte brochure n° 3064 non modifié pour en demander l'extension afin que toutes les entreprises adhérentes et non adhérentes soient enfin couvertes par le même texte.

Ceci afin d'être en mesure de présenter une branche unie dans le cadre d'un rapprochement de branche souhaité par le ministère.

Il s'agit aussi pour nous, d'être uni et représentatif pour continuer à peser lors de la finalisation du rapprochement.

Les partenaires sociaux ont parfaitement conscience que des remarques et commentaires seront faits puisque :

- ce texte est le même que celui passé en commission d'extension en 2014 ;
- qu'il ne fait pas référence aux nouvelles lois Rebsamen, Macron, etc.

Ce choix est assumé car les nouveaux textes réglementaires publiés depuis 2014 sont nombreux et demandent en plus, pour ceux parus en 2017, des réflexions que nous engagerons dans le cadre des réunions paritaires CPPNI en ce qui concerne notamment les blocs I et II.

Ceci nous laissera aussi le temps de modifier les références inexactes, les articles à supprimer que nous travaillerons dans ces mêmes réunions de la CPPNI et pour lesquels nous présenterons des avenants.

Mais surtout ceci nous permettra de commencer à discuter du rapprochement de notre branche sur des bases qui prennent en compte la totalité des entreprises de la chaux adhérentes ou non adhérentes à l'organisation professionnelle.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de valider la décision des partenaires sociaux de :

- présenter un texte de convention collective 2018 se substituant au texte du 2 décembre 2012 ;
- et de signer ce texte pour présenter un enregistrement et une demande d'extension de la convention collective de la branche chaux.

Article 2

Durée

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à la date de sa signature.

Article 3

Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail dans les conditions fixées à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 16 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3064

Convention collective nationale
IDCC : 3227. – INDUSTRIES DE LA FABRICATION DE LA CHAUX

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JANVIER 2018

NOR : ASET1850438M
IDCC : 3227

Entre :
UPC,
D'une part, et
CFDT FNSCB,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

I. – PARTIES COMMUNES

CLAUSES GÉNÉRALES

PRÉAMBULE

La convention collective des industries de la fabrication de la chaux se présente sous la forme de 3 conventions distinctes pour chacune des catégories cadres, ETDAM et ouvriers.

Les partenaires sociaux font le constat que ces trois conventions sont, pour la plupart de leurs dispositions, en décalage avec le droit du travail. Par ailleurs, l'évolution de ces conventions qui s'est faite par le biais d'avenants de chacune des 3 conventions rend son application complexe.

Les parties ont donc décidé de refondre les trois conventions collectives nationales en une seule avec une partie commune aux trois catégories de personnel et trois annexes pour les dispositions spécifiques aux trois catégories professionnelles.

CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention collective nationale de branche est conclue en application de la législation et de la réglementation en vigueur. Elle s'applique sur l'ensemble du territoire français, y compris la Corse et les départements d'outre-mer.

Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité principale exercée par l'entreprise.

Elle règle les rapports entre l'ensemble des cadres, ETDAM et ouvriers et les employeurs dans les entreprises appartenant aux activités industrielles ci-après énumérées et pouvant correspondre à la rubrique NAF 2352Z :

- fabrication de chaux hydrauliques assurée par les fabricants de chaux hydrauliques non-cimentiers ;
- fabrication de chaux aériennes, calciques et magnésiennes, à l'exclusion des fabriques de chaux aériennes, calciques et magnésiennes rattachées aux industries des métaux, de la chimie, de la sucrerie, de la papeterie, et des carrières et matériaux ;
- extraction de pierre à chaux dans les carrières exploitées et détenues par les sociétés se livrant aux fabrications ci-dessus délimitées, pour l'alimentation de ces dernières.

Article 2

*Avantages acquis et valeur hiérarchique
de la présente convention collective. – Révision*

Article 2.1

*Avantages acquis et valeur hiérarchique
de la présente convention collective*

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent que les conventions et accords d'entreprise ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

Par ailleurs, les conventions et accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe conclus avant la présente convention collective doivent être adaptés aux dispositions prévues par celle-ci.

Les accords collectifs de branche et avenants à la présente convention collective conclus postérieurement à celle-ci devront préciser à chaque fois la possibilité, ou non, de déroger à leurs dispositions par convention ou accord d'entreprise.

Les clauses de la présente convention collective remplaceront celles de tous les contrats existants, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes.

Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des usages plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises par suite d'usage ou de convention.

Article 2.2

Révision, substitution aux dispositions conventionnelles précédentes

L'ensemble des dispositions conventionnelles, leurs avenants et accords, notamment :

1. La convention collective des industries de la chaux du 4 décembre 2012, brochure n° 3064 non étendue ;
2. Convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux. – Ouvriers du 15 juin 1970. Mise à jour au 1^{er} mars 1982. Étendue par arrêté du 5 novembre 1982 *JONC* 21 décembre 1982 ;
3. Convention collective nationale du personnel « Employé, technicien, dessinateur, et agent de maîtrise » de l'industrie de la fabrication de la chaux du 21 mars 1974. Mise à jour au 1^{er} mars 1982. Étendue par arrêté du 5 novembre 1982, *JONC* 21 décembre 1982 ;

4. Convention collective nationale pour le personnel d'encadrement de l'industrie de la fabrication de la chaux du 27 avril 1981, mise à jour au 1^{er} mars 1982. Étendue par arrêté du 5 novembre 1982, JONC 21 décembre 1982 ;

5. L'accord du 4 octobre 2007 relatif à la création d'une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle ;

6. L'accord du 17 novembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle ;

7. L'avenant à l'accord national de l'industrie de la fabrication de la chaux sur l'emploi et l'aménagement du temps de travail du 20 octobre 1998 ;

8. L'avenant à l'accord national de l'industrie de la fabrication de la chaux sur les permanences du 8 septembre 1998 ;

9. L'accord national du 11 février 1982 sur la réduction et l'aménagement de la durée du travail dans l'industrie de la fabrication de la chaux.

Sont substitués par les dispositions du présent texte.

L'accord de branche du 30 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle, l'accord professionnel inter branches du 29 juin 2010 portant création de l'OPCA 3 +, l'accord du 29 juin 2010 relatif aux statuts de l'OPCA 3 +, et l'accord professionnel interbranches du 15 septembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle, restent en vigueur.

Article 2.3

Date d'entrée en vigueur

La présente convention prendra effet au 1^{er} mars 2018.

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention.

Article 3

Durée, renouvellement, révision et dénonciation

La présente convention est prévue pour une durée indéterminée.

Dans chaque établissement soumis à la présente convention, un avis doit être affiché indiquant l'intitulé de celle-ci et précisant les modalités propres à permettre à tout salarié dudit établissement de la consulter.

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail relatif notamment à la périodicité de la négociation, la présente convention est révisable au gré des parties. Tout syndicat représentatif, signataire de la présente convention ou qui y a adhéré, qui introduit une demande de révision doit l'accompagner d'un projet de rédaction sur les points à réviser et l'adresser par lettre recommandée avec avis de réception aux autres syndicats représentatifs de salariés et l'organisation patronale signataires.

La présente convention pourra cesser totalement à tout moment après préavis de 3 mois sur dénonciation par l'une des parties signataires. À peine de nullité, la dénonciation sera notifiée à chacune des autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

La dénonciation de la convention ne peut être partielle. Elle doit être accompagnée d'un nouveau projet de convention, afin que les pourparlers puissent commencer dès la dénonciation.

Lorsque la dénonciation émane de l'organisation patronale signataire ou de la totalité des organisations de salariés signataires, la présente convention continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une durée d'une année à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 4

Commissions paritaires

Article 4.1

Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

Il est créé une commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation, chargée de répondre à toute demande tendant à l'interprétation de la présente convention ou à la résolution de différends collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau des entreprises.

Il est entendu que toute décision portant sur l'interprétation de la présente convention ne saurait faire échec à une demande d'interprétation introduite en application de la législation en vigueur auprès du tribunal de grande instance compétent.

a) Composition

La commission paritaire est composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention, représentative au plan national. Le nombre des représentants des organisations d'employeurs est égal à celui des représentants des organisations syndicales de salariés.

b) Fonctionnement

La présidence de la commission est alternativement tenue par un représentant du collège des salariés et par un représentant du collège des employeurs, par période de 2 années civiles, les 2 premières années de présidence étant assurées par un représentant du collège employeur.

Le président est nommé par le collège auquel il appartient.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'union des producteurs de chaux, 3, rue Alfred-Roll, 75017 Paris.

La saisine de la commission est faite à la diligence de l'une des organisations syndicales représentatives auprès du secrétariat. Le président de la commission, saisi par le secrétariat, convoque la commission dans le délai le plus rapproché possible après la saisine et, en tout état de cause, dans le délai de 1 mois après la demande.

Les réunions de la commission ont lieu au siège du secrétariat de la commission, 3, rue Alfred-Roll, 75017 Paris.

Le secrétariat de la séance est assuré par un représentant du collège autre que celui auquel appartient le président.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés ; la voix du président n'est pas prépondérante.

En cas d'accord, elles font l'objet d'un procès-verbal établi sur-le-champ et signé par les membres présents. À défaut d'accord portant sur une demande de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation est établi dans les mêmes conditions et précise les points sur lesquels le différend persiste.

Il est entendu qu'en cas de conflit né de l'application de la présente convention, les parties s'engagent jusqu'à la fin de la procédure de conciliation à ne décider ni la grève, ni le lock-out.

Article 4.2

Commission paritaire nationale de négociation

Le nombre de participants composant chaque délégation doit être compatible avec un bon fonctionnement des réunions.

Aussi, la composition de la commission paritaire de négociation est fixée à deux représentants au plus, mandatés par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations syndicales de salariés correspondant au nombre maximum défini à l'alinéa précédent.

Les organisations syndicales choisissent librement leurs représentants à la commission paritaire de négociation.

Elles notifient au syndicat professionnel d'employeurs, avant le 31 décembre de chaque année, les noms des personnes qu'elles investissent pour l'année suivante.

Pour tenir compte de la complexité technique inhérente à certains thèmes, chaque organisation syndicale peut s'adjoindre librement la présence d'un membre représentant supplémentaire choisi du fait de ses compétences. Elle en informe le syndicat professionnel d'employeurs au moins 3 jours ouvrés avant la tenue de la réunion de négociation à lequel ledit membre expert participe.

Article 4.3

Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

La commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), ci-dessous dénommée « la commission », est au plan national l'instance d'information réciproque, d'étude, de consultation et de délibération dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi.

La commission remplit et exerce les missions et attributions définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

D'une manière générale, la CPNEFP peut diligenter toute étude pour préparer ses décisions en sollicitant notamment l'appui d'organismes publics disposant d'une expertise sur le ou les dossiers concernés, après délibération de cette dernière. Elle a pour mission d'étudier les besoins de la branche, et en particulier de :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et d'adaptation ou de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- procéder périodiquement à l'examen des informations sur les activités de formation menées dans la profession ;
- analyser la situation de l'emploi et son évolution, en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et les besoins de formation, cela afin de permettre l'information des partenaires sociaux ;
- établir un rapport annuel sur la situation de l'emploi ;
- examiner les statistiques accidents du travail et maladies professionnelles.

Elle est informée des montants collectés et des prises en charge effectuées par l'OPCA 3+, des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation et du développement de la formation continue.

D'une manière plus générale, la CPNEFP peut proposer à l'OPCA 3+ toute étude pour préparer ses décisions en recourant à des organismes qualifiés susceptibles de lui apporter des éléments de réflexion et d'analyse.

Par ailleurs, la CPNEFP doit être informée par la direction de l'entreprise concernée des licenciements économiques touchant plus de 10 salariés.

Enfin, elle a pour tâche de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et d'adaptation ou de réadaptation professionnelle, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les

moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles.

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège des salariés comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) dans chacune des cinq organisations syndicales représentatives au plan national ;
- un collège des employeurs comprenant un nombre de représentants (titulaires et suppléants) égal au nombre de représentants désignés par les organisations syndicales.

En cas d'impossibilité de siéger du titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission de son choix du même collège.

La commission se réunit au moins une fois par an. Cette réunion aura lieu, sauf impossibilité reconnue par les deux collèges, le même jour que la réunion annuelle paritaire de négociation sur les salaires minima de branche.

Le secrétariat est assuré par la chambre syndicale des fabricants de chaux, qui établira le compte rendu de chaque réunion.

En cas de nécessité, la commission prend ses décisions à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Le poste de président est assumé par un membre de la délégation patronale.

Les frais de déplacement des membres de la commission appartenant au collège des salariés sont remboursés, conformément aux dispositions en usage pour les réunions de la commission paritaire de la branche.

Le temps passé par les salariés à la CPNEFP est considéré comme du temps de travail effectif, équivalent à une journée. Le salaire est maintenu par l'employeur.

Article 5

Dispositions relatives aux salariés membres des commissions paritaires et au fonctionnement du paritarisme

L'autorisation de s'absenter est accordée, par leur organisation syndicale, aux salariés désignés pour participer aux réunions des commissions paritaires.

Ces absences sont considérées comme temps de travail effectif et ne doivent être la cause d'aucune réduction de la rémunération des intéressés.

Le temps passé à ces réunions ne s'impute pas sur les crédits d'heures dont peuvent disposer par ailleurs les membres des commissions titulaires d'un mandat syndical ou de représentation du personnel au sein de leur entreprise.

Les frais de déplacements sont à la charge de l'organisation patronale signataire de la présente convention selon les modalités suivantes :

- le nombre de salariés pris en charge au titre de leur participation aux négociations collectives est fixé à deux par organisation syndicale représentative ;
- les frais de déplacement sont indemnisés par réunion et par personne sur les bases suivantes :
 - les titres de transport sont remboursés sur présentation d'un justificatif ou, à défaut, selon le tarif SNCF, seconde classe ;
 - les frais annexes d'hébergement et de nourriture sont indemnisés sur la base des frais réels limités au barème d'exonération des allocations forfaitaires de déplacement définie chaque année par l'URSSAF.

Article 6

Exercice du droit syndical

Principe du droit syndical et liberté d'expression

Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, de s'associer et d'agir librement par voie syndicale pour la défense de leurs droits ainsi que de leurs intérêts matériels ou moraux, tant collectifs qu'individuels.

Outre ce droit d'association et celui qui résulte de leur représentation auprès du chef d'entreprise, les salariés bénéficient d'un droit d'expression directe dont les modalités sont prévues par la loi.

Les parties contractantes s'engagent réciproquement dans leurs relations à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse.

Article 6.1

Autorisation d'absence pour exercice d'un mandat syndical

Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans des organisations syndicales ou dans des organismes à gestion paritaire obtiendront, sur présentation d'un document écrit émanant de ceux-ci et après préavis d'au moins 6 jours, l'autorisation d'absence nécessaire pour assister aux réunions statutaires desdites organisations et aux réunions des organismes à gestion paritaire. Ces absences ne seront pas rémunérées sauf lorsqu'une disposition légale prévoit le remboursement du salaire à l'employeur.

Toutefois, sauf dans les cas où elles sont expressément prévues par la loi, ces absences, non imputables sur les congés payés, ne seront autorisées que dans la mesure où elles n'apporteront pas de gêne exceptionnelle à la marche de l'entreprise ou du service.

Article 6.2

Section syndicale

Conformément à l'article L. 2142-1 du code du travail, chaque syndicat peut décider de constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation de ses intérêts tels que définis légalement.

L'affichage des communications syndicales s'effectue conformément à la loi, un exemplaire de la communication devant être transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

Les panneaux d'affichage, distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, sont réservés aux organisations syndicales ⁽¹⁾ représentées dans l'entreprise. Ces panneaux sont en règle générale apposés à l'intérieur de l'établissement, dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel.

Les questions touchant à la collecte des cotisations, aux publications et tracts de nature syndicale sont réglées conformément à la loi.

Article 6.3

Délégué syndical

Les crédits d'heures sont réglés conformément à la loi.

(1) Pour rappel, les conditions de représentativité sont fixées par l'article L. 2121-1 du code du travail.

Des facilités sont accordées pour les communications téléphoniques nécessaires à l'activité du délégué syndical.

La négociation annuelle est réglée conformément à la loi.

Article 7

Délégués du personnel

Dans les établissements visés par la loi, les salariés élisent des délégués du personnel.

Le nombre des délégués et les seuils d'effectifs sont déterminés par les textes légaux et réglementaires.

L'attribution et l'utilisation des heures de délégation s'effectuent dans les conditions prévues par la loi.

Le temps passé par un délégué suppléant au lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit mensuel de ce titulaire, toutes les fois qu'il ne s'agit pas de réceptions collectives par le chef d'établissement.

Article 8

Comité d'entreprise

Des comités d'entreprise sont institués et fonctionnent conformément à la législation en vigueur.

Le financement des œuvres sociales des comités d'entreprise ou des comités d'établissement est assuré par accord particulier à chaque entreprise ne pouvant être inférieur à 0,3 % de la masse salariale brute ou, s'il est plus favorable, au calcul résultant des dispositions de l'article 2323-86 du code du travail.

Article 9

Hygiène et sécurité

Les employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention sont soumis aux dispositions générales du code du travail concernant l'hygiène et la sécurité : ils doivent notamment tenir les locaux et les lieux de travail dans un état constant de propreté, et présentant les conditions d'hygiène, de salubrité et de sécurité de nature à assurer une prévention effective des risques.

Les consignes de sécurité doivent être affichées sur les lieux de travail, à portée de lecture du personnel.

Article 10

Formation des membres du CHSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

Dans les établissements où il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et dans lesquels les délégués du personnel sont investis des missions de ce comité, les délégués du personnel bénéficient de la formation prévue au premier alinéa.

Dans les établissements de 300 salariés et plus, la formation est assurée dans les conditions prévues à l'article L. 2325-44.

Pour les établissements de moins de 300 salariés, ces conditions sont fixées par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par des dispositions spécifiques déterminées par voie réglementaire.

La charge financière de la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail incombe à l'employeur dans des conditions et limites déterminées par voie réglementaire.

Le congé de formation est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il le sera en deux fois.

Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui souhaite bénéficier de son droit à un congé de formation en fait la demande à l'employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite prendre son congé, la durée de celui-ci, le prix du stage et le nom de l'organisme chargé de l'assurer.

La demande de congé est présentée au moins 30 jours avant le début du stage. À sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur les contingents mentionnés à l'article L. 3142-10.

Lorsque pour refuser la demande de congé, l'employeur estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise, le refus est notifié à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

Dans ce cas, le congé formation peut être reporté dans la limite de 6 mois.

L'organisme de formation délivre, à la fin du stage, une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

CHAPITRE III

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Article 11

Égalité professionnelle entre les salariés des deux sexes

Les partenaires sociaux de la branche reconnaissent dans la mixité professionnelle un facteur de complémentarité de la cohésion et progrès social ainsi que d'efficacité économique.

Les parties signataires sont conscientes que l'application de cet article n'aura d'efficacité que si tous les acteurs sont prêts à s'impliquer dans ce domaine.

Dans cet esprit, les signataires ont démarré des travaux en réalisant en 2009, en collaboration avec la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ainsi que l'observatoire des métiers, une analyse prospective de l'évolution des emplois et des qualifications et des besoins en recrutement dans l'industrie de la fabrication de la chaux. Ce rapport a été réalisé dans le cadre des travaux de la CPNEFP et lui a été présenté. Il permettra d'établir un rapport sur l'égalité professionnelle hommes-femmes au niveau de la branche dont le taux de féminisation est de 13 % en 2009.

Le présent article précise en premier lieu les grands principes retenus au niveau de la branche de l'industrie de la fabrication de la chaux pour favoriser une réelle dynamique en matière d'égalité professionnelle.

Il définit les orientations à prendre en compte pour les négociations d'entreprise :

- faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de rémunération et de donner l'accès aux mêmes possibilités d'évolution en matière de parcours professionnel ;
- renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement ;
- prendre en compte les conditions et le temps de travail ;
- développer la mixité et l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

L'ensemble des entreprises de la branche s'engage à respecter les principes et les orientations retenus dans le présent article.

Les entreprises de 50 salariés et plus établissent un rapport annuel d'entreprise et participent à l'élaboration du rapport de branche. Elles s'engagent également à décliner les quatre orientations en

actions concrètes dans leur négociation d'entreprise afin de corriger les inégalités professionnelles éventuellement constatées à l'occasion de l'examen du rapport d'entreprise.

Le rapport annuel d'entreprise sera transmis aux institutions représentatives du personnel pour information et consultation afin de recueillir leur avis et propositions quant aux mesures complémentaires ou correctives à prendre pour garantir l'égalité professionnelle.

Article 11.1

Principes pour garantir l'égalité professionnelle

Lorsque dans la convention collective, ses annexes et avenants ou accords de branche, un terme générique désigne comme ayant droit à une garantie une personne de l'un ou de l'autre des deux sexes, la disposition s'applique également pour les personnes de l'autre sexe que celui cité, à l'exception des garanties liées à la maternité.

Les principes qui suivent doivent être considérés comme des points d'appui pour veiller au renforcement de la dynamique en matière d'égalité professionnelle. Ils seront intégrés dans les négociations à mener par les entreprises de la branche professionnelle et dans les actions qu'elles retiendront.

Article 11.2

Établissement du rapport de branche

Un rapport de branche sur la situation comparée des femmes et des hommes sera établi avec l'aide de l'observatoire des métiers et des qualifications et remis à la commission nationale pour l'emploi (CPNEFP). Il sera mis à jour annuellement et retiendra les indicateurs suivants :

A. – Effectifs :

- répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle, par type de contrat (CDD-CDI) ;
- répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle et par tranche d'ancienneté ;
- répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle et par âge.

Rémunération :

- salaire mensuel moyen par sexe et par catégorie professionnelle.

Parcours professionnel :

- répartition des promotions (changement de coefficient ou de statut) par sexe et par catégorie professionnelle ;
- répartition des embauches par sexe, par catégorie professionnelle et par type de contrat ;
- répartition des départs par sexe, par catégorie professionnelle.

Formation :

- répartition du nombre de salariés en formation par sexe et catégorie professionnelle ;
- répartition des heures de formation par sexe et catégorie professionnelle.

Durée et organisation du travail :

- répartition des effectifs par sexe et durée du travail (temps complet-temps partiel avec la distinction inférieur ou égal ou supérieur ou égal à 50 %).

B. – Congés :

- répartition des congés supérieurs à 6 mois (parental, sabbatique, formation...) par sexe et catégorie professionnelle.

Ce rapport et son actualisation serviront de base à la fixation d'orientations au sein de la branche.

Il sera l'instrument de mesure des progrès réalisés au sein de la branche.

Article 11.3

Mixité des délégations

Au niveau de la branche, la mixité sera recherchée dans la CPNEFP, les groupes de travail paritaires et dans les commissions paritaires, tant du côté des groupements d'employeurs que des fédérations syndicales, et ce en tenant compte de la proportion hommes-femmes de la branche.

Article 11.4

Actions de sensibilisation

Compte tenu de la dimension culturelle du dossier égalité professionnelle, une communication adaptée sera engagée, pour diffuser notamment les bonnes pratiques et les évolutions constatées en la matière au sein des entreprises de la branche.

Article 11.5

Suivi

Le suivi sera réalisé annuellement en commission paritaire de branche.

Article 11.6

Orientations

Sur la base des constats contenus dans le rapport de l'analyse prospective de l'évolution des emplois et qualifications et des besoins en recrutement dans l'industrie de la fabrication de la chaux présenté en CPNEFP, les parties signataires ont retenu quatre orientations qui devront guider les négociations d'entreprise.

Article 11.6.1

Faire progresser l'égalité en matière de rémunération et donner accès aux mêmes possibilités de parcours professionnels

A. – En matière de rémunération

Les signataires s'engagent à faire progresser, si nécessaire, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche.

La négociation obligatoire sur les salaires dans les entreprises de la branche doit permettre de supprimer les écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes, à situation égale. Pour ce faire, les partenaires sociaux devront adapter les mesures salariales de façon à atteindre cet objectif.

B. – En matière de parcours professionnels

La mixité, élément de diversité, est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion, de progrès économique et social ; elle devra être favorisée dans les parcours professionnels à tous les niveaux ;

Une attention particulière sera portée par les entreprises à l'analyse des types d'emploi ou des filières fortement masculinisées ou féminisées, afin de proposer des actions permettant l'accès à tous ces métiers tant pour les femmes que pour les hommes ;

L'accès des femmes aux équipes dirigeantes et aux postes à responsabilité.

Article 11.6.2

Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement

Le recrutement constitue un des leviers importants pour améliorer structurellement la mixité d'accès à tous les emplois et corriger les écarts.

Il fera l'objet d'une attention particulière, en tenant compte des répartitions femmes-hommes constatées dans les cursus de formation initiale.

Les entreprises s'engagent à sensibiliser à la diversité toutes les personnes habilitées au recrutement. La CPNEFP pourra décider une prise en charge prioritaire de formation correspondant à cette sensibilisation.

Les entreprises inciteront les acteurs internes et externes à intégrer des objectifs d'égalité professionnelle dans le processus de recrutement en vue de favoriser la mixité.

Un rééquilibrage des recrutements sera recherché dans toutes les filières (administratives, commerciales, production, maintenance, recherche...) et pour tous les niveaux professionnels.

Des objectifs précis pourront être proposés par les entreprises, par exemple en se référant aux taux de féminisation ou masculinisation des filières ou écoles.

La branche participera au programme CEMAFOR proposé par OPCA 3+ afin de sensibiliser les jeunes aux métiers sur lesquels les entreprises de la branche de l'industrie de la fabrication de la chaux sont susceptibles de recruter dans les années à venir, cela afin de favoriser la mixité des candidatures.

La branche incitera les entreprises à faire connaître les métiers dans la profession (portes ouvertes, salons, sites internet).

Article 11.6.3

Prendre en compte les conditions et le temps de travail

Congés de maternité, d'adoption, de paternité et congés parentaux

Ils ne doivent en aucun cas constituer un handicap dans le déroulement de carrière, tant pour les hommes que les femmes.

À l'issue de ces congés, les salarié(e)s retrouveront leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les périodes d'absence pour congés de maternité, d'adoption, de paternité et congés parentaux sont sans incidence sur les droits à évolution de la rémunération des salariés et à leur déroulement de carrière.

La durée des congés de maternité, d'adoption et de paternité est prise en compte en totalité pour la détermination de droits liés à l'ancienneté, au calcul de la participation et de l'intéressement.

Une garantie d'évolution salariale est assurée aux salarié(e)s à la suite de ces congés.

À son retour, au plus tard dans le mois qui suit, un entretien doit être organisé entre le salarié et son responsable hiérarchique afin de faire le point sur :

- le poste de travail retrouvé ;
- les conditions de travail ;
- les souhaits d'évolution ou de réorientation professionnelle (notamment le besoin de formation professionnelle).

A. – Conditions de travail pendant la grossesse

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur le fait que l'état de grossesse ou la perspective de grossesse d'une salariée ne saurait être un frein à son recrutement ou à son évolution professionnelle.

Par ailleurs, la salariée en état de grossesse peut bénéficier d'un aménagement de son emploi pour raison médicalement justifiée.

Il est convenu qu'à partir du 5^e mois de grossesse, la salariée bénéficiera d'une réduction de 1 demi-heure de la durée journalière du travail (pour faciliter le transport lieu de travail-domicile), sans perte de salaire.

La répartition de cette demi-heure entre entrée et sortie se fera en accord entre l'intéressée et son employeur.

B. – Congés pour hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans

Le salarié bénéficie d'un congé en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Sur présentation d'un certificat d'hospitalisation et pour rester au chevet d'un enfant de moins de 16 ans victime d'une hospitalisation, il est accordé au parent, 1 jour rémunéré par année civile.

En conséquence, le premier jour de congé peut être rémunéré (s'il répond aux conditions définies à l'alinéa 2 du présent paragraphe), les jours de congé suivants ne sont pas rémunérés.

C. – Congé de paternité

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité ou d'adoption.

Elles accompagnent de la sorte l'évolution sociale sur les rôles dévolus aux femmes et aux hommes.

Ainsi, un salarié peut demander un congé de paternité suivant les articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du travail.

Le congé de paternité ouvre droit à une allocation minimum versée par la sécurité sociale.

Les entreprises conviennent de verser au salarié, sous réserve que celui-ci remplisse les conditions posées à l'article R. 313-1 du code de la sécurité sociale, et justifie d'une ancienneté de 3 ans, une indemnité (complément de salaire) correspondant à la différence entre le salaire de base augmenté s'il y a lieu de la prime d'ancienneté et les prestations journalières versées par la sécurité sociale, et ce dans la limite de deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Par ailleurs, si l'ancienneté de 3 ans est atteinte par le salarié au cours de son congé de paternité, il recevra, à partir du moment où l'ancienneté sera atteinte, l'allocation fixée par le présent article pour chacun des jours de congé paternité restant à courir.

Enfin, le cumul de l'allocation journalière de la sécurité sociale et le complément journalier de rémunération est limité au salaire net journalier défini comme 1/30 du salaire net mensuel calculé à partir de la rémunération brute de base hors primes et gratifications.

D. – Temps partiel

La branche s'engage à veiller à ce que les entreprises aient une attitude responsable vis-à-vis du recours au temps partiel.

Les parties signataires rappellent que le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière.

Les salarié(e)s à temps partiel ont priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

L'employeur doit porter à la connaissance des salarié(e)s à temps partiel la liste des emplois à temps plein.

E. – Conditions de travail

Les entreprises s'engagent à examiner particulièrement les conditions de travail des différents métiers (conditions matérielles et organisationnelles liées à l'environnement, à la charge de travail physique, au lieu de travail, aux locaux non adaptés à la mixité) afin d'éviter toute discrimination, et ce en lien avec les instances représentatives du personnel.

Article 11.6.4

Développer la mixité et l'accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle constitue un des leviers importants pour corriger les inégalités.

Aussi les entreprises sont-elles incitées, lors de l'élaboration de leur politique de formation, à se fixer des objectifs pour réduire les éventuels écarts constatés.

A. – Formations classiques de type stage

L'évolution des pratiques de formation, plus courtes et modulaires, doit contribuer à favoriser une participation plus importante des femmes et une meilleure mixité des stagiaires aux actions de formation.

L'éloignement géographique de certains lieux de formation constitue un frein plus important pour les femmes. La décentralisation de certaines actions, de même que le développement de nouvelles modalités de professionnalisation, pourra permettre de limiter ces difficultés (accompagnement professionnel en situation de travail, utilisation plus importante des nouvelles technologies de formation...).

B. – Formations professionnelles

Dans le cadre des négociations d'entreprise sur la formation professionnelle, une attention particulière sera portée :

- à la mise en place de formations spécifiques pour accompagner le changement de catégorie professionnelle des femmes et des hommes ;
- à la mise en place de mesures d'accompagnement pour faciliter l'accès, la prise de fonctions d'encadrement, de responsabilité des femmes et des hommes ;
- à ce que l'évolution se fasse dans de bonnes conditions lorsqu'il s'agit de l'affectation d'une personne de sexe féminin, dans un emploi habituellement tenu par des hommes et réciproquement ;
- à l'accompagnement des reprises de travail après congés de maternité, d'adoption ou parentaux.

C. – Droit individuel à la formation (DIF)

Pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Pour les salariés à temps partiel, la durée du droit individuel à la formation est calculée à due proportion du temps.

Article 12

Égalité de traitement et appointements des jeunes travailleurs

Le salaire minimum conventionnel applicable aux jeunes travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans et de capacité physique normale et ne justifiant pas de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent, comporte un abattement désormais fixé à :

- 20 % avant 17 ans ;
- 10 % entre 17 et 18 ans.

Article 13

Égalité de traitement entre les salariés français et étrangers

Les salariés d'origine ou de nationalité étrangère bénéficient des mêmes droits que les salariés français, notamment en matière d'accès à l'emploi. Ils ont accès aux mêmes avantages qu'un salarié français, sans pouvoir revendiquer plus de droits qu'un national du fait des différences qui peuvent

exister entre les lois de leur pays d'origine et les lois françaises qui sont seules reconnues pour l'application et l'interprétation des droits résultants de la présente convention.

Toutefois, il est fait application des dispositions des articles L. 8252-1 et L. 8252-2 du code du travail pour les salariés non ressortissants d'un pays de l'Union européenne, s'ils ne sont pas munis du titre les autorisant à exercer une activité salariée en France.

Article 14

Personnes handicapées

Les employeurs s'engagent à se conformer aux dispositions du code du travail relatives notamment à l'obligation de se réunir tous les 3 ans pour négocier les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

CHAPITRE IV

CONTRATS DE TRAVAIL

Article 15

Notion d'ancienneté

Pour déterminer l'ancienneté entrent en compte non seulement le temps de présence continue au titre de contrat de travail en cours mais également :

- a) La durée des contrats antérieurs dans l'entreprise, à l'exclusion de ceux qui auraient été rompus pour faute grave, ou lourde, ou ceux dont la résiliation aurait été le fait du salarié ;
- b) Le temps passé dans les différents établissements d'une même entreprise, ou d'un groupe lorsque les mutations ont été effectuées avec l'accord de l'employeur ;
- c) Les interruptions pour accidents du travail et maladie professionnelle ;
- d) Les absences pour maladie, à condition que le contrat de travail n'ait pas été rompu ;
- e) Les absences résultant des périodes militaires obligatoires de réserve ;

Article 16

Embauche et période d'essai

- a) Salariés embauchés en contrat à durée indéterminée

La durée de la période d'essai est déterminée par le contrat de travail. La période d'essai correspond à un temps de travail réellement effectué.

Lorsque le salarié est absent, l'essai doit, en principe, être prolongé.

Toutefois, les parties signataires de la présente convention collective conviennent que :

- la période d'essai des salariés embauchés en contrat à durée indéterminée ne peut pas dépasser, sauf renouvellement :
 - 1 mois pour le personnel ouvrier ;
 - 2 mois pour le personnel ETDAM ;
 - 4 mois pour le personnel cadre.
- cette période d'essai, si cela est prévu dans le contrat de travail, peut être, par accord écrit des deux parties, prolongée comme suit :
 - 1 mois pour le personnel ouvrier ;
 - 1 mois pour le personnel ETDAM ;
 - 2 mois pour le personnel cadre.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours, pendant ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur aux dispositions du code du travail.

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

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance qui ne peut être inférieur aux dispositions prévues par le code du travail.

b) Salariés embauchés en contrat à durée déterminée

Les salariés embauchés en contrat à durée déterminée sont soumis à une période d'essai fixée dans les conditions prévues par le code du travail.

c) Modifications du contrat de travail

Lorsque l'employeur propose une modification d'un élément essentiel du contrat de travail tel que le changement de qualification, de lieu de travail ou de durée du travail, il en informe le salarié au cours d'un entretien et par écrit (LAR) en précisant qu'il dispose de 1 mois pour répondre.

En cas d'accord du salarié, lesdites modifications font l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Article 17

Rupture du contrat de travail : préavis

En cas de rupture de contrat de travail, la durée du délai-congé réciproque, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, ou lourde, est fixée à :

- 3 mois pour les cadres ;
- 1 mois pour les ETDAM, et 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté ;
- 1 semaine pour les ouvriers, celle-ci étant appréciée suivant l'horaire effectif du travailleur. Toutefois, si l'ouvrier a plus de 6 mois, mais moins 2 ans, de présence ininterrompue dans l'entreprise, le délai-congé est de 1 mois. S'il a plus de 2 ans d'ancienneté, le délai-congé est de 2 mois.

Le salarié licencié qui trouve un emploi pendant la période de préavis peut interrompre son service pour occuper immédiatement son nouvel emploi, sans encourir de pénalité ni recevoir d'indemnité compensatrice de préavis pour la période non exécutée.

Le point de départ du délai-congé se situe au lendemain du jour de sa notification.

Pendant la durée du délai-congé, le salarié licencié sera autorisé à s'absenter chaque jour pendant 2 heures pour recherche d'emploi, dans la limite de :

- 50 heures pour les cadres ;
- 35 heures pour les ETDAM et les ouvriers.

Les heures d'autorisation d'absence pour recherche d'emploi seront fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement par chaque partie, un jour par l'une, le lendemain par l'autre ; elles pourront être groupées si les parties y consentent.

En cas de licenciement, ces absences seront indemnisées sur la base du salaire effectif de l'intéressé.

Article 18

Assiette de calcul de l'indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement sera calculée sur le salaire de base du dernier mois ou, si cela se révèle plus favorable :

- soit sur 1/12 de la rémunération brute déclarée à l'Administration fiscale pour l'année la plus favorable des 5 années précédant le licenciement,
- soit sur 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

CHAPITRE V
CONGÉS, JOURS FÉRIÉS

Article 19

Durée du congé annuel payé – Prime de vacances

a) Les congés payés seront attribués et indemnisés dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur.

La durée des congés est fixée conformément à ces dispositions à 5 semaines, soit 25 jours ouvrés équivalents à 30 jours ouvrables pour 12 mois de présence effective.

Pour les personnes dont le temps de présence effectif est inférieur à 12 mois pendant la période de référence, le congé est calculé proportionnellement à raison de vingt-cinq douzièmes de jour ouvré par mois de présence effectif.

b) Sous réserve que les intéressés aient au moins :

- 15 ans d'ancienneté : 1 jour de congé supplémentaire, dès lors que le salarié a moins de 3 mois d'absence ⁽¹⁾, consécutifs ou non, au cours de la dernière année ;
- 20 ans d'ancienneté : 2 jours de congé supplémentaire dès lors que le salarié a moins de 3 mois d'absence ⁽¹⁾, consécutifs ou non, au cours de la dernière année ;
- 25 ans d'ancienneté : 3 jours de congé supplémentaire dès lors que le salarié a moins de 3 mois d'absence ⁽¹⁾, consécutifs ou non, au cours de la dernière année ;
- 30 ans d'ancienneté : 5 jours de congé supplémentaire dès lors que le salarié a moins de 4 mois d'absence ⁽¹⁾, consécutifs ou non, au cours de la dernière année ;
- 35 ans d'ancienneté : 6 jours de congé supplémentaire dès lors que le salarié a moins de 5 mois d'absence ⁽¹⁾, consécutifs ou non, au cours de la dernière année.

La dernière année s'entend comme la période légale d'acquisition des congés payés (du 1^{er} juin au 31 mai).

c) La cinquième semaine de congés payés est prise en principe en une seule fois, hors de la période conventionnelle des congés qui s'étend dans l'industrie de la fabrication de la chaux du 1^{er} mai au 31 octobre.

d) Il est précisé :

- d'une part, que l'application des dispositions ci-dessus ne peut, en aucun cas, avoir pour effet de réduire les droits aux congés acquis antérieurement à la présente convention par chacun des membres du personnel ;
- d'autre part, que ces nouveaux droits au congé englobent tous les suppléments de congés légaux ou contractuels existants, ayant le même objet, notamment les suppléments accordés pour ancienneté ou charges de famille.

Il est accordé une prime annuelle de vacances d'un montant uniforme qui sera fixé chaque année lors de la négociation annuelle des salaires de la branche.

La prime de vacances est attribuée aux salariés inscrits à l'effectif au 1^{er} janvier de l'année considérée et prenant effectivement leur congé principal continu d'un minimum de 10 jours ouvrés.

Cette prime est versée en une seule fois lors de la paie précédant le départ en congé.

Cette prime est attribuée *pro rata temporis* du temps réellement travaillé au cours de la période de référence pour l'acquisition des congés payés précédant la prise du congé principal. Il est précisé que les temps suivants, droit individuel de formation, congés de maternité ou d'adoption et de pater-

(1) Il est précisé que les temps suivants, droit individuel de formation, congés de maternité ou d'adoption et de paternité, absence pour maladie professionnelle et accident du travail, congés rémunérés dans le cadre du CET, ne sont pas considérés comme une absence pour le calcul du congé supplémentaire d'ancienneté.

nité, absence pour maladie professionnelle et accident du travail, congés rémunérés dans le cadre du CET (pour la part assimilée à du temps de travail effectif et tel que précisé à l'article 59), ne sont pas considérés comme une absence pour le calcul la prime de vacances.

Article 20

Fractionnement du congé payé principal

Les jours de congés supplémentaires de fractionnement ne seront dus que lorsque l'employeur impose le fractionnement du congé principal (1^{er} Mai-31 octobre)

Article 21

Liste des jours fériés légaux

Les jours fériés légaux applicables sont ceux énumérés à l'article L. 3133-1 du code du travail.

- 1^{er} janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 8 Mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- Assomption ;
- Toussaint ;
- 11 Novembre ;
- jour de Noël.

Il est rappelé que le cas du 1^{er} Mai est réglé par les dispositions légales en vigueur. Le 1^{er} Mai est donc un jour férié, chômé et payé, il n'entraîne aucune réduction de salaire.

Seul le 1^{er} Mai est obligatoirement chômé pour tous les salariés. Par exception, il est possible de travailler le 1^{er} Mai dans les établissements qui ne peuvent interrompre leur activité (usines à feu continu). Les autres jours fériés peuvent être travaillés.

Article 22

Congés exceptionnels pour événements familiaux

ÉVÉNEMENT	ENSEMBLE DU PERSONNEL (jours exprimés en jours ouvrables)
Mariage ou Pacs :	
– du salarié	4 jours, 6 jours après 1 an d'ancienneté
– d'un enfant	1 jour
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours
Décès :	
– conjoint, enfant	3 jours
– père, mère	3 jours
– beau-parent	3 jours
– parent à charge	3 jours
– frère, sœur	1 jour
– beau-frère, belle-sœur, grands-parents	1 jour

ÉVÉNEMENT	ENSEMBLE DU PERSONNEL (jours exprimés en jours ouvrables)
Enfant malade (moins de 16 ans)	3 ⁽¹⁾ à 5 ⁽¹⁾ jours par an non payés (5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans)
Proche en fin de vie (ascendant, descendant, personne partageant le domicile)	3 mois maximum non payés
Journée d'appel sous les drapeaux	1 jour
(1) Un jour de congé rémunéré dans les conditions de l'article L. 11-6-3, les jours de congé suivants ne sont pas rémunérés.	

D'une manière générale, ces jours de congés exceptionnels doivent être pris de manière concomitante à l'événement qui les a générés ou au plus tard, avec l'accord de l'employeur, dans les 30 jours qui suivent.

Article 23

Congés sans solde

a) Congé pour enfant malade

Le salarié (homme ou femme) qui souhaite s'absenter pour s'occuper d'un enfant de moins de 16 ans malade ou accidenté, dont il assume la charge, peut bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée de :

- 3 jours par an, en général ;
- 5 jours par an si l'enfant concerné a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans.

b) Congé de présence parentale

Ce congé est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté, dont l'enfant à charge au sens des prestations familiales, est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue à ses côtés et des soins contraignants.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de 310 jours ouvrés dans une période dont la durée est fixée, pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap, à 3 ans. Aucun de ces jours ne peut être fractionné. Au-delà de cette période de 3 ans, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé.

Le congé de présence parentale répond aux modalités suivantes :

- la durée initiale de la période au cours de laquelle le salarié peut bénéficier du droit à congé est celle définie dans le certificat médical détaillé établi par le médecin qui suit l'enfant malade, handicapé ou accidenté. Le certificat médical doit attester la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue auprès de l'enfant et de soins contraignants ; il précise la durée prévisible de traitement de l'enfant. Tous les 6 mois, cette durée initiale fait l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical qui doit être envoyé à l'employeur ;
- le salarié doit envoyer à son employeur, au moins 15 jours avant le début du congé, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception (ou lui remettre en main propre une lettre contre décharge) l'informant de sa volonté de bénéficier du congé de présence parentale, ainsi que le certificat médical visé ci-dessus ;
- lorsqu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, le salarié doit en informer au préalable son employeur au moins 48 heures à l'avance.

À l'issue du congé de présence parentale, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Toutefois, en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, le salarié retrouve également son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, s'il a accompli les formalités prévues à l'article L. 1225-52 du code du travail ; il doit donc adresser une demande motivée à son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, 1 mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier de cette possibilité de retour anticipé dans l'entreprise.

CHAPITRE VI

TEMPS DE TRAVAIL

Article 24

Définition de la durée normale de travail effectif

La durée normale du travail effectif est égale à la durée légale du travail effectif en vigueur.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Article 25

Contreparties au temps d'habillage et de déshabillage

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par l'employeur et que l'habillage et le déshabillage doivent de manière obligatoire être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties soit sous forme de repos, soit sous forme financière. Cette contrepartie devant être déterminée par accord d'entreprise ou à défaut par le contrat de travail.

Les employeurs ou leurs représentants doivent se conformer aux prescriptions légales et réglementaires en vigueur pour l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Les consignes de sécurité doivent être affichées sur les lieux de travail à portée de lecture des travailleurs.

Douches pour travaux insalubres et salissants :

Le temps passé effectivement à la douche sera rémunéré comme temps de travail sur la base de 20 minutes, déshabillage et habillage compris. Ces dispositions s'appliquent aux travailleurs visés par les lois et règlements en vigueur conformément à l'arrêté du 23 juillet 1947 modifié.

Article 26

Repos dominical et dérogation au repos dominical

a) Repos hebdomadaire

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, comprenant le dimanche, d'une durée minimale de 35 heures consécutives.

Il pourra être dérogé au repos dominical à la condition que ce repos soit donné un autre jour, que le dimanche, par roulement.

b) Équipes de suppléance

Le recours aux équipes de suppléance doit être justifié par la nécessité de tendre à une utilisation optimale des équipements de production et au maintien ou à l'accroissement du nombre des emplois existants.

La mise en place d'équipes de suppléance prévue à l'article L. 3132-16 du code du travail par une entreprise ou un établissement est destinée à assurer une utilisation des équipements pendant les périodes de repos collectif du personnel. Elles peuvent être mises en place sur une période de 2 ou 3 jours entre le vendredi et le lundi.

Lorsque la période de recours à l'équipe de suppléance n'excède pas 48 heures consécutives (ex : samedi, dimanche) la durée journalière peut atteindre 12 heures. Lorsque la durée de la période de recours dépasse 48 heures (ex : vendredi, samedi, dimanche) la durée journalière ne peut excéder 10 heures. Lorsque l'équipe de suppléance se substitue à l'équipe de semaine, elle pratique les horaires habituels de l'équipe remplacée.

La rémunération de ces salariés est majorée de 50 % exceptant toutes autres majorations telles que les majorations de nuit, fériés et dimanches, par rapport à celles qui seraient dues pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise. Cette majoration ne s'applique pas lorsque les salariés de l'équipe de suppléance sont amenés à remplacer durant la semaine complète les salariés partis en congé.

L'employeur veillera à ce que les salariés travaillant en équipe de suppléance bénéficient des mêmes actions collectives de formation continue que le personnel occupant les emplois en semaine.

Article 27

Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Il peut être dérogé à cette règle à condition que le repos soit de 9 heures dans les cas du travail en continu et du retour d'un salarié au travail suite à des interventions de sécurité réalisées en période d'astreinte.

Article 28

Périodes d'astreinte

On entend par période d'astreinte la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'effectuer les interventions que ce dernier requiert et dont la durée est alors considérée comme un temps de travail effectif.

En contrepartie, il est accordé au personnel 1 demi-journée de repos, soit 3 heures et demie, pour une astreinte hebdomadaire réalisée, plus une majoration de 3 jours de repos annuel, pour autant que l'intéressé ait pris l'astreinte sur l'ensemble de l'année (52 semaines divisées par le nombre de salarié d'astreinte). Ce repos prend en compte l'éventuelle majoration due aux travailleurs de nuit.

Il est rappelé qu'un salarié ne peut être d'astreinte 2 semaines consécutives.

S'ajoute à ces contreparties en temps de travail une compensation financière incluant les éventuelles majorations pour travail effectif de nuit, dimanche et jours fériés.

Article 29

Temps de pause

Un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes sera accordé au personnel ayant travaillé 6 heures de manière continue.

Article 30

Heures de travail prises en compte dans la durée maximale

Les dispositions du présent article relatives à la durée maximale du travail visent les périodes de travail réellement effectuées. Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif en application de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué.

Sont notamment exclus du temps de travail effectif et ne peuvent donc pas être décomptés pour le calcul des heures supplémentaires, même s'ils sont payés :

- le temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte ;
- le temps consacré à des activités pour le compte du salarié (exemple : congé individuel de formation) ;
- le temps de pause durant lequel le salarié peut librement vaquer à ses occupations personnelles et n'est plus à la disposition de l'employeur ;
- le temps de trajet pour se rendre au travail ;
- les congés payés, congés pour événements familiaux congés au titre d'un repos compensateur de remplacement ;
- les absences : ponts, maladies, accidents, grève, heures pour recherche d'emploi en cours de préavis ;
- indemnité compensatrice correspondant aux droits à congés épargnés et non utilisés.

Article 31

Durée maximale quotidienne

Sauf dérogation prévue par la loi, la durée du travail effectif journalier est de 10 heures. Elle peut être dépassée de 2 heures en cas de circonstances exceptionnelles telles que :

- la sauvegarde de l'outil de production ;
- la force majeure ;
- les travaux de sécurité.

Article 32

Durée maximale hebdomadaire

Sauf dérogation légale, les durées maximales sont fixées à :

- 45 heures par semaine ;
- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Article 33

Travail de nuit

a) Définition du travail de nuit

Constitue un travail de nuit tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures ou toute autre période de nuit définie par accord d'entreprise ou d'établissement tel que prévu à l'article L. 3122-29 du code du travail.

b) Travailleur de nuit

Sont considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui accomplit, pendant la période de nuit :

- soit, selon son horaire de travail habituel, au minimum 3 heures dans la période de nuit, à raison de deux fois par semaine au moins ;
- soit celui effectuant au moins 260 heures de temps de travail, sur une période de 12 mois consécutifs, au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

c) Contrepartie sous forme de repos compensateur accordée au travailleur de nuit

Les travailleurs de nuit acquièrent du repos compensateur égal à 1 % du total des heures de nuit effectivement travaillées.

Ce repos est pris à l'initiative du travailleur de nuit en accord avec l'employeur impérativement dans les 6 mois suivant l'acquisition de son droit.

Article 34

Aménagement du temps de travail

Durée moyenne de travail. – Aménagement du temps de travail

Les dispositions définies ci-après ne remettent pas en cause les accords d'entreprise ou d'établissement existants relatifs à l'aménagement du temps de travail. D'autres dispositions d'aménagement du temps de travail ainsi que des modifications aux modalités fixées dans le présent article peuvent être mises en place par accord d'entreprise ou d'établissement.

Les dispositions définies ci-après s'appliquent au salarié lorsque l'activité est soumise à des cycles ou à une saisonnalité ou lorsque les aléas de l'activité le justifient.

a) Période de décompte de l'horaire

La durée hebdomadaire de 35 heures peut-être calculée par l'employeur en moyenne sur une période de 12 mois consécutifs, pour l'ensemble du personnel ou pour un service. Les salariés concernés doivent en être informés avant le début d'une période.

b) Programmation indicative et délai de prévenance

Lorsque la durée du travail du salarié est calculée sur une période de référence de 12 mois, un planning prévisionnel de travail doit être remis chaque mois au salarié ou au début de la période si le planning couvre l'ensemble de la période. Une modification du planning prévisionnel peut intervenir après un délai minimum de prévenance au salarié de 5 jours ouvrés. Le délai minimum de prévenance est porté à un minimum de 10 jours calendaires lorsque la modification du planning concerne une semaine programmée sans aucun travail par le salarié.

c) Modalités de décompte de la moyenne sur l'année

La durée moyenne de travail est obtenue en divisant le total des heures effectuées par le salarié au cours de la période annuelle de référence de 12 mois considérée par 52 semaines.

Lorsqu'un jour férié intervient et correspond à un jour ouvré, s'il est chômé, il sera tenu compte du nombre d'heures qui auraient été effectuées par le salarié.

En cas de congés payés du salarié pendant l'année, le nombre de 52 semaines sera diminué du nombre de semaines de congés payés pris par le salarié.

En cas de semaines incomplètes de congés payés, la durée moyenne de travail est obtenue :

- en divisant le total des heures effectuées par le salarié au cours des 12 mois consécutifs considérés par 260 jours ouvrés diminués du nombre de jours ouvrés de congés payés pris par le salarié ;
- et en multipliant par 5 (jours ouvrés) le résultat obtenu.

En cas d'absence pour maladie ou accident, la durée moyenne de travail est obtenue en tenant compte, pour les jours indemnités de maladie ou d'accident, des heures de travail qui auraient été réellement effectuées par le salarié les jours considérés.

En cas d'embauche, de transfert du contrat de travail ou de rupture du contrat de travail, la durée moyenne de travail sera calculée comme en cas de congés payés en diminuant le nombre de 52 semaines par le nombre de semaines non travaillées par le salarié dans l'année.

d) Rémunération mensuelle moyenne

Conformément à l'article L. 3123-11 du code du travail, la rémunération mensuelle est calculée en moyenne sur la base de 151,67 heures (52 semaines de 35 heures donnent un total annuel de 1 820 heures soit en moyenne lissée 151,67 par mois) par mois (lissage de la rémunération sur la base de l'horaire moyen de 35 heures).

En cas d'absence, les heures non effectuées seront déduites au moment de l'absence de la rémunération mensuelle lissée. Les heures d'absence pour maladie ou accident dûment justifiées sont

déduites sur la base d'une durée journalière moyenne de travail (exemple 7 heures en moyenne si la durée du travail est répartie sur 5 jours ou 8 heures 45 si la durée du travail est répartie sur 4 jours), que cette absence intervienne en période haute ou basse de programmation. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures et jusqu'à la durée maximale fixée dans la convention collective pendant une ou plusieurs semaines ne donnent pas lieu à paiement en plus de la rémunération moyenne mensuelle ni à majoration, sauf dans le cas où à la fin de la période de référence la durée moyenne de travail dépasse 35 heures.

En cas de rupture du contrat de travail, s'il apparaît après calcul de la durée moyenne de travail comme indiquée ci-dessus que le salarié a perçu, pour cette période une rémunération inférieure ou supérieure à celle correspondant à son temps de travail effectué, une régularisation sera opérée.

e) Dépassement de la durée moyenne de travail

Conformément à l'article L. 3122-4 du code du travail, dans le cas où la durée moyenne hebdomadaire de travail effectué par le salarié à la demande de l'entreprise dépasse la durée hebdomadaire de 35 heures, seules les heures effectuées au-delà de la durée moyenne hebdomadaire légale ont la nature d'heures supplémentaires et donnent lieu à paiement, et à versement des majorations pour heures supplémentaires. Les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 heures s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (plafonné dans ce cas à 90 heures par an) sauf si elles donnent lieu au repos compensateur de remplacement.

Les paiements et majorations pour les éventuelles heures supplémentaires constatées à la fin de l'année de référence doivent être versés avec le paiement du dernier mois de travail de l'année de référence.

f) Chômage partiel

Lorsqu'il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par les hausses d'activité, l'employeur pourra demander l'application du régime d'allocations spécifiques du chômage partiel.

g) Limites maximale et minimales à la durée du travail

Les variations d'horaires ne doivent avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 44 heures par semaine en moyenne sur 12 semaines.

De même, la durée du travail hebdomadaire ne pourra pas être inférieure à 21 heures.

h) Consultation des représentants du personnel

Le comité d'entreprise ou d'établissement, s'il existe, ou à défaut les délégués du personnel seront consultés avant l'utilisation par l'entreprise ou l'établissement de l'organisation du temps de travail sur une durée moyenne du travail.

Une information sera donnée à la fin de chaque année au comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut aux délégués du personnel sur la durée moyenne de travail constatée, les volumes d'heures de dépassements éventuels et le volume d'heures effectuées au-delà de la durée maximale de 44 heures.

Article 35

Travail par cycle

La durée du travail peut être organisée sous forme de cycle dès lors que sa répartition à l'intérieur du cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le cycle peut être irrégulier.

Il ne peut être accompli plus de 44 heures par semaine par un salarié travaillant de jour comme de nuit.

Le cycle de travail ne peut dépasser 12 semaines consécutives.

Sur la totalité du cycle, la durée moyenne hebdomadaire ne peut être supérieure à l'horaire collectif de travail.

Seules des situations exceptionnelles peuvent justifier le recours aux heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires et repos compensateurs sont décomptés sur la durée totale du cycle.

Article 36

Repos compensateur de remplacement

Le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé, en tout ou partie, par l'octroi d'un repos d'une durée équivalente, conformément à l'article L. 3121-24 du code du travail.

Ce repos devra être pris par journée entière ou par demi-journée, dans le délai maximum de 4 mois suivant l'ouverture du droit.

Les dates de repos seront demandées par le salarié à l'intérieur de la période fixée ci-dessus et avec un préavis de 4 semaines dans une période de faible activité. Elles ne pourront être accolées à une période de congés payés ou de jour de récupération de quelque nature que ce soit, ni être comprises dans la période du 1^{er} juillet au 31 août, sauf accord avec l'employeur.

En l'absence de demande de prise de repos par le salarié dans le délai de 4 mois, l'employeur sera tenu de demander au salarié de prendre effectivement le repos dans un délai maximum de 1 an, à compter de la date d'ouverture du droit.

Ce repos de remplacement peut notamment être mis en œuvre pour les heures dépassant la durée moyenne annuelle de travail, dans le cadre de la modulation.

CHAPITRE VII

FORMATION ET APPRENTISSAGE

Article 37

Contributions des entreprises à la formation professionnelle continue

En accord avec la direction, toutes facilités seront accordées aux salariés pour leur permettre de compléter leur formation professionnelle et de participer à des stages d'instruction technique. Ces facilités comporteront la mise à disposition aux intéressés de la documentation nécessaire pour maintenir et développer leurs connaissances.

Les contributions collectées au titre de la formation sont fixées par l'accord interbranches relatif au développement de la formation professionnelle du 29 juin 2010.

Article 38

Apprentissage

a) Principe

Les parties signataires de la présente convention collective entendent inscrire de manière durable que l'apprentissage constitue un des moyens privilégiés d'insertion professionnelle des jeunes par l'acquisition d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle.

b) Rôle du maître d'apprentissage

Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles interprofessionnelles en vigueur, le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'ap-

prenti, des compétences correspondant au titre ou diplôme préparé, en liaison avec les formateurs des centres de formation des apprentis (CFA).

Pour favoriser l'exercice de cette mission, le maître d'apprentissage doit, selon des modalités définies en entreprise :

- bénéficier d'une préparation à l'exercice de la maîtrise d'apprentissage et, si nécessaire, d'une formation spécifique à cette mission ;
- disposer du temps nécessaire à cette mission, tout en continuant à exercer son activité professionnelle ;
- pouvoir participer, en tant que de besoin, aux réunions de coordination organisées par le CFA.

c) Rémunération minimale des apprentis exprimés en pourcentage du Smic

	AVANT 18 ANS	DE 18 À 20 ANS	21 ANS ET PLUS
1 ^{re} année	40 %	50 %	60 %
2 ^e année	50 %	60 %	70 %
3 ^e année	60 %	70 %	85 %

En cas de contrats successifs avec le même employeur, la rémunération du nouveau contrat ne pourra être inférieure à celle de la dernière année du contrat précédente.

CHAPITRE VIII

SALAIRES

Article 39

Mode de calcul de la rémunération

À chaque niveau de classification exprimé par un coefficient correspond, une rémunération minimale conventionnelle.

Les montants des rémunérations minimales conventionnelles sont définis, pour les salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, en fonction de la classification des emplois, à l'exclusion des personnes dont les modalités contractuelles et notamment salariales sont fixées par une disposition législative ou réglementaire, tels que par exemple, les contrats de professionnalisation ou aidés.

Article 40

Salaires minima

Les montants des rémunérations minimales conventionnelles font l'objet d'une négociation périodique au niveau de la branche, conformément à la législation en vigueur.

Cette négociation a pour objet de fixer les montants des rémunérations minimales conventionnelles prenant effet selon les dates fixées par les parties signataires de l'accord collectif susceptible d'être conclu à l'issue de cette négociation.

Les accords qui seront conclus en application du présent article seront annexés à la présente convention collective.

Article 41

Paiement des salaires

Les salariés payés une fois par mois ont la possibilité de percevoir un acompte à la fin de la première quinzaine.

Le salaire doit obligatoirement être payé par chèque ou virement bancaire ou postal lorsque son montant excède 1 500 € net par mois.

Article 42

Modification des bases de rémunération

Les partenaires sociaux s'engagent à engager une négociation des salaires minima conventionnels, chaque année.

Article 43

Gratification de fin d'année

Il sera versé, en fin d'année, une gratification égale à 100 % du salaire de base du mois de novembre de l'année considérée, au *pro rata temporis* du temps réellement travaillé au cours de l'année. Il est précisé que les temps suivants, droit individuel de formation, congés de maternité ou d'adoption et de paternité, absence pour maladie professionnelle et accident du travail, congés rémunérés dans le cadre du CET (pour la part assimilée à du temps de travail effectif et tel que précisé à l'article 59), ne sont pas considérés comme une absence pour le calcul de la gratification de fin d'année.

Cette gratification sera distribuée en une seule fois avec le salaire de décembre.

Article 44

Déplacements

Sur justification, les frais de déplacements professionnels autorisés sont à la charge de l'employeur qui procédera à leur remboursement.

CHAPITRE IX

RETRAITE ET PRÉVOYANCE

Article 45

Mise et départ à la retraite

a) Âge de la retraite

L'âge auquel un salarié peut prétendre à partir à la retraite est déterminé par le code du travail tout comme l'âge à compter duquel l'employeur peut décider du départ à la retraite du salarié.

b) Assiette de calcul

L'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur le salaire de base du dernier mois ou, si cela se révèle plus favorable :

- soit sur 1/12 de la rémunération brute déclarée à l'administration fiscale pour l'année la plus favorable des 5 années précédant le départ à la retraite ;
- soit sur 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'ancienneté sera calculée conformément aux dispositions de l'article 15.

c) Indemnité en cas de mise à la retraite par l'employeur

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ
Moins de 10 ans	1/5 de mois par année d'ancienneté
Au-delà de 10 ans	1/5 de mois par année d'ancienneté + 2/15 par année au-delà de 10 ans

d) Indemnité en cas de départ à la retraite du salarié

Les indemnités de départ à la retraite sont différenciées selon les catégories professionnelles pour tenir compte des écarts de taux de remplacement constatés entre les pensions et les derniers salaires d'activité.

Article 46

Régime de prévoyance

En complément des garanties assurées par la sécurité sociale, un régime de prévoyance est institué dans chaque entreprise en faveur du personnel.

Pour chaque catégorie professionnelle (ouvriers, ETDAM, cadres), la répartition de cette cotisation entre les risques à couvrir, le choix de ces derniers ainsi que les modalités ou aménagements des contrats assurant l'application de ce régime sont fixés paritairement à l'intérieur de chaque établissement ou entreprise.

CHAPITRE X

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 47

Maladies et accidents de la vie privée

À condition que la bonne marche de l'entreprise le rende nécessaire d'une part, qu'il y ait nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié malade d'autre part, et sous réserve de l'application des articles L. 1232-2 et suivants du code du travail :

En cas d'absence du salarié pour une cause autre qu'un accident du travail, une maladie professionnelle ou des congés légalement organisés, l'employeur pourrait envisager de mettre fin au contrat de travail dans l'une des hypothèses suivantes :

- a) au-delà de 3 mois d'absence en cas de maladie ou d'accident de la vie privée,*
- b) en cas d'arrêt « maladie » par intermittence, lorsqu'un salarié a accumulé 4 mois d'arrêt sur une période continue de 12 mois.*

Toutefois, si l'employeur a usé de cette faculté, il s'efforcera dans la plus large mesure de réembaucher le salarié à l'issue de sa maladie si ce dernier avait, au moment de son arrêt de travail, au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Ce réembauchage sera assuré, si possible, dans l'emploi de la catégorie à laquelle appartenait l'intéressé, ou, à défaut, dans tout autre emploi.

Lors de son réembauchage, l'intéressé bénéficiera de l'ancienneté acquise avant sa maladie, son interruption de travail étant exclue du calcul de l'ancienneté.

Article 48

Accidents du travail et maladies professionnelles

Les absences justifiées par incapacité résultant d'accidents du travail pris en charge par la sécurité sociale, survenus à l'occasion du contrat de travail liant l'intéressé à l'entreprise, ou de maladies professionnelles reconnues dans les activités professionnelles entrant dans le champ d'application de la présente convention, ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci.

L'intéressé sera réintégré dans son ancien emploi ou dans un emploi similaire ou, en cas de réduction de ses capacités professionnelles, dans toute la mesure du possible, dans un autre emploi compatible avec ses nouvelles possibilités de travail.

L'interruption du contrat de travail comptera, au regard de l'ancienneté, comme temps de présence effectif.

Article 49

Indemnisation des maladies et accidents

L'employeur s'engage à garantir le maintien de salaire du personnel bénéficiant de 1 an d'ancienneté, quel que soit le motif (maladie, accident du travail et maladie professionnelle) au-delà des jours de carence appliqués par la sécurité sociale, comme suit :

ANCIENNETÉ	APRÈS 1 AN	APRÈS 3 ANS	APRÈS 10 ANS
Durée du maintien de salaire	2 mois à plein traitement, prime d'ancienneté comprise ; autres primes non comprises	3 mois à plein traitement, prime d'ancienneté comprise ; autres primes non comprises	4 mois à plein traitement, prime d'ancienneté comprise ; autres primes non comprises

En cas d'arrêts successifs, ces durées d'indemnisation s'apprécient sur une période de 12 mois, et ne peuvent donner lieu à une durée totale d'indemnisation supérieure aux durées ci-dessus.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ces indemnités sont appliquées sans franchise, dès le premier jour d'arrêt de travail.

Il sera vérifié pour chaque arrêt de travail si les dispositions résultant de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 ne sont pas plus favorables au salarié.

Article 50

Indemnisation du congé de maternité

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, la salariée enceinte a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci.

En tout état de cause, il est rappelé que les salariées ne peuvent être occupées pendant une période de 8 semaines au total avant et après leur accouchement et qu'il est interdit d'employer des salariées dans les 6 semaines qui suivent leur accouchement.

Pendant le congé de maternité, le contrat de travail est suspendu, étant entendu que le congé maternité ouvre droit aux indemnités journalières de sécurité sociale et est assimilé à du temps du travail effectif.

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, le personnel bénéficiera, pendant la durée effective de son absence indemnisée au titre de l'assurance maternité, du maintien de ses appointements, primes non comprises, sous déduction des indemnités journalières prévues au titre de la sécurité sociale.

CHAPITRE XI

COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

Lorsqu'il est mis en place dans l'entreprise, le compte épargne-temps a pour objet de permettre aux salariés qui effectuent des astreintes ou qui dépassent leur forfait annuel de travail calculé en jours de bénéficier à terme d'un congé bonifié de plus ou moins longue durée pour convenance personnelle, et de libérer ainsi du temps de travail favorisant l'embauche de demandeurs d'emploi.

Article 51

Champ d'application

Les salariés et leurs représentants peuvent demander la mise en place d'un compte épargne-temps. La décision de le mettre en place reste une prérogative de l'employeur.

Les modalités d'application du compte épargne-temps sont définies après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou à défaut, du personnel lui-même.

Article 52

Salariés bénéficiaires

Tout salarié, quelle que soit son ancienneté, qui effectue des astreintes ou qui est en forfait annuel de travail calculé en jours, a la possibilité, sur la base du volontariat, d'ouvrir un compte individuel tenu par l'employeur. Il doit formuler sa demande par écrit à l'employeur, en indiquant les éléments qu'il entend affecter à son compte. Le salarié peut modifier les conditions d'affectation qu'il aura ainsi définies, sous réserve d'en informer l'employeur par écrit dans les délais définis par l'entreprise.

Article 53

Alimentation du compte

Tout salarié ayant ouvert un compte individuel peut l'alimenter soit par le report du temps de repos non pris, soit par la conversion de primes en temps de repos équivalent. En tout état de cause l'alimentation du compte est plafonnée pour chaque salarié à 25 jours ouvrés par an.

Article 53.1

Report du temps de repos

Sont affectables au compte épargne-temps :

- une fraction des congés payés annuels, dans la limite maximale de 5 jours ouvrés par an, correspondant à la cinquième semaine de congés payés, dès lors qu'il n'y a pas fermeture de l'entreprise pour congés payés ;
- report du congé d'ancienneté ;
- les repos supplémentaires accordés aux salariés en contrepartie :
 - soit, de la réduction du temps de travail ;
 - soit, de leur forfait jours ;
- les demi-journées acquises en contrepartie des semaines d'astreintes ;
- les jours acquis pour monter l'astreinte à l'année.

Article 53.2

Conversion de primes ou indemnités en temps de repos équivalent

À la demande du salarié, tout ou partie des primes ou indemnités suivantes peuvent être affectées au compte épargne-temps après conversion en temps de repos équivalent.

Article 53.2.1

Prime de vacances

En pareille hypothèse, le compte épargne-temps du salarié est crédité d'un « équivalent jour » calculé comme suit :

$$N = S/T$$

N = nombre « d'équivalents jours »

S = somme épargnée

T = taux journalier

Pour un salarié à temps complet, le taux journalier est égal au salaire mensuel de base divisé par 21,66 ⁽¹⁾.

(1) Soit (365 jours – 52 week-ends – le jour de solidarité)/12.

Article 53.2.2

Gratification de fin d'année

Tout salarié peut décider d'affecter soit la moitié, soit la totalité de sa gratification de fin d'année au compte épargne-temps. Y sont alors inscrits :

- 12,5 jours ouvrés pour une demi-gratification de fin d'année épargnée en compte épargne-temps auxquels il convient de rajouter 10 % des jours épargnés volontairement par le salarié abondés par l'entreprise ;
- 25 jours ouvrés pour une gratification de fin d'année entière épargnée en compte épargne-temps auxquels il convient de rajouter 10 % des jours épargnés volontairement par le salarié abondés par l'entreprise.

Article 54

Abondement

a) Abondement général

Dès lors qu'un salarié épargne au moins 8 jours ouvrés dans l'année au titre du report de temps de repos listés à l'article 54.1 de la convention collective, il bénéficiera d'un abondement de 2 jours ouvrés.

b) Abondement en vue de l'anticipation du départ à la retraite

Cet abondement sera inscrit au compte de chaque salarié titulaire d'un compte épargne-temps dans la mesure où il utilise ses droits en vue d'une retraite anticipée :

- 2 jours ouvrés tous les 6 ans de travail effectif à compter de l'ouverture du compte ;
- 10 jours ouvrés à tout salarié ayant capitalisé l'équivalent de 250 jours ouvrables.

Ces jours ne sont acquis définitivement que si le salarié prend effectivement ce congé pour anticiper sa retraite ; en cas de renonciation volontaire du salarié à ce congé pour anticiper sa retraite, ils sont perdus.

Article 55

Tenue du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps est tenu par l'employeur qui doit communiquer chaque année au salarié ou à sa demande l'état de son compte en faisant apparaître distinctement la part d'abondement que l'employeur aura, le cas échéant, décidé d'affecter au fond.

Article 56

Utilisation du compte épargne-temps

Le temps épargné par le salarié peut être utilisé par lui pour tout motif de congé (congé pour convenance personnelle, congé de fin de carrière...).

Les droits à congés épargnés sont utilisables dans le cadre d'un congé ininterrompu d'une durée minimale de 90 jours ouvrés, avec possibilité d'y accoler les congés payés.

La période de prise du congé est déterminée par le salarié et soumise à l'accord préalable de l'employeur. À cet effet, le salarié doit formuler sa demande par écrit au moins 3 mois à l'avance. L'employeur doit faire part de sa réponse dans le délai de 1 mois.

S'il estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise, l'employeur peut différer de 3 mois au plus la date du départ en congé, sauf si le salarié demande à ce que son congé soit reporté à une date ultérieure. Le report par l'employeur de la demande de prise de congé n'est possible qu'une seule fois.

Les dispositions énoncées aux 3 alinéas précédents ne sont pas applicables au congé de fin de carrière, et aux congés pour lesquels le code du travail prévoit des dispositions plus favorables.

Article 57

Monétisation du compte épargne-temps

Les salariés peuvent utiliser les droits affectés à ce compte pour compléter leur rémunération.

Tout ou partie des éléments en temps affectés sur un compte épargne-temps sont susceptibles de faire l'objet d'une monétisation, à l'exception des sommes épargnées au titre de la cinquième semaine de congés payés.

Les jours de repos affectés sur un compte épargne-temps qui font l'objet d'une monétisation seront rémunérés au salarié sur la base de la valeur de la journée de repos calculée au moment de cette liquidation partielle.

En pareille hypothèse, la somme versée au salarié est calculée comme suit : $S = C * T$.

S : somme versée au salarié.

C : nombre de jours liquidés.

T : taux journalier.

Pour un salarié à temps complet, le taux journalier est égal au salaire mensuel de base divisé par 21,66.

Les sommes versées au titre de cette liquidation partielle ne seront aucunement prises en compte pour le calcul des primes ou indemnités.

Article 58

Rémunération du congé

Pendant toute la durée du congé, le salarié est rémunéré sur la base de son salaire applicable au moment de la prise de son congé.

La rémunération est versée aux époques habituelles de la paye.

Le temps d'absence rémunéré n'est pas assimilé à du temps de travail effectif sauf :

- s'il correspond à la rémunération d'un congé lui-même assimilé à du temps de travail effectif ;
- pour la part du congé financée par de l'épargne de temps de repos visés à l'article 53.1 de la convention collective.

Article 59

Retour à l'emploi à l'issue du congé

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, dans son établissement d'origine, à l'issue de son congé :

- son précédent emploi si le congé a été inférieur à 6 mois ;
- son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente si le congé a été supérieur à 6 mois.

Article 60

Transfert des droits

Les droits à congé sont maintenus lorsque le contrat de travail fait l'objet d'un transfert à une autre société du même groupe. Il en sera de même en cas de fusion, d'absorption ou de scission de la société dès lors que les engagements de l'entreprise au regard du compte épargne-temps sont effectivement repris dans le traité d'apport.

Dans le cas contraire, l'intéressé se verra verser une indemnité compensatrice correspondant aux droits acquis.

Article 61

*Utilisation du compte pour alimenter un plan d'épargne entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI),
ou un plan d'épargne collectif de retraite obligatoire (PERCO)*

Les conditions d'utilisation du compte épargne-temps pour alimenter un plan d'épargne entreprise (PEE) ou un plan d'épargne collectif de retraite obligatoire (PERCO) sont définies par accord d'entreprise ou d'établissement.

En application de l'article L. 3334-10 du code du travail, les sommes issues du compte épargne-temps qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur et qui sont transférées sur un PERCO sont assimilées à des versements de l'employeur au PERCO. Ces sommes ne sont donc pas soumises à cotisations de sécurité sociale dans la limite du plafond annuel de droit commun de 16 % du plafond de la sécurité sociale applicable au PERCO.

Article 62

Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, le compte épargne-temps du salarié peut être transféré vers le nouvel employeur, si le salarié en fait la demande avant la fin de son préavis. Le transfert est subordonné à un accord écrit entre les deux employeurs.

En l'absence de transfert, le salarié perçoit une indemnité compensatrice correspondant à la conversion monétaire (telle que définie à l'art. 58) de l'ensemble des droits qu'il a acquis et qui se trouvent sur son compte épargne-temps.

Cette indemnité compensatrice est soumise aux charges sociales de droit commun.

Fait à Paris, le 16 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

II. – ANNEXE 1

AVENANT OUVRIERS

Article 1^{er}

Indemnité de licenciement

Il sera alloué au personnel congédié, sauf dans le cas de faute lourde ou grave, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son temps de présence dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- à partir de 1 an de présence, 1/4 de mois par année de présence, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour le personnel ayant plus de 10 années d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent (1/4 de mois) 1/10 de mois par année de présence au-delà de 5 ans.

Cette indemnité ne pourra excéder 11 mois d'appointements, sauf à ce que l'indemnité légale soit supérieure.

Conformément au code du travail, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Cet article ne concerne pas le personnel qui prend ou est mis à la retraite.

En cas de licenciement pour motif économique, en l'absence de plan de sauvegarde de l'emploi les indemnités de licenciement sont majorées comme suit :

- 10 % pour les salariés de plus de 50 ans ;
- 20 % pour les salariés de plus de 55 ans.

Ces majorations, en cas de licenciement économique comme mentionné ci-avant, s'ajoutent le cas échéant au plafond de 11 mois.

Article 2

Définition de la durée normale de travail effectif

La durée du travail et le régime des heures supplémentaires sont fixés par les lois et règlements en vigueur.

Pour les travaux s'effectuant habituellement de façon continue de jour et de nuit, un roulement pourra être organisé entre les équipes afin que les mêmes ouvriers ne soient pas toujours affectés au poste de nuit.

Les jours chômés en raison des fêtes reconnues par la loi ou découlant d'usages locaux ne seront pas récupérés.

Article 3

Travail de nuit, des dimanches et jours fériés, heures supplémentaires

1. Postes à fonctionnement continu

Le personnel de ces postes percevra, à l'exception des équipes de suppléance, indépendamment des majorations pour heures supplémentaires, une indemnité horaire égale à 25 % du salaire de base pour les postes de nuit en semaine, et à 75 % de ce même salaire horaire de base pour les 3 postes du dimanche. Les jours fériés travaillés, hors le samedi ou le dimanche, seront payés avec une majo-

ration de 100 % et donneront lieu en sus soit à un repos compensateur de 1 journée, soit à une indemnité supplémentaire égale à une journée de travail ⁽¹⁾.

2. Personnel travaillant habituellement de nuit

Le personnel travaillant habituellement de nuit percevra, indépendamment des majorations pour heures supplémentaires, une indemnité horaire égale à 25 % du salaire de base pour les postes de nuit en semaine, et à 75 % de ce même salaire horaire de base pour les trois postes du dimanche. Les jours fériés travaillés, hors le samedi ou le dimanche, seront payés avec une majoration de 100 % et donneront lieu en sus soit à un repos compensateur d'une journée, soit à une indemnité supplémentaire égale à une journée de travail ⁽²⁾.

3. Autre personnel

a) Pour le personnel dont l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés, à l'exception des équipes de suppléance, il est accordé pour les heures de travail exceptionnellement effectuées la nuit, le dimanche ou les jours fériés une majoration de 100 % du salaire horaire de base de l'intéressé, étant entendu que dans ce taux de 100 % sont comprises les majorations éventuellement dues au titre d'heures supplémentaires ⁽³⁾.

Les heures de travail de nuit sont celles correspondant à l'horaire du poste à fonctionnement continu de nuit de l'usine. Lorsque le travail commencé avant minuit se prolonge sans interruption au-delà de la fin du poste à fonctionnement continu de nuit, les heures de prolongation seront également considérées comme heures de nuit.

b) Pour le personnel du service entretien, un dépannage de nuit sera rémunéré sur la base minimum de 1 heure, dans les conditions du a ci-dessus, même si le temps effectif d'intervention lui est inférieur.

Il est convenu que l'application des dispositions du présent article ne peut, en aucun cas, avoir pour effet de diminuer la rémunération de l'ouvrier, résultant des dispositions sur les heures supplémentaires de nuit, du dimanche, des jours fériés, appliquées antérieurement à la présente convention.

Article 4

Travaux salissants ou pénibles

La classification et les salaires correspondants ont été établis pour tenir compte du travail particulier et normal des activités professionnelles entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Toutefois, dans le cas de certains travaux exécutés dans des conditions exceptionnellement pénibles, ou salissantes, des primes ou indemnités distinctes du salaire seront attribuées aux salariés, selon des modalités à fixer paritairement dans chaque établissement.

Le paiement des primes ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées.

(1) Lors du travail en feu continu, les méthodes de majoration des heures des ouvriers et des ETDAM sont équivalentes malgré des modalités de décompte différentes.

(2) Lors du travail en feu continu, les méthodes de majoration des heures des ouvriers et des ETDAM travaillant habituellement de nuit, sont équivalentes malgré des modalités de décompte différentes.

(3) Le salarié a travaillé de jour du lundi au jeudi à raison de 8 heures par jour. Le vendredi est férié et le salarié travaille néanmoins 8 heures.

Il lui sera dû pour la journée du vendredi une majoration de 100 %, chaque heure sera donc rémunérée à 200 %.

Article 5

Vêtements de travail

Il est distribué, une fois par an, à tout le personnel, un bleu de travail (comportant au choix soit veste et pantalon, soit deux vestes, soit deux pantalons).

Fournitures pour travaux spéciaux ou salissants

Il est tenu à la disposition, en magasin ou sur chantier :

- a) Pour les ensacheurs et rouleurs, soudeurs, forgerons et mineurs de carrière : un tablier protecteur ;
- b) Pour le personnel de manutention des câbles métalliques et les soudeurs : des gants de cuir ;
- c) Pour le personnel travaillant en carrière et exposé aux chutes de pierres : des casques de protection et des chaussures de sécurité, et à celui travaillant à la réparation intérieure des fours : des casques de protection ;
- d) Pour le personnel soumis aux intempéries : des vêtements imperméables et des bottes ;
- e) Pour le personnel exécutant des travaux de réparation et d'entretien particulièrement salissants : des vêtements de protection.

Article 6

Mutation dans les emplois

Tout ouvrier travaillant habituellement dans un emploi déterminé et allant provisoirement travailler à un emploi dont la rémunération est plus élevée touchera le salaire de ce nouvel emploi pendant tout le temps qu'il y sera occupé.

Tout ouvrier travaillant habituellement à un emploi déterminé, et allant provisoirement travailler à un emploi dont la rémunération est moins élevée conservera le salaire de l'emploi où il est habituellement occupé.

Tout ouvrier occupé d'une façon courante à plusieurs emplois recevra le salaire le plus élevé de ces emplois.

Article 7

Promotion

Le personnel visé par la présente convention, bénéficiant d'une promotion, percevra, dans tous les cas, une rémunération supérieure à celle qu'il recevait antérieurement.

La possibilité est ouverte à tout ouvrier d'accéder au niveau supérieur.

À cet effet, avant de pourvoir un poste vacant (disponible ou éventuellement créé), l'employeur fera appel par priorité aux candidatures du personnel en place dans l'entreprise pour occuper cet emploi. Le personnel recevra en temps utile les informations nécessaires. De même, il sera informé des perspectives d'évolution générale des fonctions.

Le souci de tous les échelons hiérarchiques doit être de favoriser et d'encourager la promotion et, à cet effet, de mettre en œuvre les moyens de formation professionnelle ou générale qui sont nécessaires.

Article 8

Prime d'ancienneté

Le personnel ouvrier reçoit une prime d'ancienneté calculée en pourcentage du salaire de base de chacun (primes et accessoires du salaire exclus).

ANCIENNETÉ	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS	20 ANS	25 ANS
Ouvrier	1,5 %	2,5 %	3 %	3,5 %	4 %	5 %	6 %

Le bénéfice de l'ancienneté et ses avantages restent acquis au personnel qui, sur instruction de son employeur ou sur demande autorisée, passe dans un autre établissement de la société, ou une autre société du même groupe.

Article 9

Régime de prévoyance

La couverture financière sera assurée par une cotisation répartie à raison de 1/3 à la charge des salariés et 2/3 à la charge des employeurs. Son montant brut sera au moins égal à 1,70 % de la masse salariale brute du groupe « Ouvriers » telle qu'elle est déclarée à l'administration fiscale.

Article 10

Indemnité en cas de départ à la retraite du salarié

Le départ à la retraite à l'initiative du salarié est possible à partir de l'âge légal et donne droit aux indemnités suivantes :

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ
Moins de 10 ans	0
Au-delà de 10 ans	1 mois
Au-delà de 15 ans	1,5 mois
Au-delà de 20 ans	2 mois
Supérieure à 30 ans	3 mois

Pour les durées d'ancienneté intermédiaires entre 2 paliers, les années qui s'ajoutent à celles du palier inférieur donnent droit à un supplément d'indemnité calculé « *pro rata temporis* » de la différence entre les paliers.

Exemple : une ancienneté de 12 ans, donne droit à une indemnité de 1 mois de salaire majorée de $(2 \text{ ans} \times 1 \text{ mois})/10$ soit 0,2 mois, soit un total de 1,2 mois.

Par ailleurs, l'allocation de départ en retraite est augmentée du montant de 1 mois de salaire si l'employé a eu moins de 6 mois d'absence dans les 10 dernières années.

Article 11

Classifications

a) Mise en œuvre de la classification des emplois

L'application pratique de cette classification au niveau de l'entreprise devra faire l'objet d'une consultation des représentants du personnel.

Cette consultation aura pour objet de présenter :

- les postes existants ;
- leur affectation au coefficient hiérarchique correspondant.

En l'absence de représentation du personnel, l'employeur devra appliquer la classification dans son entreprise après consultation du personnel.

Les éventuelles divergences d'interprétation seront portées à la connaissance de la commission nationale de conciliation.

Cette nouvelle classification ne peut avoir pour effet de diminuer le coefficient acquis par le personnel à la date de la mise en œuvre de la présente classification des emplois.

b) Date d'application de la classification 2012

La classification 2012 entre en vigueur à compter de la date de signature du présent accord. Toutefois, son application devra être effective dans les entreprises, pour l'ensemble des salariés, dans un délai de 1 an à compter de cette date d'entrée en vigueur.

c) Définition des emplois

Personnel affecté au nettoyage

Niveau F2 – 130.

Personnel en charge du nettoyage dans l'usine et du ménage dans les bureaux.

Personnel de fabrication

Niveau F4 – 145.

Agent de fabrication 1^{er} échelon :

Personnel assurant la marche complète d'installations (surveillance, réglage, démarrage, graissage).

Niveau F5 – 155.

Agent de fabrication 2^e échelon :

Personnel répondant à la définition du niveau F4, appelé, du fait de ses connaissances, à conduire, simultanément ou séparément, plusieurs installations.

Il maîtrise les produits fabriqués (fabrication, qualité, conditionnement, expéditions).

Il doit, en outre, savoir conduire les engins de manutention et de carrière.

Il peut être amené à monter occasionnellement les astreintes, avec son accord. S'il doit monter les astreintes de manière régulière, il devra suivre une formation pour répondre aux compétences requises pour le F6 – 170 et prétendre à ladite classification dans les 2 ans.

Niveau F6 – 170.

Agent de fabrication 3^e échelon :

Personnel répondant à la définition du niveau F5.

Possédant des connaissances en électricité, mécanique et hydraulique, il assure la bonne marche des installations et engins dont il a la charge en effectuant les réparations courantes.

Il peut être appelé à prendre des astreintes.

Niveau F7 – 185.

Agent de fabrication 4^e échelon :

Personnel répondant à la définition du niveau F6.

Ses compétences l'amènent :

– à gérer et à coordonner la fabrication et les expéditions des produits tant en qualité qu'en quantité ;

– à effectuer des dépannages importants.

Il assure la coordination des interventions tant au niveau personnel que matériel.

Il est appelé à prendre des astreintes techniques.

Niveau F8 – 205.

Agent de fabrication 5^e échelon :

Personnel répondant à la définition du niveau F7.

Les missions qui lui ont été confiées placent du personnel et des installations sous sa responsabilité.

Personnel d'entretien

Niveau E4 – 145.

Agent d'entretien 1^{er} échelon :

Personnel assurant des travaux d'entretien sur directives.

Il possède pour cela des connaissances professionnelles acquises par un apprentissage ou une pratique en mécanique, électricité, automatismes, hydraulique.

Niveau E5. – 160.

Agent d'entretien :

Personnel répondant à la définition du niveau E 4.

Il est de formation de base électricien ou mécanicien ou automaticien ou hydraulicien. Il assure des travaux dans l'ensemble de ces domaines.

Il connaît les procédés normaux courants d'exploitation, de fabrication, de suivi de la qualité et d'expédition des produits fabriqués dans l'usine.

Il conduit les engins de manutention et de carrière.

Il peut être amené à monter les astreintes en cas dépannage.

S'il doit monter les astreintes de manière régulière, il devra suivre une formation pour répondre aux compétences requises pour le E6 – 170, et prétendre à ladite classification dans les 2 ans.

Niveau E6 – 170.

Agent d'entretien 3^e échelon :

Personnel répondant à la définition du niveau E5.

Il assure la maintenance et les dépannages des installations et des processus de fabrication.

Il possède pour cela au minimum un CAP ou des connaissances équivalentes, une bonne expérience professionnelle, la maîtrise parfaite de son métier et de la fabrication des produits.

Il peut être appelé à prendre des astreintes.

Niveau E 7 – 185.

Agent d'entretien 4^e échelon :

Personnel répondant à la définition du niveau E6.

Il étudie et réalise des projets. Il possède au minimum un BP ou des connaissances équivalentes.

Il est appelé à prendre des astreintes.

Niveau E 8 – 205.

Agent d'entretien 5^e échelon :

Personnel répondant à la définition du niveau E7.

Spécialiste chargé de travaux complexes ayant une habileté consommée et une expérience solide, il gère du personnel et des installations.

d) Déroulement de carrière

Chaque ouvrier bénéficie d'un suivi de son déroulement de carrière.

À cet effet, tout ouvrier, après 5 ans de travail continu dans un même poste, bénéficiera d'un entretien individuel dit de déroulement de carrière.

Au cours de cet entretien seront notamment abordés :

- ses compétences et qualifications ;
- ses besoins de formation et ses perspectives d'évolution ;
- sa classification.

Cet entretien fera l'objet d'une formalisation écrite.

(Suivent les signatures.)

III. – ANNEXE 2

AVENANT ETDAM

Article 1^{er}

Indemnité de licenciement

Il sera alloué au personnel congédié, sauf dans le cas de faute lourde ou grave, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son temps de présence dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- à partir de 1 an de présence, 1/4 de mois par année de présence, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour le personnel ayant plus de 10 années d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent (1/4 de mois) 1/10 de mois par année de présence au-delà de 5 ans.

Cette indemnité ne pourra excéder 11 mois d'appointements, sauf à ce que l'indemnité légale soit supérieure.

Conformément au code du travail, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Cet article ne concerne pas le personnel qui prend ou est mis à la retraite.

En cas de licenciement pour motif économique, en l'absence de plan de sauvegarde de l'emploi les indemnités de licenciement sont majorées comme suit :

- 10 % pour les salariés de plus de 50 ans ;
- 20 % pour les salariés de plus de 55 ans.

Ces majorations, en cas de licenciement économique comme mentionné ci-avant, s'ajoutent le cas échéant au plafond de 11 mois.

Article 2

Définition de la durée normale de travail effectif

La durée du travail et le régime des heures supplémentaires sont fixés par les lois et règlements en vigueur.

Pour les travaux s'effectuant habituellement de façon continue, de jour et de nuit, un roulement pourra être organisé afin que les mêmes personnes ne soient pas toujours affectées au poste de nuit.

Les jours chômés en raison des fêtes reconnues par la loi ou découlant d'usages locaux ne seront pas récupérés.

Article 3

Travail de nuit, des dimanches et jours fériés, heures supplémentaires

1. Postes à fonctionnement continu

Le personnel de ces postes percevra, à l'exception des équipes de suppléance, indépendamment des majorations pour heures supplémentaires, une indemnité mensuelle dite indemnité de nuit, dimanche et jours fériés, égale à 19,05 % de ses appointements mensuels de base.

Tout jour férié travaillé, hors le samedi et le dimanche donnera lieu soit à un repos compensateur d'une journée, soit à une indemnité égale à une journée de travail ⁽¹⁾.

2. Personnel travaillant habituellement de nuit

Le personnel travaillant habituellement de nuit percevra, indépendamment des majorations pour heures supplémentaires, une indemnité mensuelle dite indemnité de nuit, dimanche et jours fériés, égale à 19,05 % de ses appointements mensuels de base.

Tout jour férié travaillé, hors le samedi et le dimanche donnera lieu soit à un repos compensateur d'une journée, soit à une indemnité égale à une journée de travail ⁽²⁾.

3. Autre personnel

a) Pour le personnel dont l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés, il est accordé pour les heures de travail, exceptionnellement effectuées la nuit, le dimanche ou les jours fériés, une majoration de 100 % du salaire horaire de base de l'intéressé étant entendu que dans ce taux de 100 % sont comprises les majorations éventuellement dues au titre d'heures supplémentaires ⁽³⁾.

Les heures de travail de nuit sont celles correspondant à l'horaire du poste à fonctionnement continu de nuit de l'usine. Lorsque le travail commencé avant minuit se prolonge sans interruption au-delà de la fin du poste à fonctionnement continu de nuit, les heures de prolongation seront également considérées comme heures de nuit.

b) Pour le personnel du service entretien, un dépannage de nuit sera rémunéré sur la base minimum de 1 heure, dans les conditions du a ci-dessus, même si le temps effectif d'intervention lui est inférieur.

Il est convenu que l'application des dispositions du présent article ne peut, en aucun cas avoir pour effet de diminuer la rémunération de l'ETDAM, résultant des dispositions sur les heures supplémentaires, de nuit, du dimanche, des jours fériés, appliquées antérieurement à la présente convention.

Article 4

Travaux salissants et pénibles

Des primes spéciales seront attribuées aux ETDAM qui auraient à effectuer exceptionnellement des travaux particulièrement pénibles, dangereux ou insalubres.

Article 5

Mutation dans les emplois

Tout membre du personnel occupant habituellement un emploi déterminé et allant provisoirement travailler à un emploi dont la rémunération est moins élevée conservera les appointements de son emploi habituel.

À tout membre du personnel appelé à assurer, pendant une période ininterrompue au moins égale à 15 jours (remplacement pour congés payés exceptés), le service d'un emploi dont la rémunération est plus élevée, il sera accordé une indemnité tenant compte de la nature et de la durée de la suppléance et du concours ainsi apporté à la marche du service.

(1) Lors du travail en feu continu, les méthodes de majoration des heures des ouvriers et des ETDAM sont équivalentes malgré des modalités de décompte différentes.

(2) Lors du travail en feu continu, les méthodes de majoration des heures des ouvriers et des ETDAM travaillant habituellement de nuit sont équivalentes malgré des modalités de décompte différentes.

(3) Le salarié a travaillé de jour du lundi au jeudi à raison de 8 heures par jour. Le vendredi est férié et le salarié travaille néanmoins 8 heures.

Il lui sera dû pour la journée du vendredi une majoration de 100 %. Chaque heure de travail sera donc rémunérée à 200 %.

Article 6

Promotion

Le personnel visé par la présente convention, bénéficiant d'une promotion, percevra, dans tous les cas, une rémunération supérieure à celle qu'il recevait antérieurement.

La possibilité est ouverte à tout ETDAM d'accéder au niveau supérieur.

À cet effet, avant de pourvoir un poste vacant (disponible ou éventuellement créé), l'employeur fera appel par priorité aux candidatures du personnel en place dans l'entreprise pour occuper cet emploi. Le personnel recevra en temps utile les informations nécessaires. De même, il sera informé des perspectives d'évolution générale des fonctions.

Le souci de tous les échelons hiérarchiques doit être de favoriser et d'encourager la promotion et, à cet effet, de mettre en œuvre les moyens de formation professionnelle ou générale qui sont nécessaires.

Article 7

Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est calculée en pourcentage sur les appointements de chacun (primes et accessoires de salaires exclus) au taux de :

ANCIENNETÉ	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS	20 ANS	25 ANS
ETDAM	1,5 %	3 %	4,5 %	6 %	7,5 %	9 %	10 %

Le bénéfice de l'ancienneté et de ses avantages reste acquis au personnel qui, sur instruction de son employeur ou sur demande autorisée, passe dans un autre établissement de la même société, ou une autre société du même groupe.

Article 8

Frais de déplacements

Sur justification, les frais de déplacements professionnels sont à la charge de l'employeur.

Article 9

Régime de prévoyance

La couverture financière sera assurée par une cotisation répartie à raison de 1/3 à la charge des salariés et deux tiers à la charge des employeurs. Son montant brut sera au moins égal à 1,70 % de la masse salariale brute du groupe ouvriers et ETDAM, telle qu'elle est déclarée à l'administration fiscale.

Article 10

Indemnité en cas de départ à la retraite du salarié

Le départ à la retraite à l'initiative du salarié est possible à partir de l'âge légal et donne droit aux indemnités suivantes :

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ
Moins de 10 ans	0
Au-delà de 10 ans	1 mois
Au-delà de 15 ans	1,5 mois
Au-delà de 20 ans	2 mois
Supérieure à 30 ans	3 mois

Pour les durées d'ancienneté intermédiaires entre 2 paliers, les années qui s'ajoutent à celles du palier inférieur donnent droit à un supplément d'indemnité calculé « *pro rata temporis* » de la différence entre les paliers.

Exemple : une ancienneté de 12 ans, donne droit à une indemnité de 1 mois de salaire majorée de $(2 \text{ ans} \times 1 \text{ mois})/10$ soit 0,2 mois, soit un total de 1,2 mois.

Par ailleurs, l'allocation de départ en retraite est augmentée du montant de 1 mois de salaire si l'employé a eu moins de 6 mois d'absence dans les 10 dernières années.

Article 11

Classifications

a) Mise en œuvre de la classification des emplois

L'application pratique de cette classification au niveau de l'entreprise devra faire l'objet d'une consultation des représentants du personnel.

Cette consultation aura pour objet de présenter :

- les postes existants ;
- leur affectation au coefficient hiérarchique correspondant.

En l'absence de représentation du personnel, l'employeur devra appliquer la classification dans son entreprise après consultation du personnel.

Les éventuelles divergences d'interprétation seront portées à la connaissance de la commission nationale de conciliation.

Cette nouvelle classification ne peut avoir pour effet de diminuer le coefficient acquis par le personnel à la date de la mise en œuvre de la présente classification des emplois.

b) Date d'application de la classification « 2012 »

La classification 2012 entre en vigueur à compter de la date de signature du présent accord. Toutefois, son application devra être effective dans les entreprises, pour l'ensemble des salariés, dans un délai de 1 an à compter de cette date d'entrée en vigueur.

c) Grille de classification

La grille de classification ETDAM est annexée au présent avenant et comprend un tableau récapitulatif des classifications et les descriptions de chaque emploi.

d) Déroulement de carrière

Chaque ETDAM bénéficie d'un suivi de son déroulement de carrière.

À cet effet, tout ETDAM, après 5 ans de travail continu dans un même poste, bénéficiera d'un entretien individuel dit de déroulement de carrière.

Au cours de cet entretien seront notamment abordés :

- ses compétences et qualifications ;
- ses besoins de formation et ses perspectives d'évolution ;
- sa classification.

Cet entretien fera l'objet d'une formalisation écrite.

e) Collèges électoraux

À défaut d'un accord préélectoral entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales, la répartition du personnel ETDAM dans les collèges électoraux se fera comme suit :

- collège comprenant les ouvriers et employés : du coefficient 150 au coefficient 205 inclus ;
- collège comprenant les techniciens et agents de maîtrise : coefficient 210 à 250 inclus.

Article 12

Forfait annuel en jours ETDAM

Les parties conviennent expressément que les dispositions qui suivent sont d'application directe et pourront donc trouver à s'appliquer sans qu'il soit nécessaire pour les entreprises et établissements relevant de la branche, de signer des accords d'entreprise ou d'établissement.

Cependant, l'employeur est obligé de recueillir préalablement l'accord écrit des salariés concernés, par la signature d'une convention de forfait individuelle.

Article 12.1

Principes

Les parties constatent que, compte tenu de l'activité et de l'organisation des entreprises de la branche, il existe des salariés qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif de leur service ou de leur équipe ou dont les horaires ou la durée du travail ne peuvent être prédéterminés, compte tenu de la nature de leurs fonctions, de leurs missions et de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Ces salariés autonomes bénéficient d'une rémunération forfaitaire en contrepartie de l'exercice de leur mission.

Conformément aux dispositions légales, sont concernés les salariés dont la durée du temps de travail est prédéterminée et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des missions qui leur sont confiées.

Les salariés concernés sont ceux qui travaillent majoritairement en dehors de l'entreprise (commerciaux, démonstrateurs, techniciens, auprès des clients ou des usines) ayant les règles suivantes :

- leur horaire de travail ne peut pas être établi de façon précise à l'avance ;
- ils disposent d'une autonomie pour l'organisation de leur temps de travail ;
- la majorité de leur temps de travail (plus de 50 % de leur temps de travail effectif) s'effectue à l'extérieur de l'entreprise.

Le temps de travail de ces salariés sera décompté en nombre de jours travaillés, dans les conditions prévues ci-dessous.

Ces salariés ne sont donc pas tenus de respecter un encadrement ou une organisation précise de leurs horaires de travail et ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 3121-10 et des articles L. 3121-34 à L. 3121-36 du code du travail.

Ils bénéficient de l'organisation du temps de travail selon les modalités spécifiques prévues par le présent accord. (art. L. 3121-39).

Article 12.2

Modalités d'organisation du temps de travail

Le temps de travail de ces salariés fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif et leur temps de travail sera organisé par la détermination d'un nombre de jours travaillés dans l'année.

À la date de signature du présent accord, le plafond maximum de jours de travail effectif est fixé à 217 jours par année civile pour un droit à congés payés complet.

Les jours de congés d'ancienneté (art. 20 des parties communes) et les jours de congés exceptionnels (art. 23 des parties communes) sont déduits pour calculer la durée annuelle de travail en jours. ⁽¹⁾.

Conformément à l'article L. 3133-10 du code du travail et la circulaire DRT 2004/10 du 16 décembre 2004, les salariés ayant conclu des conventions de forfait jours sur l'année, perce-

(1) Un salarié au forfait jour bénéficiant de 5 jours de congés d'ancienneté ne travaillera ainsi qu'un plafond maximum de 212 jours dans l'année civile pour un droit de congés payés complet.

vront une rémunération calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail effectif soit 217 jours par année civile.

Article 12.3

Organisation des jours de repos

La période de référence pour l'acquisition de journées de repos supplémentaires débute le 1^{er} janvier et prend fin le 31 décembre.

L'organisation des prises des jours de repos acquis variera suivant les demandes du salarié et selon les nécessités d'organisation du service et des règles en vigueur dans l'entreprise.

Cependant, il est expressément convenu que les jours de repos peuvent être pris uniquement sous forme de journées complètes.

Article 12.4

Traitement des absences

Le droit au repos supplémentaire, est égal à l'écart entre le nombre de jours normalement travaillés ⁽¹⁾ et le forfait de 217 jours. Il s'acquiert au prorata du temps de travail déjà effectué.

Il peut être pris à tout moment de l'année civile, dans la limite annuelle susvisée, y compris de manière anticipée, sans prendre en compte le niveau des droits déjà acquis.

Article 12.5

Modalités de décompte des jours travaillés

Compte tenu de la spécificité de la catégorie des salariés concernés, et de l'absence d'encadrement de leurs horaires de travail, il est expressément convenu que le respect des dispositions contractuelles et légales concerne notamment le nombre de jours travaillés, le respect des dispositions relatives au repos quotidien et hebdomadaire (cf. art. 27 et 28 des parties communes), et la durée maximale journalière (cf. art. 31 des parties communes), sera suivi au moyen d'un système déclaratif mensuel, chaque salarié concerné remplissant le formulaire mis à sa disposition à cet effet, par la société, et mentionnant notamment les jours travaillés et les jours non travaillés, à défaut d'un autre système existant dans l'entreprise.

Article 12.6

Entretien annuel

Conformément à l'article L. 3121-46 du code du travail, chaque année, l'employeur doit organiser avec chaque salarié titulaire d'une convention de forfait annuel en jours un entretien individuel portant notamment sur :

- la charge de travail du salarié ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Article 12.7

Entrées et sorties en cours de période

Lorsqu'un salarié est engagé au sein d'une entreprise en cours de période, le nombre de jours travaillés ainsi que la détermination du nombre de jours de repos supplémentaires seront calculés proportionnellement à son temps de présence.

(1) Ex en 2013 : 365 jours moins 52 repos hebdomadaires (104 jours) moins 25 jours ouvrés de congés moins 10 jours de fériés = 226 jours ; les repos supplémentaires sont donc de 226 jours moins 217 jours soit 9 jours soit 0,75 jour par mois.

Exemple sur base année 2013 :

– 365 jours moins 52 repos hebdomadaires (104 jours) moins 25 jours ouvrés de congés moins 10 jours de fériés = 226 jours ; les repos supplémentaires sont donc de 226 jours moins 217 jours soit 9 jours soit 0,75 jour par mois.

Pour une personne entrant en service le 1^{er} juin, le nombre de jours de repos supplémentaires sera de $0,75 \times 6$ mois, soit 4,5 jours.

Pour une personne quittant l'entreprise le 30 avril, le nombre de jours de repos supplémentaires sera de $0,75 \times 4$ mois, soit 3 jours.

Article 13

Compensation des sujétions

Le personnel travaillant selon les modalités du forfait jour doit bénéficier d'une rémunération annuelle de base au moins égale à 115 % du minimum conventionnel annuel de sa catégorie.

ANNEXE

Tableau récapitulatif des classifications et description des emplois

Tableau récapitulatif des classifications

EMPLOI	COEFFICIENT
Opérations Administratives – M1602	
Agent administratif – M1602	150 à 185
Employé de bureau	150 à 185
Employé administratif	150 à 185
Comptabilité – M1203	
Agent de gestion comptable	
Aide comptable	170 à 210
Technicien comptable	170 à 210
Comptable	170 à 210
Comptable fournisseurs	170 à 210
Comptable spécialisé facturation recouvrement	170 à 210
Ressources humaines	
Assistanat en RH – M1501	
Assistant de gestion du personnel	170 à 210
Assistant de service de formation	170 à 210
Assistant ressources humaines	170 à 210
Gestionnaire paie et administratif du personnel	170 à 210
Accueil et renseignements – M1601	
Standardiste	165 à 185
Agent d'accueil	165 à 185
Assistanat technique et administratif – M1605	
Secrétaire technique	190 à 225
Assistanat commercial – D1401	
Technicienne ADV	170 à 185
Employée commerciale	170 à 185
Assistante commerciale	170 à 185
Secrétaire commerciale	170 à 185
Assistante ADV	170 à 185
Secrétariat comptable – M1608	
Secrétaire comptable	170 à 210
Secrétariat – M1607	

EMPLOI	COEFFICIENT
Secrétaire généraliste	170 à 210
Secrétaire administratif	170 à 210
Assistanat de direction – M1604	
Secrétaire de direction	190 à 225
Attachée de direction	190 à 225
Assistante de direction	190 à 225
Intervention technique d'exploitation logistique – N1303	
Assistant logistique	160 à 185
Logisticien	160 à 185
Relation technico-commerciale – D1407	
Technico commerciale	160 à 225
Assistant et support technique clients – Assistant et support technique client – H1101	
Technicien support technique	180 à 225
Intervention technique en laboratoire d'analyse industrielle – H1503	
Agent de laboratoire d'analyse industrielle	150 à 200
Aide de laboratoire d'analyse industrielle	150 à 200
Laborantin chimie environnement industrie	150 à 200
Technicien de laboratoire d'analyse industrielle	200 à 225
Achats – M1101	
Acheteur	160 à 185
Acheteur junior	160 à 185
Acheteur industriel	160 à 185
Informatique	
Maintenance informatique et bureautique – I1401	
Agent de maintenance en informatique	160 à 185
Technicien de maintenance en informatique	170 à 195
Conception et dessin produits mécaniques – H1203	
Dessinateur d'études en mécanique	180 à 200
Dessinateur d'exécution en mécanique	180 à 200
Dessinateur en hydraulique et pneumatique	180 à 200
Dessinateur en installations industrielles	180 à 200
Dessinateur projeteur en installations industrielles	190 à 225
Dessinateur projeteur en mécanique	190 à 225
Technicien en conception industrielle en mécanique	200 à 240
Process qualité automatisme HSE	
Management et ingénierie qualité industrielle – H1502	
Animateur qualité industrie	160 à 185

EMPLOI	COEFFICIENT
Assistant qualité industrie	160 à 185
Auditeur qualité en industrie	170 à 195
Adjoint eu responsable QSE en industrie	180 à 200
Intervention technique en études et conception en automatisme – H1208	
Automaticien supervision	195 à 215
Automaticien en bureau d'études	200 à 225
Management et ingénierie HSE industriels – H1302	
Chargé de l'hygiène et de la sécurité en industrie	160 à 185
Intervention technique en HSE industriel – H1303	
Animateur HSE	160 à 185
Technicien HSE	195 à 215
Maintenance production logistique – Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation – I1304	
Chef d'équipe de maintenance industrielle	200 à 245
Contremaître de maintenance industrielle	200 à 245
Technicien de maintenance industrielle	190 à 225
Technicien de maintenance process	190 à 225
Chef d'atelier d'entretien et de maintenance industrielle	200 à 245
Management et ingénierie de production – H2502	
Chef de fabrication	200 à 245
Chef de production	200 à 245
Géologie carrière – Direction et ingénierie d'exploitation de gisements et de carrières – F1203	
Chef de carrière	185 à 245
Technicien d'exploitation de gisement	185 à 220

Description des emplois

Comptabilité – Gestion

M1602 – Opérations administratives	
Appellations :	<ul style="list-style-type: none"> – agent administratif/agente administrative – employé/employée de bureau – employé administratif/employée administrative
Définition	<p>Exécute des travaux administratifs courants (vérification de documents, frappe et mise en forme de courriers préétablis, suivi de dossier administratifs...)</p> <p>selon l'organisation de la structure ou du service.</p> <p>Peut être en charge d'activités de reprographie et d'archivage.</p> <p>Peut réaliser l'accueil de la structure.</p>
Accès à l'emploi métier	<p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de fin d'études secondaires (brevet des collèges) à bac (professionnel, brevet professionnel...) dans le secteur tertiaire.</p> <p>Il est également accessible avec une expérience professionnelle sans diplôme particulier.</p> <p>La maîtrise de l'outil bureautique (traitement de texte, tableur...) peut être requise.</p>
	<p>Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises privées ou publiques, de collectivités territoriales ou des services de l'État.</p> <p>Elle varie selon le secteur (commerce, industrie, services de l'État...) et l'organisation de la structure.</p>
M1203 – Comptabilité	
Appellations :	<ul style="list-style-type: none"> – agent/agente de gestion comptable – aide-comptable, comptable – comptable fournisseurs – comptable spécialisé/spécialisée facturation – comptable spécialisé/spécialisée recouvrement – technicien/technicienne comptable

<p>Définition</p> <p>Enregistre et centralise les données commerciales, industrielles ou financières d'une structure pour établir des balances de comptes, comptes de résultat, bilans... selon les obligations légales.</p> <p>Contrôle l'exactitude des écritures comptables et rend compte de la situation économique de la structure.</p> <p>Peut réaliser des activités avant trait à la paye et à la gestion de personnel.</p> <p>Peut coordonner l'activité d'une équipe ou gérer une structure.</p>	<p>Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac (professionnel...) en comptabilité.</p> <p>Il est également accessible avec un BEP en comptabilité complété par une expérience professionnelle.</p> <p>Un diplôme de niveau bac + 2 ou bac + 3 (BTS, DUT, diplôme de comptabilité et de gestion -DCG...) en comptabilité est requis pour occuper un poste de comptable.</p> <p>La maîtrise de l'outil informatique (base de données, logiciel comptable,...) est requise.</p>	<p>Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein de cabinets comptables, de services comptables d'entreprises, de petites et moyennes entreprises – PME –, d'établissements scolaires et d'organismes de service public (mairie, Préfecture...) en relation avec différents services et intervenants (ressources humaines, service commercial, banque, agent d'administration...).</p> <p>Elle varie selon le secteur (commerce, industrie, services de l'État...) et la spécialité (comptabilité analytique, clients, fournisseurs,...). Elle peut être soumise à des variations saisonnières (bilan, liasse fiscale...).</p>
--	---	---

M1501 – Assistanat en ressources humaines	
Appellations : <ul style="list-style-type: none"> – assistant/assistante de gestion du personnel – assistant/assistante de service formation – assistant/assistante ressources humaines – gestionnaire paie et administration du personnel 	
Définition Réalise le suivi administratif de la gestion du personnel (contrats, absences, visites médicales, déclarations aux organismes sociaux...) et de la formation continue selon la législation sociale, la réglementation du travail et la politique des ressources humaines de la structure. Peut préparer et contrôler les bulletins de salaires. Peut réaliser le suivi de contrats d'externalisation de services (paies,...). Peut coordonner une équipe.	
Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT ...) à Licence en gestion des ressources humaines, gestion des entreprises, administration économique et sociale... Il est également accessible avec un diplôme de niveau bac (professionnel, technologique,...) complété par une expérience professionnelle dans le domaine des RH. La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être demandé. La maîtrise de l'outil informatique (tableur, logiciels de paie,...) est requise.	
Conditions d'exercice de l'activité L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises privées, publiques, de collectivités territoriales ou de cabinets conseil, en relation avec différents services et intervenants (compétibilité, direction, prestataires de services...). Elle varie selon la taille de la structure (PME, grande entreprise...).	

Administratif

M1601 – Accueil et renseignements	
Appellations :	<ul style="list-style-type: none"> – agent/agent(e) d'accueil – standardiste
Définition	<p>Accueille, renseigne et oriente des personnes à l'espace de réception (gare, entreprise...) ou au standard téléphonique de la structure et délivre des laissez-passer, badges, billets, invitations...</p> <p>Peut réaliser la gestion du courrier (collecte, distribution,...), des tâches administratives simples (classement, saisie informatique, saisie de courriers préétablis...).</p> <p>Peut coordonner une équipe.</p>
Accès à l'emploi métier	<p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac (bac professionnel...) dans le secteur des services, de l'assistanat d'entreprise, de l'accueil.</p> <p>Il est également accessible avec une expérience professionnelle dans le secteur sans diplôme particulier.</p> <p>La pratique d'une ou plusieurs langues(s) étrangère(s) peut être exigée.</p> <p>La pratique de la bureautique peut être requise.</p>
Conditions d'exercice de l'activité	<p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises privées ou publiques, de collectivités territoriales ou des services de l'État (Mairie, Préfecture, Tribunal...) en relation avec différents services et en contact avec le public.</p> <p>Elle varie selon le lieu d'exercice (salons professionnels, grande entreprise...).</p> <p>Elle peut s'exercer en horaires fractionnés, les fins de semaine, jours fériés.</p> <p>L'activité peut impliquer une station debout prolongée (entrées de salons...).</p>
M1605 – Assistanat technique et administratif	
Appellations :	<ul style="list-style-type: none"> – assistant/assistante chef de projet – chargé/chargée de voyages en entreprise – secrétaire technique – secrétaire technique bureau d'études

<p>Définition</p> <p>Assure la gestion et le suivi administratif de dossiers techniques (projet, mission, démarche qualité...) et l'organisation générale de la structure (groupe projet, service...)</p> <p>Peut assister un ingénieur dans ses expérimentations. Peut participer à des visites de chantier.</p> <p>Peut coordonner une équipe.</p>
<p>Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT...) en gestion d'entreprise, assistance technique d'ingénieur...</p> <p>Il est également accessible avec un bac (professionnel, technologique...) dans le secteur tertiaire complété par une expérience professionnelle.</p> <p>La maîtrise de l'outil bureautique (traitement de texte, tableur...) est exigée.</p> <p>La connaissance de logiciel/proiciel informatique de conception assistée par ordinateur (CAO) ou de dessin assisté par ordinateur (DAO) peut être demandée.</p>
<p>D1401 – Assistanat commercial</p>
<p>Appellations :</p> <ul style="list-style-type: none"> – assistant/assistante export – assistant administratif et commercial/assistante administrative et commerciale – assistant commercial/assistante commerciale – secrétaire commercial/commerciale – technicien/technicienne administration des ventes
<p>Définition</p> <p>Réalise le traitement commercial et administratif des commandes des clients dans un objectif de qualité (service, coût, délai...).</p> <p>Communique à la clientèle des informations techniques sur les produits/services de l'entreprise.</p> <p>Peut prospecter la clientèle et vendre des produits/services.</p>
<p>Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac (professionnel, technologique...) à bac + 2 (BTS, DUT...) en commerce, vente, négociation commerciale, relations client, secrétariat...</p>
<p>M1608 – Secrétariat comptable</p>
<p>Appellations :</p> <ul style="list-style-type: none"> – secrétaire comptable

Définition	Réalise les opérations de gestion administrative et comptable (enregistrement d'écritures, suivi de trésorerie, facturation, gestion administrative du personnel, frappe de devis...) d'une structure selon les règles de comptabilité générale. Peut réaliser des documents de synthèse comptable. Peut concevoir des outils de suivi de l'activité de la structure.
Accès à l'emploi métier	Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac (bac professionnel, bac technologique) à bac + 2 (BTS, DUT...) en secrétariat, comptabilité/gestion, informatique de gestion... Il est également accessible avec un BEP en secrétariat complété par une expérience professionnelle. La maîtrise de l'outil bureautique (traitement de texte, tableur...) et de logiciels de comptabilité/gestion est requise.
M1607 – Secrétariat	
Appellations :	– secrétaire administratif/administrative – secrétaire généraliste
Définition	Réalise le traitement administratif de dossiers (frappe de courrier, mise en forme de document...) et transmet les informations (e-mail, notes, fax...) pour le compte d'un ou plusieurs services ou d'un responsable selon l'organisation de l'entreprise. Peut prendre en charge le suivi complet de dossiers (contrats de maintenance des équipements, de la structure...).
Accès à l'emploi métier	Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac (bac professionnel, technologique...) à bac + 2 (BTS...) en secrétariat, bureautique. Il est également accessible avec un BEP dans le secteur tertiaire complété par une expérience professionnelle dans le secteur. La pratique d'une ou plusieurs langues étrangères peut être requise. La maîtrise de l'outil bureautique (traitement de texte, tableur...) et des outils de communication (Internet, messagerie,...) est exigée.
M1604 – Assistanat de direction	
Appellations :	– assistant/assistante de direction – attaché/attachée de direction – secrétaire de direction

<p>Définition</p> <p>Assiste un ou plusieurs responsable(s) (cadre dirigeant, directeur...) afin d'optimiser la gestion de leur activité (gestion de planning, organisation de déplacements, communication, préparation de réunions, accueil...).</p> <p>Organise et coordonne les informations internes et externes, parfois confidentielles, liées au fonctionnement de la structure.</p> <p>Peut prendre en charge le suivi complet de dossiers (contrats de maintenance des équipements, suivi de relance clients, gestion administrative du personnel...) ou d'événements spécifiques (organisation de séminaires, salons...).</p> <p>Peut coordonner une équipe.</p>	<p>Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT...) en assistantat de direction, secrétariat trilingue, assistantat de gestion.</p> <p>Il est également accessible avec un diplôme de niveau bac (professionnel, technologique...) en secrétariat complété par une expérience professionnelle.</p> <p>Un complément de formation de niveau Licence en droit, gestion comptable ou langues peut permettre d'accéder à des postes à responsabilité.</p> <p>La pratique d'une ou plusieurs langues(s) étrangère(s) est requise.</p>
<p>N1303 – Intervention technique d'exploitation logistique</p>	
<p>Appellations :</p> <ul style="list-style-type: none"> – assistant/assistante logistique – chef magasinier/magasinière – logisticien/Logisticienne 	<p>Définition</p> <p>Planifie, organise et contrôle tout ou partie des opérations logistiques (réception, stockage, préparation de commandes, approvisionnement, expédition de marchandises, produits) d'un site (plate-forme logistique, unité de production...) ou d'un service, selon les impératifs (délais, qualité, coûts...), la réglementation et les règles d'hygiène et de sécurité.</p> <p>Peut participer à la réalisation d'opérations logistiques et intervenir sur un domaine spécialisé (gestion des stocks, approvisionnement...).</p> <p>Peut coordonner l'activité d'une équipe.</p>
<p>Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac (professionnel) à bac + 2 (BTS, DUT) en transport et logistique.</p> <p>Il est également accessible avec une expérience professionnelle dans le secteur du transport et de la logistique sans diplôme particulier.</p> <p>Un ou plusieurs certificat(s) d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES) conditionné(s) par une aptitude médicale à renouveler périodiquement peu(ven)t être demandé(s).</p> <p>La maîtrise de l'outil informatique (logiciel de gestion de stock, échange de données informatisées...) et des technologies de l'information (Internet, messagerie...) est exigée.</p> <p>La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être demandée.</p>	

Conditions d'exercice de l'activité

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein de plates-formes logistiques de stockage, de services logistiques, d'entrepôts, de magasins d'entreposage commerciaux, d'unités de production, ... en relation avec différents interlocuteurs/services (préparateurs de commandes, caristes, services production et commerciaux, clients, fournisseurs...).

Elle varie selon le type de marchandises (mécanique, électroménager, alimentaires, pharmaceutiques...), le mode d'organisation (plate-forme internationale, nationale, régionale...) et le degré d'informatisation et d'automatisation du site.

Elle peut s'exercer en horaires décalés, les fins de semaine, jours fériés, de nuit et être soumise à des astreintes.

Le port d'équipements de protection (chaussures de sécurité, gants, casque...) peut être requis.

D1407 – Relation technico-commerciale	
Appellations : – technico-commercial/technico-commerciale	
Définition Prospecte une clientèle de professionnels, propose des solutions techniques selon les besoins, impératifs du client et négocie les conditions commerciales de la vente. Peut coordonner une équipe commerciale et animer un réseau de commerciaux.	
Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT...) à master (master professionnel, diplôme d'ingénieur...) dans un secteur technique scientifique ou industriel complété par une formation commerciale. Il est également accessible avec une expérience professionnelle dans un secteur technique (électricité, bâtiment...) sans diplôme particulier. La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être requise.	
Conditions d'exercice de l'activité L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises commerciales, industrielles ou de sociétés de services en relation avec les différents services (production, marketing, études,...) et en contact avec la clientèle. Elle varie selon le secteur (fabrication et distribution de produits industriels, d'équipements...) et la taille de l'entreprise (PME/PMI, groupe industriel...).	

Support technique

H1101 – Assistance et support technique client	
Appellations :	– technicien support technique clients
Définition	Réalise et assure l'assistance et le support technique auprès des clients (internes, externes) de l'entreprise en vue de prévenir et de résoudre des problèmes techniques d'exploitation et d'entretien par le traitement de questions et l'apport de solutions techniques selon des impératifs de qualité et de délais. Peut coordonner une équipe.
Accès à l'emploi métier	Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT...) à bac + 5 (master professionnel, diplôme d'ingénieur...) en maintenance industrielle, études et développement ou dans le secteur technique de l'entreprise (mécanique, chimie...). La pratique de l'anglais peut être demandée.
Conditions d'exercice de l'activité	L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles ou de sociétés de services, en relation avec les clients de l'entreprise. Elle peut impliquer des déplacements. Elle varie selon le secteur (aéronautique, chimie, automatismes...), le mode d'organisation (service en ligne...). L'activité peut s'exercer les fins de semaine, jours fériés, de nuit et être soumise à des astreintes.

H1503 – Intervention technique en laboratoire d'analyse industrielle	
Appellations :	<ul style="list-style-type: none"> – agent/Agente de laboratoire d'analyse industrielle – aide de laboratoire d'analyse industrielle – laborantin/Laborantine chimie environnement en industrie – technicien/Technicienne de laboratoire d'analyse industrielle
Définition	Réalise des mesures et des analyses de conformité (normes, taux...) sur la qualité biologique, chimique ou physique, de matières ou de produits, au moyen de matériel de laboratoire, selon un protocole de contrôle et les règles d'hygiène, sécurité, environnement.
Accès à l'emploi métier	<p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT, L2) dans un secteur technique (métallurgie) ou scientifique (chimie, bio, physique).</p> <p>Il est également accessible avec un bac (professionnel, scientifique) dans les mêmes secteurs, complété par une expérience professionnelle.</p> <p>Des habilitations spécifiques (radiochimique...) ou des vaccinations particulières (hépatite, leptospirose...) peuvent être requises selon la nature des analyses effectuées.</p>
Conditions d'exercice de l'activité	<p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce en laboratoire au sein d'entreprises industrielles, d'organismes de recherche, de contrôle, de collectivités territoriales, de services de l'État... en relation avec différents services et intervenants (production, exploitation, qualité, clients, fournisseurs...).</p> <p>Elle varie selon le secteur (chimie, alimentaire...).</p> <p>Elle peut s'exercer par roulement, les fins de semaine, jours fériés et être soumise à des astreintes.</p> <p>Elle peut s'effectuer en zone à atmosphère contrôlée.</p> <p>Le port d'Équipements de protection Individuelle – EPI – (gants, masque, blouse...) est exigé.</p>

M1101 – Achats	
Appellations :	<ul style="list-style-type: none"> – acheteur/acheteuse – acheteur/acheteuse junior – acheteur industriel/acheteuse industrielle
Définition	<p>Recherche et sélectionne des produits et des fournisseurs selon la stratégie d'achat de l'entreprise et négocie les contrats commerciaux selon des objectifs de coûts, délais et qualité.</p> <p>Peut élaborer une stratégie d'achat pour l'entreprise.</p> <p>Peut coordonner une équipe.</p>
Accès à l'emploi métier	<p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT ...) à master (master professionnel, diplôme d'ingénieur ...) dans un secteur scientifique, technique ou commercial.</p> <p>Des formations complémentaires (achats et négoce international...) peuvent être requises.</p> <p>La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être exigée.</p>
Conditions d'exercice de l'activité	<p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, commerciales ou de sociétés de services, de centrales d'achats, en relation avec différents interlocuteurs et services (clients, fournisseurs, marketing, logistique, production...).</p> <p>Elle varie selon le secteur.</p>

I1401 – Maintenance informatique et bureautique	
Appellations : – agent/agente de maintenance en informatique – technicien/technicienne de maintenance en informatique	
Définition Effectue le dépannage, l'entretien et l'installation d'équipements ou de parcs d'équipements informatiques ou bureautiques (matériels, logiciels, réseaux...), selon les règles de sécurité et la réglementation. Peut conseiller, former et assister les utilisateurs (sur site, par téléassistance...). Peut assembler ou intégrer un équipement (configurations standards ou spécifiques...). Peut coordonner une équipe.	
Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac (bac professionnel, brevet professionnel,...) à bac + 2 (BTS, DUT) en informatique, électronique, électrotechnique... Il est également accessible avec un CAP/BEP en bureautique, reprographie... ou avec une expérience professionnelle dans le secteur de l'informatique. Un diplôme de niveau bac + 2 à bac + 4 peut être requis pour les superviseurs et pour les responsables de centres d'appels. Une habilitation aux risques d'origine électrique est souvent exigée. La pratique de l'anglais (vocabulaire technique) peut être requise.	
Conditions d'exercice de l'activité L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein de sociétés de services (SII, tierce maintenance...), de sociétés spécialisées en informatique (assembleurs, installateurs-intégrateurs, constructeurs de matériels...), de service de maintenance de sociétés, des armées, en contact avec différents services et intervenants (administratif, comptabilité, client...). Elle peut impliquer des déplacements et être soumise à des astreintes. Elle varie selon le type d'intervention (assistance hot line, help desk, intégration en atelier, sur plate-forme, déploiement sur sites clients...).	

H1203 – Conception et dessin produits mécaniques	
Appellations :	<ul style="list-style-type: none"> – dessinateur/dessinatrice d'études en mécanique – dessinateur/dessinatrice d'exécution en mécanique – dessinateur/dessinatrice en hydraulique et pneumatique – dessinateur/dessinatrice en installations industrielles – dessinateur-projeteur/dessinatrice-projeteuse en installations industrielles – dessinateur-projeteur/dessinatrice-projeteuse en mécanique – technicien/technicienne en conception industrielle en mécanique
Définition	<p>Réalise la conception mécanique et physique de pièces, produits, équipements ou installations et les formalise par des plans normés de détails, de sous-ensembles ou d'ensembles et des dossiers de définition. Intervenir à partir de spécifications fonctionnelles, d'analyses documentaires, de cahiers des charges, de commandes et des besoins client.</p> <p>Peut coordonner un projet ou une équipe.</p>
Accès à l'emploi métier	<p>Cet emploi/métier est accessible avec un BTS/DUT dans le secteur de l'entreprise (génie mécanique, structures métalliques, chaudronnerie, plasturgie...).</p> <p>La maîtrise d'un ou plusieurs logiciels de conception et dessin assistés par ordinateur (CAO/DAO) est requise.</p>
Conditions d'exercice de l'activité	<p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, de sociétés de services, de bureaux d'études, d'ingénierie, de méthodes en relation avec différents services et intervenants (production, méthodes, essais, clients, sous-traitants, fournisseurs...).</p> <p>Elle varie selon le secteur (fabrication d'équipements, de produits...) et le mode d'organisation (projet, travail en réseau...).</p>

H1502 – Management et ingénierie qualité industrielle	
Appellations : <ul style="list-style-type: none"> – adjoint/adjointe au responsable qualité sécurité environnement (QSE) en industrie – animateur/animateur qualité industrie – assistant/assistante qualité en industrie – auditeur/auditrice qualité en industrie 	
Définition <p>Organise et coordonne la mise en place de la qualité des produits et services, sur l'ensemble des process et structures de l'entreprise industrielle. Conçoit et met en œuvre des méthodes et outils à disposition des services de l'entreprise pour le maintien et l'évolution de la qualité. Peut intervenir sur la libéralisation de produits comportant des risques pour les personnes et les biens (agroalimentaire, chimie, aéronautique...).</p> <p>Peut coordonner des démarches hygiène, sécurité et environnement.</p> <p>Peut coordonner une équipe ou diriger un service et en gérer le budget.</p>	
Accès à l'emploi métier <p>Cet emploi/métier est accessible avec un master (master recherche ou professionnel, diplôme d'ingénieur ...) en qualité industrielle ou dans le secteur de l'entreprise (aéronautique, électricité, papier...).</p> <p>Il est également accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT) technique ou scientifique, complété par une expérience en industrie.</p> <p>Une habilitation peut être requise pour la réalisation d'audits.</p> <p>La pratique de l'anglais est requise.</p> <p>La maîtrise de l'outil informatique (outil bureautique, logiciels de gestion de données liées à la production) peut être demandée.</p>	
Conditions d'exercice de l'activité <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, de sociétés de services,... en relation avec différents intervenants (production, méthodes, études, clients, fournisseurs, auditeurs, sous-traitants...). Elle peut impliquer des déplacements.</p> <p>Elle varie selon le secteur (aéronautique, agroalimentaire, chimie...), le domaine (système qualité, assurance qualité, contrôle qualité...), les procédés de fabrication et le type de produits fabriqués.</p> <p>Elle peut s'effectuer les fins de semaine, jours fériés et être soumise à des astreintes.</p> <p>Le port d'Équipements de Protection Individuelle (EPI) (blouse, gants...) peut être exigé.</p>	

H1303 – Intervention technique en hygiène sécurité environnement (HSE) industriel	
Appellations :	<ul style="list-style-type: none"> – animateur/animateur en hygiène sécurité environnement (HSE) – animateur/animateur en sécurité du travail – technicien/technicienne en hygiène, sécurité, environnement industriel (HSEn)
Définition	<p>Suit et vérifie la déclinaison des règles d'hygiène, sécurité et environnement auprès des équipes et des installations par rapport à la réglementation et aux normes.</p> <p>Identifie des évolutions de prévention des risques (consignes, méthodes, moyens de protection...) et suit leur mise en œuvre dans un objectif de protection et de réduction des impacts et des risques de l'activité industrielle sur les personnes, les biens et l'environnement.</p> <p>Peut coordonner une équipe.</p>
Accès à l'emploi métier	<p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT) en hygiène, sécurité et environnement ou dans le secteur technique ou scientifique,</p> <p>Des habilitations spécifiques (radioprotection, électricité, audit...) ou des vaccinations particulières peuvent être requises selon le secteur d'activité.</p> <p>La pratique de l'anglais (vocabulaire technique) peut être exigée.</p>
Conditions d'exercice de l'activité	<p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, d'organismes de contrôle, de laboratoires de recherche, de bureaux d'études et d'ingénierie, de services de l'État, des armées, en relation avec l'ensemble du personnel, différents services et intervenants (production/exploitation, maintenance, transport, secours, sous-traitants, prestataires...). Elle peut impliquer des déplacements.</p> <p>Elle varie selon le secteur (nucléaire, chimie, alimentaire...), la réglementation de l'établissement (SEVESO, installation classée pour la protection de l'environnement – ICPE –...), le type de process et la nature des produits fabriqués ou stockés.</p> <p>Elle peut s'exercer les fins de semaine, jours fériés et être soumise à des astreintes.</p> <p>Le port d'équipements de protection Individuelle (EPI) (masque, gants, casque de protection...) peut être exigé.</p>

11304 – Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation	
Appellations : <ul style="list-style-type: none"> – chef d'atelier d'entretien et de maintenance industrielle – chef d'équipe de maintenance industrielle – contremaître/contremaîtresse de maintenance industrielle – technicien/technicienne de maintenance industrielle – technicien/technicienne de maintenance process – technicien électrotechnicien/technicienne électrotechnicienne en installation industrielle 	
Définition Effectue l'entretien, le dépannage, la surveillance et l'installation d'équipements, de matériels industriels ou d'exploitation de conception pluritechnologique, selon les règles de sécurité et la réglementation. Peut effectuer la planification d'opérations de maintenance ou d'installation d'équipements. Peut coordonner une équipe.	
Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est accessible avec un bac professionnel ou un bac + 2 (BTS/DUT) en maintenance, mécanique, électricité, automatisme, électronique, électrotechnique. Un ou plusieurs certificat(s) d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES) conditionné(s) par une aptitude médicale à renouveler périodiquement peu(ven)t être requis. Des habilitations spécifiques (électrique, nucléaire...) sont exigées selon le secteur d'activité. La pratique de l'anglais (vocabulaire technique) peut être demandée.	
Conditions d'exercice de l'activité L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles (construction automobile, production d'énergie, sidérurgie, chimie...), de transport, de sociétés de services, de services après-vente de constructeurs ou de distributeurs d'équipements, des armées en relation avec différents intervenants (production, méthode, sécurité, client...). Elle peut impliquer des déplacements. Elle varie selon le secteur (métallurgie, sidérurgie, ferroviaire...), le mode d'organisation (topo maintenance...), le type et le degré d'automatisation des équipements. Elle peut s'exercer par roulement, les fins de semaine, jours fériés, de nuit et être soumise à des astreintes. Elle peut s'effectuer en hauteur, en zone à risques (toxicité, corrosivité, explosibilité) et impliquer.	

F1203 – Direction et ingénierie d'exploitation de gisements et de carrières	
Appellations :	<ul style="list-style-type: none"> – chef de carrière – chef d'exploitation de carrière – technicien/technicienne d'exploitation de gisement
Définition	Coordonne l'ensemble des opérations d'extraction, de transport sur site, de traitement et d'expédition des matériaux solides, liquides ou gazeux issus de leur milieu naturel selon les normes de sécurité.
Accès à l'emploi métier	<p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS...) à bac + 5 (master, diplôme d'ingénieur...) dans les secteurs de l'extraction, tp.</p> <p>Des formations complémentaires sur la prévention et les risques inhérents aux éruptions peuvent être requises.</p> <p>Le certificat de préposé au Tir (CPT) est exigé pour les opérations de mise en œuvre de produits explosifs.</p>
Conditions d'exercice de l'activité	<p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce sur des chantiers, des carrières, des mines à ciel ouvert au sein d'entreprises d'extraction de produits solides, liquides ou gazeux, en relation avec différents intervenants (géologues, géotechniciens, fournisseurs, acheteurs, collectivités locales, institutionnels).</p> <p>Elle peut impliquer des déplacements et un éloignement du domicile de plusieurs jours ou mois.</p> <p>Elle peut s'exercer les fins de semaine, jours fériés, de nuit et être soumise à des astreintes.</p> <p>Le port d'équipements de protection (casque de chantier, gants...) est requis.</p>

IV. – ANNEXE 3

AVENANT CADRE

Article 1^{er}

Définition

Sont considérés comme personnel cadre les collaborateurs :

1. À compter de la date de mise en œuvre de la présente classification, bénéficiant d'un coefficient hiérarchique égal ou supérieur à 260.

2. Les salariés qui répondent simultanément aux deux conditions suivantes :

a) Posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale, financière ou sociale résultant d'études sanctionnées par un diplôme de master, d'ingénieur ou de doctorat ;

b) Occuper dans l'entreprise un des emplois définis dans la présente annexe,

soit possèdent une formation technique, administrative, juridique, commerciale, financière ou sociale résultant d'une expérience professionnelle et qui sont chargés effectivement dans l'entreprise d'une fonction qui relève au minimum du coefficient 260 de la présente annexe de la convention collective.

Les cadres, quelle que soit leur origine, peuvent, dans certains cas, ne pas exercer des fonctions de commandement : ingénieurs d'études et de recherches, chefs de contentieux, chefs de comptabilité, fonctions technico-commerciales, etc.

Article 2

Indemnité de licenciement

Il sera alloué au membre du personnel d'encadrement licencié, sauf dans le cas de faute lourde ou grave, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son temps de présence dans l'entreprise, et s'établissant comme suit :

- de 1 an à 5 ans de présence : 1/4 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- de 5 ans à 10 ans de présence : 3/10 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- au-delà de 10 ans de présence, 3 mois plus 5/10 de mois par année de présence au-dessus de 10 ans.

Cette indemnité ne pourra excéder 12 mois d'appointements, sauf à ce que l'indemnité légale soit supérieure.

Conformément au code du travail, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Cet article ne concerne pas le personnel qui prend ou est mis à la retraite.

En cas de licenciement pour motif économique, en l'absence de plan de sauvegarde de l'emploi les indemnités de licenciement sont majorées comme suit :

- 10 % pour les salariés de plus de 50 ans ;
- 20 % pour les salariés de plus de 55 ans.

Ces majorations, en cas de licenciement économique comme mentionné ci-avant, s'ajoutent le cas échéant au plafond de 12 mois.

Article 3

Définition de la durée normale de travail effectif

La durée normale de travail est celle de l'établissement de rattachement. Toutefois, étant donné le rôle dévolu au personnel d'encadrement, il peut advenir que ses heures de présence ne puissent être fixées d'une façon rigide : elles correspondent aux nécessités de l'organisation du travail ainsi qu'à la surveillance de son exécution et la sauvegarde de l'outil de production.

Dans le cas où les fonctions d'un membre du personnel d'encadrement l'appelleraient exceptionnellement à des travaux spéciaux de nuit, de dimanche et de jour férié, sa rémunération en tiendra compte indépendamment de la majoration prévue pour les forfaits jours. Il est entendu que les jours chômés en raison des fêtes découlant d'usages locaux ne seront pas récupérés.

Article 4

Ancienneté. – Développement de carrière et promotion

Les avantages dus à l'ancienneté restent acquis au personnel qui, sur instruction de son employeur ou sur demande autorisée, passe dans un autre établissement de la même société ou appartenant au même groupe.

Toutefois, les membres du personnel d'encadrement dont le coefficient hiérarchique est inférieur ou égal à 300 devront percevoir après 10 ans d'ancienneté dans le même coefficient une rémunération supérieure de 10 % au moins à la rémunération garantie pour leur coefficient. S'ils sont l'objet d'une promotion avant l'échéance de 10 ans, leur rémunération dans le nouvel emploi ne pourra être inférieure le jour de cette échéance à ce qu'elle eût été s'ils étaient restés dans l'emploi antérieur.

En cas de promotion, l'employeur définira la nouvelle fonction et en précisera par écrit tous les éléments de la rémunération après s'en être entretenu avec l'intéressé.

Article 5

Frais de déplacements

Sur justification, les frais de déplacements professionnels sont à la charge de l'employeur.

Article 6

Frais de déménagement

En cas de changement de résidence nécessité par les besoins du service, les frais de déménagement normaux, ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont remboursés par l'employeur sur justification.

Seront également remboursés dans les mêmes conditions les frais de déménagement en cas de licenciement dans un délai de 3 ans après une mutation pour les besoins du service.

Les frais d'installation seront remboursés sur justificatifs dans la limite d'un vingtième de la rémunération annuelle brute perçue l'année précédente. Cette limite sera majorée de 10 % par personne à charge au sens fiscal du terme.

Article 7

Indemnité en cas de départ à la retraite du salarié

Le départ à la retraite à l'initiative du salarié est possible à partir de l'âge légal et donne droit aux indemnités suivantes :

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ
Moins de 10 ans	0
Au-delà de 10 ans	1 mois
Au-delà de 15 ans	1,5 mois
Au-delà de 20 ans	2 mois
Au-delà de 30 ans	3 mois
Au-delà de 35 ans	4 mois
Supérieure à 40 ans	5 mois

Pour les durées d'ancienneté intermédiaires entre 2 paliers, les années qui s'ajoutent à celles du palier inférieur donnent droit à un supplément d'indemnité calculé *pro rata temporis* de la différence entre les paliers.

Exemple : une ancienneté de 12 ans, donne droit à une indemnité de 1 mois de salaire majorée de $(2 \text{ ans} \times 1 \text{ mois})/10$, soit 0,2 mois, soit un total de 1,2 mois.

Par ailleurs, l'allocation de départ en retraite est augmentée du montant de 1 mois de salaire si l'employé a eu moins de 6 mois d'absence dans les 10 dernières années.

Article 8

Classifications

a) Mise en œuvre de la classification des emplois

L'application pratique de cette classification au niveau de l'entreprise devra faire l'objet d'une consultation des représentants du personnel.

Cette consultation aura pour objet de présenter :

- les postes existants ;
- leur affectation au coefficient hiérarchique correspondant.

En l'absence de représentation du personnel, l'employeur devra appliquer la classification dans son entreprise après consultation du personnel.

Les éventuelles divergences d'interprétation seront portées à la connaissance de la commission nationale de conciliation.

Cette nouvelle classification ne peut avoir pour effet de diminuer le coefficient acquis par le personnel à la date de la mise en œuvre de la présente classification des emplois.

b) Date d'application de la classification « 2012 »

La classification 2012 entre en vigueur à compter de la date de signature du présent accord. Toutefois, son application devra être effective dans les entreprises, pour l'ensemble des salariés, dans un délai de 1 an à compter de cette date d'entrée en vigueur.

c) Grille de classification

La grille de classification encadrement est annexée au présent avenant et comprend un tableau récapitulatif des classifications et les descriptions de chaque emploi.

d) Déroulement de carrière

Chaque cadre bénéficie d'un suivi de son déroulement de carrière.

À cet effet, tout cadre, après 5 ans de travail continu dans un même poste, bénéficiera d'un entretien individuel dit de déroulement de carrière.

Au cours de cet entretien seront notamment abordés :

- ses compétences et qualifications ;
- ses besoins de formation et ses perspectives d'évolution ;
- sa classification.

Cet entretien fera l'objet d'une formalisation écrite.

Article 12

Forfait annuel en jours des cadres

Les parties conviennent expressément que les dispositions qui suivent sont d'application directe et pourront donc trouver à s'appliquer sans qu'il soit nécessaire pour les entreprises et établissements relevant de la branche, de signer des accords d'entreprise ou d'établissement.

Cependant, l'employeur est obligé de recueillir préalablement l'accord écrit des salariés concernés, par la signature d'une convention de forfait individuelle.

La possibilité de la contrepartie en jours affectés au CET accordé aux cadres au forfait, est maintenue.

Le présent accord permet d'y substituer, en accord avec le salarié, une nouvelle possibilité d'organisation du temps de travail.

Article 12.1

Principes

Les parties constatent que, compte tenu de l'activité et de l'organisation des entreprises de la branche, il existe des salariés qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif de leur service ou de leur équipe ou dont les horaires ou la durée du travail ne peuvent être prédéterminés, compte tenu de la nature de leurs fonctions, de leurs missions et de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Ces salariés autonomes bénéficient d'une rémunération forfaitaire en contrepartie de l'exercice de leur mission.

Conformément aux dispositions légales, sont concernés les salariés ayant un coefficient de 260 minimum et cotisant à l'AGIRC, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Le temps de travail de ces salariés sera décompté en nombre de jours travaillés, dans les conditions prévues ci-dessous.

Ces salariés ne sont donc pas tenus de respecter un encadrement ou une organisation précise de leurs horaires de travail et ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 3121-10 et des articles L. 3121-34 à L. 3121-36 du code du travail.

Ils bénéficient de l'organisation du temps de travail selon les modalités spécifiques prévues par le présent accord. (art. L. 3121-39)

Article 12.2

Modalités d'organisation du temps de travail

Le temps de travail de ces salariés fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif et leur temps de travail sera organisé par la détermination d'un nombre de jours travaillés dans l'année.

À la date de signature du présent accord, le plafond maximum de jours de travail effectif est fixé à 217 jours par année civile pour un droit à congés payés complet.

Les jours de congés d'ancienneté (art. 20 des parties communes) et les jours de congés exceptionnels (art. 23 des parties communes) sont déduits pour calculer la durée annuelle de travail en jours. ⁽¹⁾

Conformément à l'article L. 3133-10 du code du travail et la circulaire DRT 2004/10 du 16 décembre 2004, les salariés ayant conclu des conventions de forfait jours sur l'année, percevront une rémunération calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail effectif soit 217 jours par année civile.

Article 12.3

Organisation des jours de repos

La période de référence pour l'acquisition de journées de repos supplémentaires débute le 1^{er} janvier et prend fin le 31 décembre.

L'organisation des prises des jours de repos acquis variera suivant les demandes du salarié et selon les nécessités d'organisation du service et les règles en vigueur dans l'entreprise.

Cependant, il est expressément convenu que les jours de repos peuvent être pris uniquement sous forme de journées complètes isolément ou regroupées.

Le droit au repos supplémentaire est égal à l'écart entre le nombre de jours normalement travaillés ⁽²⁾ et le forfait de 217 jours.

Il peut être pris à tout moment de l'année civile, dans la limite annuelle susvisée, y compris de manière anticipée, sans prendre en compte le niveau des droits déjà acquis.

Article 12.4

Modalités de décompte des jours travaillés

Compte tenu de la spécificité de la catégorie des salariés concernés, et de l'absence d'encadrement de leurs horaires de travail, il est expressément convenu que le respect des dispositions contractuelles et légales concerne notamment le nombre de jours travaillés, le respect des dispositions relatives au repos quotidien et hebdomadaire (cf. art. 27 et 28 des parties communes), et la durée maximale journalière (cf. art. 31 des parties communes), sera suivi au moyen d'un système déclaratif mensuel, chaque salarié concerné remplissant le formulaire mis à sa disposition à cet effet, par la société, et mentionnant notamment les jours travaillés et les jours non travaillés, à défaut d'un autre système existant dans l'entreprise.

Article 12.5

Entretien annuel

Conformément à l'article L. 3121-46 du code du travail, chaque année, l'employeur doit organiser avec chaque salarié titulaire d'une convention de forfait annuel en jours un entretien individuel portant notamment sur :

- la charge de travail du salarié ;

(1) Un salarié au forfait jour bénéficiant de 5 jours de congés d'ancienneté ne travaillera qu'un plafond maximum de 212 jours dans l'année civile pour un droit à congés payés complet.

(2) Ex en 2013 : 365 jours moins 52 repos hebdomadaires (104 jours) moins 25 jours ouvrés de congés moins 10 jours de fériés = 226 jours ; les repos supplémentaires sont donc de 226 jours moins 217 jours soit 9 jours soit 0,75 jour par mois.

- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Article 12.6

Entrées et sorties en cours de période

Lorsqu'un salarié est engagé au sein d'une entreprise en cours de période, le nombre de jours travaillés ainsi que la détermination du nombre de jours de repos supplémentaires seront calculés proportionnellement à son temps de présence.

Exemple sur base année 2013 :

– 365 jours moins 52 repos hebdomadaires (104 jours) moins 25 jours ouvrés de congés mois 10 jours de fériés = 226 jours ; les repos supplémentaires sont donc de 226 jours moins 217 jours soit 9 jours soit 0,75 jour par mois.

Pour une personne entrant en service le 1^{er} juin le nombre de jours de repos supplémentaires sera de : $0,75 \times 6$ mois soit 4,5 jours.

Pour une personne quittant l'entreprise le 30 avril, le nombre de jours de repos supplémentaires sera de : $0,75 \times 4$ mois soit 3 jours.

Article 12.7

Rémunération

Le personnel travaillant en forfait jours bénéficiera d'une rémunération annuelle de base au moins égale à 115 % du minimum conventionnel annuel de sa catégorie.

Article 13

Compensation des sujétions

Le personnel effectuant des astreintes, et/ou travaillant occasionnellement le dimanche, un jour férié ou la nuit, et/ou travaillant en forfait jour, bénéficiera d'un jour de congé supplémentaire par an.

ANNEXE

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES CLASSIFICATIONS ET DESCRIPTION DES EMPLOIS

Tableau récapitulatif des classifications

EMPLOIS	COEFFICIENT
Management de groupe ou de service comptable – M1206	
Chef comptable	260 à 300
Directeur comptable	280 à 325
Responsable consolidation comptable	260 à 300
Responsable comptabilité	260 à 300
Contrôle de gestion – M1204	
Assistant au contrôle de gestion	260 à 280
Contrôleur de gestion	260 à 300
Contrôleur de gestion usine	260 à 300
Responsable contrôle de gestion	260 à 300
Directeur contrôle de gestion	300 à 325
Direction administrative et financière – M1205	
Directeur administratif	300 à 350
Directeur financier et comptable	300 à 350
Directeur administratif et financier	325 à 400
Secrétaire général	325 à 400
Administration des ventes – M1701	
Responsable administratif des ventes	260 à 300
Juriste – Défense et conseil juridique – K1903	
Fiscaliste	260 à 300
Juriste d'entreprise	260 à 300
Juriste fiscaliste	260 à 300
Responsable fiscal	260 à 300
Responsable juridique	260 à 300
Responsable de service contentieux et recouvrement	260 à 300
Ressources humaines – Management des RH – M1503	
Chef du personnel	260 à 300
DRH	300 à 350
Resp.de la gestion des RH	260 à 300
Responsable de la gestion du personnel	260 à 300
Responsable des relations sociales	260 à 300
Responsable des RH	260 à 300
Responsable paie et administration du personnel	260 à 300
Relation technico-commerciale – D1407	
Responsable TC	260 à 300
Ingénieur commercial	260 à 300
Cadre technico-commercial	260 à 300
Ingénieur technico-commercial	260 à 300

EMPLOIS	COEFFICIENT
Management en force de vente – D1406	260 à 300
Chef de secteur des ventes	260 à 300
Chef des ventes	260 à 300
Délégué régional des ventes	260 à 300
Directeur des ventes	260 à 300
Responsable de la force de vente	260 à 300
Responsable des ventes	260 à 300
Responsable des ventes zone export	260 à 300
Responsable régional/régionale des ventes	260 à 300
Management et gestion de produit – M1703	260 à 300
Assistant chef de produit	260 à 300
Chef de produit	260 à 300
Responsable de produit	260 à 300
Ingénieur produit	260 à 300
Chef de marché	260 à 300
Stratégie commerciale – M1707	
Directeur commercial	280 à 400
Responsable commercial	280 à 325
Directeur commercial export	280 à 325
Animateur régional	260 à 300
Marketing – M1705	
Responsable marketing	280 à 325
Assistant et support technique client – H1101	
Ingénieur support technique	260 à 300
Responsable support technique clients	260 à 300
Direction de laboratoire d'analyse industrielle – H1501	
Ingénieur d'analyse industrielle	260 à 300
Chef de laboratoire d'analyse industrielle	260 à 300
Directeur de labo d'analyse industrielle	280 à 325
Responsable de laboratoire d'analyse industrielle	260 à 300
Achats – Direction des achats – M1102	
Coordinateur des achats	260 à 300
Directeur des achats	280 à 325
Ingénieur achats	260 à 300
Responsable achats	260 à 300
Chef de service achats	260 à 300
Informatique – Direction des systèmes d'information – M1803	
Coordinateur informatique	260 à 300
Chef de projet informatique	280 à 325
Responsable informatique	280 à 325
Directeur Informatique	300 à 325
Management et ingénierie études, recherches et développement industriel – H1206	
Chef de projet études industrielles	260 à 300
Responsable BE	260 à 300
Directeur BE en industrie	280 à 325
Ingénieur de BE en industrie	260 à 300

EMPLOIS	COEFFICIENT
Dessinateur projeteur	260 à 300
Management et ingénierie d'affaires H1102	
Chef de projet d'affaires d'ingénierie industrielle	260 à 300
Ingénieur de projet d'affaires en industrie	260 à 300
Responsable de projet d'affaires en industrie	260 à 300
Process qualité automatisme HSE – Intervention technique en études et conception en automatisme – H1208	
Technicien supérieur en automatisme	260 à 300
Management et ingénierie méthodes et industrialisation – H1402	
Ingénieur méthodes et process	280 à 325
Responsable développement process	280 à 325
Responsable méthodes et process	280 à 325
Management et ingénierie qualité industrielle – H1502	
Ingénieur assurance qualité en industrie	260 à 300
Responsable QSE en industrie	260 à 300
Responsable service qualité industrie	260 à 300
Management et ingénierie HSE industriels – H1302	
Directeur HSE	280 à 325
Ingénieur HSE	260 à 300
Responsable environnement hygiène sécurité en industrie	260 à 300
Maintenance production logistique – Management et ingénierie de maintenance industrielle – I1102	
Ingénieur d'entretien en maintenance industrielle	260 à 300
Ingénieur travaux neufs en maintenance industrielle	260 à 300
Responsable de maintenance industrielle	260 à 300
Responsable de maintenance et travaux neufs en industrie	260 à 300
Management et ingénierie gestion industrielle et logistique – H1401	
Ingénieur de gestion de la production	260 à 300
Responsable gestion de production	260 à 300
Responsable supply chain en industrie	260 à 300
Supply chain manager en industrie	260 à 300
Management et ingénierie de production – H2502	
Directeur de fabrication	260 à 300
Directeur de production	260 à 300
Directeur industriel	325 à 400
Ingénieur de fabrication	260 à 280
Ingénieur de production	260 à 280
Ingénieur process de production	260 à 280
Resp.de fabrication	260 à 280
Resp.de production	260 à 280
Resp.de l'unité de production industrielle	280 à 350
Conception et organisation de la chaîne logistique – N1301	
Ingénieur logistique	260 à 300
Responsable logistique	260 à 300
Directeur logistique	260 à 300
Géologie carrière – Études géologiques – F1105	

EMPLOIS	COEFFICIENT
Ingénieur géologue	260 à 300
Direction et ingénierie d'exploitation de gisement et de carrières – F1203	
Chef de carrière	260 à 300
Responsable d'exploitation de gisements de carrières	260 à 300
Direction – Direction de grande entreprise – M1301	
Directeur filiale	300 à 400
Directeur de région	300 à 400

Description des emplois

Comptabilité

M1206 – Management de groupe ou de service comptable	
Appellation : <ul style="list-style-type: none"> – chef comptable – directeur/Directrice comptable – responsable comptabilité – responsable consolidation comptable 	
Définition <p>Réalise ou supervise l'ensemble des opérations de comptabilité générale jusqu'au bilan (paie, déclarations sociales et fiscales, tableaux de bord de gestion...) selon les règles comptables.</p> <p>Garantit la fiabilité des comptes de l'entreprise en conformité avec les législations comptables, sociales et fiscales.</p> <p>Peut effectuer la gestion comptable de filiales de l'entreprise.</p> <p>Peut établir des tableaux de bords d'ordre comptable.</p> <p>Peut coordonner une équipe.</p>	
Accès à l'emploi métier <p>Cet emploi/métier est accessible avec un master (M1, diplôme supérieur de comptabilité et de gestion – DSCG –...) en comptabilité, en gestion.</p> <p>Il est également accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 ou bac + 3 (diplôme de comptabilité et de gestion – DCG –, DUT, BTS...) en comptabilité, gestion complété par une expérience professionnelle dans le secteur.</p>	
Conditions d'exercice de l'activité <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein de services comptables de grandes entreprises, petites et moyennes entreprises – PME – et d'organismes de service public (mairie, préfecture...) en relation avec différents services et intervenants (ressources humaines, commercial, directeur administratif et financier, contrôleur de gestion...).</p> <p>Elle varie selon le secteur (commerce, industrie, services de l'État...) et l'organisation de la structure.</p> <p>Elle peut être soumise à variations saisonnières (déclaration fiscale...).</p>	

M1204 – Contrôle de gestion	
Appellations :	<ul style="list-style-type: none"> – assistant/assistante au contrôle de gestion – contrôleur/contrôleuse de gestion – contrôleur/contrôleuse de gestion d'usine – directeur/directrice du contrôle de gestion – responsable contrôle de gestion
Définition	<p>Organise et contrôle la gestion économique (définition d'objectifs, indicateurs d'activité, mesure de performance...) d'une structure (entreprise, filiale, collectivité territoriale...) et en optimise la rentabilité financière selon les choix stratégiques décidés par les instances dirigeantes et les réglementations (commerciales, fiscales et financières).</p> <p>Peut réaliser des études prospectives de résultats de la structure.</p> <p>Peut coordonner une équipe.</p>
Accès à l'emploi métier	<p>Cet emploi/métier est accessible avec un master (M1, DSCG, master professionnel, diplôme de grandes écoles...) en comptabilité, contrôle de gestion, gestion financière, gestion d'entreprise.</p> <p>Une expérience ou une connaissance du secteur d'activité de l'entreprise peut être demandée.</p> <p>La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être exigée.</p>
Conditions d'exercice de l'activité	<p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein de grandes entreprises, de petites et moyennes entreprises de plus de 200 salariés, de sociétés de conseils en gestion, de collectivités territoriales, en relation avec.</p>
M1205 – Direction administrative et financière	
Appellations :	<ul style="list-style-type: none"> – directeur administratif/directrice administrative – directeur administratif et financier/directrice administrative et financière (DAF) – directeur financier/directrice financière et comptable – secrétaire général/générale d'entreprise
Définition	<p>Définit et supervise la gestion administrative (procédures, fonctionnement, affaires juridiques...) et financière (trésorerie, contrôle de gestion...) d'une structure selon les choix stratégiques adoptés par les instances dirigeantes et les réglementations (financières, fiscales et commerciales) nationales ou internationales.</p> <p>Peut être en charge de la gestion des ressources humaines.</p> <p>Peut définir et mettre en place une politique de recouvrement.</p>

<p>Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un master (master pro, diplôme d'école de commerce, diplôme supérieur de comptabilité et de gestion – DSCG– ...) en économie, finance, contrôle de gestion, audit complété par une expérience professionnelle.</p> <p>Une connaissance du secteur d'activité de l'entreprise peut être demandée.</p> <p>La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, est requise.</p>
<p>Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein de direction générale de grandes entreprises, de moyennes entreprises, de collectivités territoriales ou d'organismes de service public (mairie, Préfecture...) en relation avec différents services et intervenants (ressources humaines, services techniques, analyste financier, commissaire aux comptes...).</p> <p>Elle varie selon le secteur (commerce, industrie, services de l'État...) et l'organisation de la structure (filiale, succursale, PME...).</p>
<p>M1701 – Administration des ventes</p>
<p>Appellations :</p> <p>– responsable administratif/administrative des ventes</p>
<p>Définition</p> <p>Organise ou réalise la gestion des contrats de vente depuis la réception des commandes jusqu'à la livraison des produits chez le client.</p> <p>Réalise l'interface entre les clients, les services internes (commercial, production, planification...) et les intervenants externes (transporteurs...) de l'entreprise.</p> <p>Peut définir des conditions de vente avec des clients.</p> <p>Peut commander des matières premières.</p> <p>Dirige un service.</p>
<p>Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT, L2) à master (master professionnel, diplôme d'école de commerce...) dans le secteur commercial, financier ou comptable complété par une expérience professionnelle.</p> <p>La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être exigée.</p>
<p>Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, commerciales, de sociétés de services en relation avec différents services (production, logistique, commercial, comptable...).</p>

K1903 – Défense et conseil juridique	
Appellations : <ul style="list-style-type: none"> – fiscaliste – juriste d'entreprise – juriste fiscaliste – responsable fiscal/fiscale – responsable juridique – responsable de service contentieux et recouvrement 	
Définition Conseille et informe des personnes physiques ou morales en matière juridique et judiciaire, établit des actes juridiques et effectue la gestion de contentieux. Peut présenter oralement la défense de clients au cours de plaidoiries, peut veiller à la sécurité juridique d'entreprises. Peut former des personnes dans sa spécialité qu'elle actualise par une veille informative.	
Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 4 (M1, IUP...) à master (master professionnel, master recherche...) en droit complété par une spécialisation (avocat, assurance, finance, fiscalité...). La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, est requise.	
Conditions d'exercice de l'activité L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein de cabinets, d'entreprises privées ou de juridictions publiques (Cour d'appel...) en relation avec différents services et intervenants (finance, administrations, clients, notaires...). Elle varie selon la structure (cabinet, entreprise...) et la fonction (avocat, juriste, responsable contentieux...). La rémunération peut être constituée d'un fixe, de commissions ou d'honoraires négociés.	

<p>M1503 – Management des ressources humaines</p>	<p>Appellations :</p> <ul style="list-style-type: none"> – chef du personnel – directeur/directrice des ressources humaines -DRH – responsable de la gestion des ressources humaines – responsable de la gestion du personnel – responsable des relations sociales – responsable des ressources humaines (RRHn) – responsable paie et administration du personnel
<p>Définition</p> <p>Définit et met en œuvre la politique de management et de gestion des ressources humaines (recrutement, rémunération, mobilité, gestion des carrières...) de la structure. Élabore ou supervise la gestion administrative du personnel (dossiers individuels, paie...).</p> <p>Contrôle l'application des obligations légales et réglementaires relatives aux conditions et aux relations de travail.</p> <p>Organise le dialogue social et participe aux opérations de communication interne liées aux mutations de l'entreprise.</p> <p>Peut participer à la définition des orientations stratégiques de la structure.</p>	<p>Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un master (M1, master professionnel, recherche...) en ressources humaines, droit social, sciences sociales, sciences politiques... complété par une expérience professionnelle dans la gestion des ressources humaines ou dans un poste d'encadrement supérieur.</p> <p>La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être requise.</p>
<p>Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises privées ou publiques, de collectivités territoriales, ... en relation avec différents services et intervenants. (comptabilité, communication, direction, représentants du personnel, organismes chargés de l'emploi...).</p> <p>Elle varie selon le secteur (grande distribution, santé,...) et la taille de la structure (PME/PMI, grande entreprise...).</p>	

D1407 – Relation technico-commerciale	
Appellations :	<ul style="list-style-type: none"> – cadre technico-commercial/technico-commerciale – ingénieur commercial/ingénieur commerciale – ingénieur technico-commercial/ingénieur technico-commerciale – responsable technico-commercial/technico-commerciale
Définition	<p>Prospecte une clientèle de professionnels, propose des solutions techniques selon les besoins, impératifs du client et négocie les conditions commerciales de la vente.</p> <p>Peut coordonner une équipe commerciale et animer un réseau de commerciaux.</p>
Accès à l'emploi métier	<p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT...) à master (master professionnel, diplôme d'ingénieur...) dans un secteur technique scientifique ou industriel complété par une formation commerciale.</p> <p>Il est également accessible avec une expérience professionnelle dans un secteur technique (électricité, bâtiment...) sans diplôme particulier.</p> <p>La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être requise.</p>
Conditions d'exercice de l'activité	<p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises commerciales, industrielles ou de sociétés de services en relation avec les différents services (production, marketing, études,...) et en contact avec la clientèle.</p> <p>Elle varie selon le secteur (fabrication et distribution de produits industriels, d'équipements...) et la taille de l'entreprise (PME/PMI, groupe industriel...).</p>
D1406 – Management en force de vente	
Appellations :	<ul style="list-style-type: none"> – chef de secteur des ventes – chef des ventes – délégué régional/déléguée régionale des ventes – directeur/directrice des ventes – responsable de la force de vente – responsable des ventes – responsable des ventes zone export – responsable régional/régionale des ventes

<p>Définition</p> <p>Organise et suit l'activité de la force de vente selon la politique commerciale de l'entreprise.</p> <p>Négocie et suit les contrats grands comptes.</p> <p>Coordonne une ou plusieurs équipes de commerciaux.</p>	
<p>Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT...) à master (master professionnel, diplôme d'école de commerce...) dans le secteur, complété par une expérience professionnelle dans la vente.</p> <p>La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être requise.</p>	
<p>Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, commerciales, de sociétés de services en relation avec différents intervenants (service marketing, direction générale...) et en contact avec les commerciaux.</p>	
<p>M1703 – Management et gestion de produit</p>	
<p>Appellations :</p> <ul style="list-style-type: none"> – assistant/assistante chef de produit – chef de marché – chef de produit – ingénieur/ingénieure produit – responsable de produit 	
<p>Définition</p> <p>Réalise le suivi d'un produit ou d'une gamme de produits, de sa conception à sa commercialisation, selon la stratégie commerciale et marketing de l'entreprise.</p> <p>Peut coordonner une équipe.</p>	
<p>Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau Licence (licence professionnelle...) à master (master professionnel, diplôme d'école de commerce...) en commerce ou marketing.</p> <p>La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être exigée.</p>	
<p>Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, commerciales, de sociétés de services... en relation avec différents services (production, commercial, marketing, recherche et développement...).</p> <p>Elle varie selon le type de produits (industriels, services...).</p>	

M1707 – Stratégie commerciale	
Appellations :	<ul style="list-style-type: none"> – directeur commercial/directrice commerciale – directeur commercial/directrice commerciale export – animateur commercial – responsable commercial/commerciale
Définition	<p>Définit et met en œuvre la stratégie commerciale de l'entreprise selon des objectifs de rentabilité économique.</p> <p>Dirige un service et coordonne une équipe.</p> <p>Peut organiser et développer l'activité commerciale à l'international ou un type de vente en e-commerce.</p>
Accès à l'emploi métier	<p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau master (M1, master professionnel, diplôme d'école de commerce, diplôme d'ingénieur...) dans le secteur commercial.</p> <p>Il est également accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 dans le secteur commercial (commercialisation, action commerciale...) ou technique (agriculture, sécurité, mécanique...), complété par une expérience professionnelle dans le secteur commercial.</p> <p>La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être requise.</p>
Conditions d'exercice de l'activité	L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, commerciales ou de sociétés de services, en relation avec différents services et intervenants (production, marketing, études, clients grands comptes, fournisseurs...).
M1705 – Marketing	
Appellations :	Responsable marketing
Définition	<p>Définit et met en œuvre la stratégie marketing (tarifs, promotion, communication, gammes de produits, supports techniques...) pour l'ensemble des produits de l'entreprise.</p> <p>Dirige un service.</p>
Accès à l'emploi métier	<p>Cet emploi/métier est accessible à partir d'un master (M1, master professionnel, diplôme d'école de commerce...) dans un secteur technique ou commercial, complété par une expérience professionnelle en tant que chef de produit ou chef de groupe.</p> <p>La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, est exigée.</p>

Conditions d'exercice de l'activité

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, de sociétés d'études, d'agences marketing... en relation avec différents services (commercial, communication, production...).

Support Technique

H1101 – Assistance et support technique client
Appellations : – ingénieur/Ingénieure support technique – responsable support technique clients
Définition Réalise et assure l'assistance et le support technique auprès des clients (internes, externes) de l'entreprise en vue de prévenir et de résoudre des problèmes techniques d'exploitation et d'entretien par le traitement de questions et l'apport de solutions techniques selon des impératifs de qualité et de délais. Peut coordonner une équipe.
Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT ...) à bac + 5 (master professionnel, diplôme d'ingénieur...) en maintenance industrielle, études et développement ou dans le secteur technique de l'entreprise (mécanique, chimie...). La pratique de l'anglais peut être demandée.
Conditions d'exercice de l'activité L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles ou de sociétés de services, en relation avec les clients de l'entreprise. Elle peut impliquer des déplacements. Elle varie selon le secteur (aéronautique, chimie, automatismes...), le mode d'organisation (service en ligne...). L'activité peut s'exercer les fins de semaine, jours fériés, de nuit et être soumise à des astreintes.

H1501 – Direction de laboratoire d'analyse industrielle	
Appellations :	<ul style="list-style-type: none"> – n Chef de laboratoire d'analyse industrielle – n Directeur/Directrice de laboratoire d'analyse industrielle – n Ingénieur/Ingénieure d'analyse industrielle – n Responsable de laboratoire d'analyse industrielle
Définition	<p>Organise et supervise les activités de mesure et d'analyse de conformité et de qualité (analyse biologique, chimique ou physique de matière ou de produit).</p> <p>Intervient selon un protocole de contrôle et les règles d'hygiène, sécurité, environnement.</p> <p>Peut coordonner une équipe ou diriger un service et en gérer le budget.</p>
Accès à l'emploi métier	<p>Cet emploi/métier est accessible à partir d'un diplôme de niveau bac + 5 (master, écoles d'ingénieur...) dans un secteur technique (métallurgie...) ou scientifique (chimie, biologie, physique...).</p> <p>Il est également accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT, L2) dans les mêmes secteurs, complété par une expérience professionnelle en industrie.</p> <p>Des habilitations spécifiques (radiochimique...) ou des vaccinations particulières (hépatite, leptospirose...) peuvent être requises selon la nature des analyses effectuées.</p> <p>La pratique de l'anglais (vocabulaire technique) peut être exigée.</p>
Conditions d'exercice de l'activité	<p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce en laboratoire au sein d'entreprises industrielles, d'organismes de recherche, de contrôle, de collectivités territoriales, de services de l'État, ... en relation avec différents services et intervenants (production, exploitation, qualité, clients, fournisseurs...).</p> <p>Elle varie selon le secteur (chimie, éco-industrie, alimentaire...) et le type de produits.</p> <p>Elle peut être soumise à des astreintes.</p> <p>Elle peut s'effectuer en zone à atmosphère contrôlée.</p> <p>Le port d'Équipements de Protection Individuelle (EPI) (gants, masque, blouse...) peut être exigé.</p>

M1102 – Direction des achats	
Appellations :	<ul style="list-style-type: none"> – chef de service achats – coordonnateur/coordonnatrice des achats – directeur/directrice des achats – ingénieur/ingénieure achats – responsable des achats
Définition	<p>Définit et met en œuvre la politique des achats de l'entreprise selon des objectifs de rationalisation et de réduction des coûts.</p> <p>Dirige un service et coordonne une équipe.</p>
Accès à l'emploi métier	<p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau master (M1, master professionnel, diplôme d'école de commerce...) dans un secteur technique ou commercial complété par une expérience professionnelle.</p> <p>La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, est exigée.</p>
Conditions d'exercice de l'activité	<p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, commerciales, de sociétés de services en relation avec différents services (marketing, production, services généraux, logistique,...) et en contact avec les fournisseurs.</p> <p>Elle implique des déplacements fréquents et un éloignement du domicile de plusieurs jours.</p>

M1803 – Direction des systèmes d'information	
Appellations : <ul style="list-style-type: none"> – chef de projet informatique – directeur/Directrice informatique – responsable des systèmes informatiques – responsable informatique 	
Définition Dirige une organisation, des services, des structures informatiques, télécoms et fixe les évolutions des systèmes d'information et de télécommunications, selon les besoins fonctionnels et la stratégie de l'entreprise. Supervise la conception, la mise en œuvre et le maintien opérationnel (qualité, sécurité, fiabilité, coûts, délais) des prestations informatiques produites et des systèmes d'information et télécoms. Supervise et pilote des projets en systèmes d'information.	
Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est accessible avec un master (M1, master professionnel, diplôme d'ingénieur...) en informatique ou télécoms. Il est également accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT) ou une expertise du secteur d'activité de l'entreprise, complété par une expérience professionnelle en informatique. La pratique de l'anglais est requise. La maîtrise des outils spécifiques à l'activité (aide à la conception, gestion de projet, logiciels bureautiques...) ainsi que des outils d'exploitation constructeurs est requise.	
Conditions d'exercice de l'activité L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein de sociétés de services, d'entreprises... en relation avec différents services de l'entreprise ou clients (maintenance, exploitation, direction...), en contact avec de multiples intervenants (prestataires, fournisseurs, maîtrise d'ouvrage, directeur général...). Elle varie selon le type de structure (entreprise, société de services), l'organisation et le niveau de responsabilité (stratégie, support métiers, management de projet, technologie). Elle peut s'exercer les fins de semaine, jours fériés et être soumise à des astreintes.	

Bureau d'études

H1206 – Management et ingénierie études, recherche et développement industriel	
Appellations :	<ul style="list-style-type: none"> – chef de projet études industrielles – directeur/directrice de bureau d'études en industrie – ingénieur/ingénieure de bureau d'études en industrie
Définition	<p>Conçoit et finalise de nouveaux produits ou de nouvelles technologies. Fait évoluer ceux déjà existants, dans un objectif de développement commercial et d'innovation en milieu industriel.</p> <p>Définit des moyens, méthodes et techniques de valorisation et de mise en œuvre des résultats de recherche.</p> <p>Peut superviser et coordonner un projet, une équipe, un service ou un département.</p>
Accès à l'emploi métier	<p>Cet emploi/métier est accessible avec un master (master professionnel, diplôme d'ingénieur...) dans un secteur technique (mécanique, électronique...) ou scientifique (physique, chimie...).</p> <p>Il est également accessible à partir d'un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT) dans les mêmes secteurs, complété par une expérience professionnelle.</p> <p>La pratique de l'anglais est exigée.</p>
Conditions d'exercice de l'activité	<p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, de bureaux d'études et d'ingénierie, d'organismes de recherche et développement en relation avec différents services et intervenants (production, méthodes, qualité, marketing, commercial, clients, fournisseurs, prestataires de services...).</p> <p>Elle varie selon le secteur d'activité (aéronautique, chimie, électronique...), le mode d'organisation et le type produits développés.</p> <p>L'activité peut s'effectuer en salle blanche, en zone à atmosphère contrôlée.</p> <p>Le port d'équipements de protection individuelle – EPI – et de protection stériles (charlotte, chaussons...) peut être exigé selon la nature des études et des recherches.</p>
H1102 – Management et ingénierie d'affaires	
Appellations :	<ul style="list-style-type: none"> – chef de projet d'affaires d'ingénierie industrielle – ingénieur/ingénieure de projet d'affaires en industrie – responsable de projet d'affaires en industrie

Définition	Réalise le montage, le pilotage et le suivi d'une affaire à forte valeur technique et financière (produits, équipements, installations, prestations, solutions). Effectue l'interface entre le client et les services de l'entreprise par la prise en charge des aspects commerciaux, techniques et financiers selon la réglementation et les impératifs de délai, coût et qualité. Peut superviser une équipe d'ingénieurs, de chargés d'affaires industrielles ou une équipe projet.
Accès à l'emploi métier	Cet emploi/métier est accessible avec un master (master professionnel, diplôme d'ingénieur, école de commerce...) dans un secteur technique (aéronautique, mécanique, électronique...) complété par une expérience professionnelle dans le même secteur d'activité. La pratique de l'anglais est requise.
Conditions d'exercice de l'activité	L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, de sociétés de services en relation avec les clients et différents services et intervenants (bureaux d'études, production, commercial, achat, fournisseurs, prestataires de services...) Elle implique des déplacements et parfois un éloignement du domicile de plusieurs jours. Elle varie selon le secteur (aéronautique, chimie, énergie...), le mode d'organisation (projet...), le type de marché (national, international) et le type de projet (complexe, à haute technicité...).

Process automatisme qualité HSE

H1208 – Intervention technique en études et conception en automatisme	
Appellations :	– technicien supérieur/technicienne supérieure en automatisme
Définition	<p>Réalise des études de développement d'installations ou de systèmes industriels automatisés, sur des applications de type « contrôle-commande », de supervision courants faibles (automates programmables, terminaux hommes-machines...) ou courants forts (électronique de puissance...).</p> <p>Effectue des réglages, des mises au point ou des mises en service d'installations.</p> <p>Peut modifier des équipements selon l'évolution des normes.</p> <p>Peut coordonner une équipe.</p>
Accès à l'emploi métier	<p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS/DUT) en automatisme, informatique industrielle, électronique, électrotechnique, mécanique.</p> <p>Il est également accessible avec un diplôme de niveau bac professionnel dans les mêmes secteurs, complété par une expérience professionnelle.</p> <p>Une habilitation électrique peut être exigée.</p> <p>La maîtrise d'un ou plusieurs langages de programmation informatique peut être requise.</p> <p>La pratique de l'anglais (vocabulaire technique) peut être demandée.</p>
Conditions d'exercice de l'activité	<p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises spécialisées dans l'automatisation (intégrateurs, sociétés d'ingénierie, sociétés de services...) ou d'entreprises mettant en œuvre des systèmes automatisés (métallurgie, chimie, ferroviaire...).</p> <p>Elle varie selon le mode d'organisation (projets, sociétés de services...) et les lieux d'intervention (bureau d'études, plate-forme de mise au point, site industriel...).</p>
H1402 – Management et ingénierie méthodes et industrialisation	
Appellations :	<p>– ingénieur/ingénieure méthodes et process</p> <p>– responsable développement process</p> <p>– responsable méthodes et process</p>
Définition	<p>Conçoit, optimise et organise l'ensemble des solutions techniques (faisabilité, capacité, fiabilité, rentabilité) et des méthodes de production/fabrication de biens ou de produits, selon les impératifs de productivité et de qualité. Peut participer à la conception de nouveaux produits ou de leur industrialisation.</p> <p>Peut encadrer une équipe ou un service et en gérer le budget.</p>

<p>Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un master (master professionnel, diplôme d'ingénieur...) dans le secteur technique (mécanique, électronique, automatismes...).</p> <p>Il est également accessible à partir d'un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT) dans les mêmes secteurs, complété par une expérience professionnelle en production industrielle ou en bureaux d'études.</p> <p>La maîtrise d'un ou plusieurs logiciels en conception de fabrication assistée par ordinateur – CFAO –, Conception et dessin assistés par ordinateur – CAO/DAO –, gestion de production assistée par ordinateur – GPAO – ou autres logiciels de gestion de données de production peut être requise.</p> <p>La pratique de l'anglais peut être demandée.</p>	<p>Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, de bureaux d'études, de sociétés de services, en relation avec différents services et intervenants (production, qualité, maintenance, clients, fournisseurs, sous-traitants...).</p> <p>Elle varie selon le secteur (métallurgie, mécanique, chimie...), le domaine (produits, maintenance, qualité...), le mode d'organisation (projet, industrialisation), le type de process et de produits.</p> <p>Elle peut impliquer des déplacements sur site et être soumise à des astreintes.</p> <p>Le port d'équipements de protection individuelle (EPI) (chaussures de sécurité, casque...) peut être requis.</p>
<p>H1502 – Management et ingénierie qualité industrielle</p>	
<p>Appellations :</p> <ul style="list-style-type: none"> – n ingénieur/ingénieure assurance qualité en industrie – n responsable du service qualité en industrie – n responsable qualité sécurité environnement (QSE) en industrie 	
<p>Définition</p> <p>Organise et coordonne la mise en place de la qualité des produits et services, sur l'ensemble des process et structures de l'entreprise industrielle.</p> <p>Conçoit et met en œuvre des méthodes et outils à disposition des services de l'entreprise pour le maintien et l'évolution de la qualité.</p> <p>Peut intervenir sur la libéralisation de produits comportant des risques pour les personnes et les biens (agroalimentaire, chimie, aéronautique...).</p> <p>Peut coordonner des démarches hygiène, sécurité et environnement.</p> <p>Peut coordonner une équipe ou diriger un service et en gérer le budget.</p>	

<p>Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un master (master recherche ou professionnel, diplôme d'ingénieur...) en qualité industrielle ou dans le secteur de l'entreprise (aéronautique, électricité, papier...).</p> <p>Il est également accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT) technique ou scientifique, complété par une expérience en industrie.</p> <p>Une habilitation peut être requise pour la réalisation d'audits.</p> <p>La pratique de l'anglais est requise.</p> <p>La maîtrise de l'outil informatique (outil bureautique, progiciels de gestion de données liées à la production) peut être demandée.</p>
<p>Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, de sociétés de services... en relation avec différents intervenants (production, méthodes, études, clients, fournisseurs, auditeurs, sous-traitants...). Elle peut impliquer des déplacements.</p> <p>Elle varie selon le secteur (aéronautique, agroalimentaire, chimie...), le domaine (système qualité, assurance qualité, contrôle qualité...), les procédés de fabrication et le type de produits fabriqués.</p> <p>Elle peut s'effectuer les fins de semaine, jours fériés et être soumise à des astreintes.</p> <p>Le port d'équipements de Protection Individuelle (EPI) (blouse, gants...) peut être exigé.</p>
<p>H1302 – Management et ingénierie hygiène sécurité environnement (HSE) industriels</p>
<p>Appellations :</p> <ul style="list-style-type: none"> – directeur/directrice hygiène, sécurité et environnement en industrie (HSE) – ingénieur/ingénieure hygiène, sécurité et environnement en industrie (HSE) – responsable environnement-hygiène-sécurité en industrie
<p>Définition</p> <p>Définit la politique de sécurité (sécurité au travail, conditions de travail, protection de l'environnement), la met en place et en assure le suivi selon les normes et la réglementation hygiène, sécurité et environnement.</p> <p>Peut coordonner une équipe.</p> <p>Peut diriger un service.</p>
<p>Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un master (master recherche ou professionnel, diplôme d'ingénieur...) en hygiène, sécurité du travail, environnement, risques industriels ou dans le secteur de l'entreprise (aéronautique, électricité, papier...).</p> <p>Il est également accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT) dans ces secteurs complété par une expérience en industrie.</p> <p>Une habilitation peut être requise pour la réalisation d'audits.</p> <p>La pratique de l'anglais peut être exigée.</p>

Conditions d'exercice de l'activité

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, de sociétés de services, de bureaux d'études et d'ingénierie... en relation avec différents services et intervenants (production, qualité, maintenance, Comité hygiène, sécurité et conditions de travail -CHSCT -, auditeurs, médecins du travail, fournisseurs...).

Elle peut impliquer des déplacements.

Elle varie selon le secteur (nucléaire, chimie, pétrochimie, alimentaire...), le type d'établissement (SEVESO, installation classée pour la protection de l'environnement - ICPE -...), le type de process et de produits fabriqués ou stockés.

Elle peut s'exercer les fins de semaine, jours fériés et être soumise à des astreintes.

Le port d'équipements de protection individuelle (EPI) (casque, chaussures de sécurité...) peut être requis.

Maintenance production logistique

I1102 – Management et ingénierie de maintenance industrielle	
Appellations :	<ul style="list-style-type: none"> – ingénieur/ingénieure d'entretien en maintenance industrielle – ingénieur/ingénieure d'entretien maintenance et travaux neufs en industrie – ingénieur/ingénieure travaux neufs en maintenance industrielle – responsable de maintenance et travaux neufs en industrie – responsable de maintenance industrielle
Définition	<p>Organiser et superviser les activités et les interventions de maintenance d'un ou plusieurs services, dans un objectif de fiabilisation des moyens et outils de production selon les normes de sécurité, hygiène et environnement et les impératifs de productivité et de qualité.</p> <p>Peut diriger un service à spécialités hétérogènes en termes de maintenance (mécanique, électricité, électronique, automatisme, hydraulique, pneumatique...).</p>
Accès à l'emploi métier	<p>Cet emploi/métier est accessible avec un master (master recherche ou professionnel, diplôme d'ingénieur...) en maintenance industrielle ou dans un secteur technique (mécanique, chimie...).</p> <p>Il est également accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT) complété par une expérience professionnelle en maintenance industrielle ou en production.</p> <p>Des habilitations (électriques, radioprotection...) peuvent être requises.</p> <p>La pratique de l'anglais peut être requise.</p>
Conditions d'exercice de l'activité	<p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, des armées... en relation avec différents services et intervenants (production, méthodes, études, achats, clients, sous-traitants, organismes certificateurs, équipementiers...). Elle peut impliquer des déplacements.</p> <p>Elle varie selon le secteur (métallurgie, chimie, alimentaire...), le mode d'organisation (topo maintenance...), le degré d'automatisation du site et le type de procédés de fabrication.</p> <p>L'activité peut s'exercer les fins de semaine, jours fériés, de nuit et être soumise à des astreintes.</p> <p>Le port d'équipements de protection individuelle (EPI) (casque, chaussures de sécurité...) peut être requis.</p>
H1401 – Management et ingénierie gestion industrielle et logistique	
Appellations :	<ul style="list-style-type: none"> – ingénieur/ingénieure de gestion de la production – responsable gestion de la production – responsable supply chain en industrie – supply chain manager en industrie

<p>Définition</p> <p>Organise et supervise l'ordonnancement, la planification et la gestion de production, dans un objectif d'optimisation et de coordination de flux de produits et d'information, selon les besoins et les impératifs de coûts, délais et qualité.</p> <p>Peut diriger une équipe ou un service et en gérer le budget.</p>	<p>Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un master (master professionnel, diplôme d'ingénieur...) en gestion de production, gestion de flux, logistique ou dans le secteur d'activité de l'entreprise. Il est également accessible à partir d'un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT) dans les mêmes secteurs, complété par une expérience professionnelle.</p> <p>La maîtrise d'un ou plusieurs logiciels de production assistée par ordinateur (GPAO) et autres progiciels de gestion de données de production et de flux est requise.</p> <p>La pratique de l'anglais peut être demandée.</p>	<p>Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, de bureaux d'études et d'ingénierie, en relation avec différents services et intervenants (production, achat, commercial, qualité, clients, fournisseurs, société de transport...).</p> <p>Elle varie selon le mode d'organisation (flux tendus, supply chain...), les systèmes d'informatisation et de communication (Progiciel de gestion intégrée – PGI: –), le type de production (petites séries, grandes séries, fluides...).</p> <p>Elle peut impliquer des déplacements sur site et être soumise à des astreintes.</p>	<p>H2502 – Management et ingénierie de production</p> <p>Appellations :</p> <ul style="list-style-type: none"> – directeur/directrice de fabrication – directeur/directrice de production industrielle – directeur industriel/directrice industrielle – ingénieur/ingénieure de fabrication – ingénieur/ingénieure de production – ingénieur/ingénieure process de production – responsable de fabrication – responsable de production – responsable d'unité de production industrielle
---	--	---	--

<p>Définition</p> <p>Organise, optimise et supervise des moyens et des procédés de fabrication, dans un objectif de production de biens ou de produits, selon des impératifs de sécurité, environnement, qualité, coûts, délais, quantité.</p> <p>Peut encadrer une équipe ou un service et en gérer le budget.</p> <p>Peut encadrer d'autres services connexes à la production (maintenance, qualité...).</p>
<p>Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un master (master professionnel, diplôme d'ingénieur...) dans les secteurs techniques (mécanique, électronique, chimie...), complété par une expérience professionnelle en production.</p> <p>Il est également accessible à partir d'un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT) complété par une expérience professionnelle dans le secteur.</p> <p>La pratique de l'anglais est requise.</p> <p>La maîtrise de l'outil informatique (progiciels de gestion de données) peut être requise.</p>
<p>Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles en relation avec différents services et intervenants (bureaux d'études, méthodes, qualité, clients, fournisseurs, prestataires de services...).</p> <p>Elle varie selon le secteur d'activité (aéronautique, chimie, alimentaire...), le mode d'organisation (ligne, îlot, topo maintenance...), le degré d'automatisation et de supervision du process, les procédés de fabrication et le type de produits fabriqués.</p> <p>Elle peut s'effectuer les fins de semaine, jours fériés, de nuit et être soumise à des astreintes.</p>
<p>N1301 – Conception et organisation de la chaîne logistique</p>
<p>Appellations :</p> <ul style="list-style-type: none"> – directeur/directrice logistique – ingénieur/ingénieure logistique – responsable logistique
<p>Définition</p> <p>Définit et met en place des schémas d'organisation de tout ou partie d'une chaîne logistique de flux physiques de marchandises, de l'achat de matières premières jusqu'à la distribution des produits finis.</p> <p>Conçoit des outils de pilotage et de gestion (procédures de suivi des commandes, circuits et système d'information...) permettant de tracer l'acheminement des produits entre les différents acteurs de la chaîne logistique producteurs, fournisseurs, transporteurs, distributeurs...) dans un objectif de rationalisation et d'optimisation (qualité, rentabilité, délais, sécurité).</p> <p>Peut être spécialisé dans une phase : approvisionnements (logistique amont), distribution (logistique aval).</p> <p>Peut diriger une équipe ou un service logistique.</p>

<p>Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un master (M1, M2, diplôme d'ingénieur, école de commerce...) en transport, logistique, gestion, commerce.</p> <p>Il est également accessible avec un bac + 2 (BTS, DUT) ou une Licence professionnelle, complété par une expérience professionnelle en transport et logistique.</p> <p>La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être exigée.</p>	
<p>Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, commerciales (grande distribution...), de transport, de prestataires logistiques, de cabinets conseil en logistique, de l'armée ou dans des entreprises plus spécifiques (association humanitaire, événementiel...), en relation avec différents services ou interlocuteurs (fournisseurs, producteurs, distributeurs, clients, production, achats, commercial...). Elle peut impliquer des déplacements.</p> <p>Elle varie selon le mode d'organisation (flux tendus, système global de gestion des flux...), la taille de l'entreprise, le degré d'informatisation des sites.</p>	

Géologue Carrière

F1105 – Études géologiques	
Appellations :	– n Ingénieur/Ingénieure géologue
Définition	Étudie les données géologiques, géophysiques de sols, sous-sols, gisements et analyse leurs caractéristiques (compositions, natures, risques géologiques, potentiels...). Peut suivre et contrôler l'exploitation de ressources naturelles. Peut coordonner une équipe.
Accès à l'emploi métier	Cet emploi/métier est accessible avec un master (M1, M2...) en géologie, dans les secteurs technique ou scientifique. Il est également accessible à partir d'un diplôme de niveau bac + 2 (BTS...) scientifique ou technique complété par une expérience professionnelle dans le secteur. La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être exigée.
Conditions d'exercice de l'activité	L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, du BTP, de bureaux d'études et d'ingénierie en relation avec différents services (bureaux d'études, production,...), en contact avec divers intervenants (chef de carrière, responsable d'exploitation, ingénieur d'affaires, architecte...).
	Elle peut impliquer des déplacements et un éloignement du domicile de plusieurs jours ou mois.
	Elle varie selon le secteur (pétrolier, mines, travaux publics...) et le type d'intervention (exploration, prospection, exploitation...).
	Elle peut s'exercer les fins de semaine, jours fériés et être soumise à des astreintes.
	Le port d'équipements de protection (gants, lunettes, chaussures de sécurité...) est requis.
F1203 – Direction et ingénierie d'exploitation de gisements et de carrières	
Appellations :	– chef de carrière – responsable d'exploitation de gisements et de carrières
Définition	Coordonne l'ensemble des opérations d'extraction, de transport sur site, de traitement et d'expédition des matériaux solides, liquides ou gazeux issus de leur milieu naturel selon les normes de sécurité.

<p>Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS...) à bac + 5 (master, diplôme d'ingénieur...) dans les secteurs de l'extraction, travaux publics.</p> <p>Des formations complémentaires sur la prévention et les risques inhérents aux éruptions peuvent être requises.</p> <p>Le certificat de préposé au Tir (CPT) est exigé pour les opérations de mise en œuvre de produits explosifs.</p>	<p>Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce sur des chantiers, des carrières, des mines à ciel ouvert au sein d'entreprises d'extraction de produits solides, liquides ou gazeux, en relation avec différents intervenants (géologues, géotechniciens, fournisseurs, acheteurs, collectivités locales, institutionnels).</p> <p>Elle peut impliquer des déplacements et un éloignement du domicile de plusieurs jours ou mois.</p> <p>Elle peut s'exercer les fins de semaine, jours fériés, de nuit et être soumise à des astreintes.</p> <p>Le port d'équipements de protection (casque de chantier, gants...) est requis.</p>
<p>M1301 – Direction de grande entreprise ou d'établissement public</p>	
<p>Appellations :</p> <p>– directeur/directrice de filiale</p>	<p>Définition</p> <p>Dirige une entreprise de 500 salariés et plus ou un établissement public dans ses différentes dimensions (organisationnelle, humaine, commerciale,...) selon des objectifs de développement économique et de rentabilité financière ou selon les orientations fixées par les pouvoirs publics.</p> <p>Peut gérer un établissement public spécifique (administratif, industriel et commercial, scientifique et technologique...).</p>
<p>Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un master (diplôme d'école de commerce, d'ingénieur, École Nationale d'Administration...) complété par une expérience professionnelle en management d'entreprise.</p> <p>Son accès dans les établissements publics s'effectue par nomination des instances de l'État.</p> <p>La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, est exigée.</p>	<p>Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises commerciales, industrielles, de sociétés de prestations, d'établissements publics en relation avec différents interlocuteurs (clients, ministères, partenaires, directeurs régionaux...).</p> <p>Elle peut varier selon le statut de la structure (entreprise privée, Établissement Public à caractère administratif,...).</p>

Brochure n° 3261

Convention collective nationale
IDCC : 1611. – ENTREPRISES DE LOGISTIQUE
DE COMMUNICATION ÉCRITE DIRECTE

ACCORD DU 5 FÉVRIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MARS 2018 ET AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2018
NOR : ASET1850436M
IDCC : 1611

Entre :
SNCD logistique,

D'une part, et
FILPAC CGT ;
F3C CFDT ;
SNPEP FO ;
FPT CFTC ;
IP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Une revalorisation des minima mensuels conventionnels de :
– 0,6 % à compter du 1^{er} mars 2018 et 0,6 % à compter du 1^{er} septembre 2018.

La commission s'engage à entamer les discussions sur la grille des classifications avant fin 2018.

Par ailleurs, les parties souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de qualification, de rémunération, de promotion, de formation et de conditions de travail. Elles s'engagent à mettre en place un tableau de bord pour assurer l'égalité hommes-femmes parmi les sociétés adhérentes au SNCD.

Fait à Paris, le 5 février 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

BRANCHE LOGISTIQUE IDCC 1611

Grille des salaires minima mensuels applicables à compter du 1^{er} mars 2018

(Base nouvelle classification)

1 € = 6,55957 F.

(En euros.)

		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL conventionnel (151,67 heures)
Cadre	Groupe IA		4 821,40
	Groupe IB		4 221,09
	Groupe IC		3 752,06
	Groupe ID		3 601,97
	Groupe IE		2 889,33
	Groupe IF		2 814,05
	Groupe IG		2 720,24
AMT	Groupe IIA		2 626,44
	Groupe IIB		2 438,85
	Groupe IIC		2 345,05
Employé-ouvriers	Groupe III A	14,23	2 159,01
	Groupe III B	13,01	1 972,86
	Groupe III C	11,79	1 788,24
	Groupe III D	11,13	1 687,53
	Groupe III E	10,78	1 635,66
	Groupe III F	10,16	1 541,06
	Groupe III G	9,95	1 509,02
	Groupe III H (*)	9,88	1 489,18
(*) Smic à la date de la révision des minima.			

ANNEXE IV.I

Classifications

(En euros.)

	GROUPE	ÉCH.	POINTS	EMPLOIS REPÈRES	SALAIRE horaire	MINIMA (151, 67 heures)
Cadres	I	A	28	Directeur d'usine		4 821,40
		B	26	Directeur administratif/financier Directeur de production Directeur commercial		4 221,09
		C	25	Directeur des ressources humaines		3 752,06
		D	24	Chef des ventes		3 601,97
		E	22	Chef d'atelier Responsable administratif/financier ressources humaines		2 889,33
		F	21	Contrôleur de gestion		2 814,05
		G	20	Responsable méthode qualité Chef comptable		2 720,24
AM-Tech.	II	A	19	Responsable administration des ventes Responsable maintenance Analyste programmeur		2 626,44
		B	17	Assistante de direction Responsable groupe production		2 438,85
		C	16	Chef de groupe maintenance Technicien principal informatique ou système		2 345,05
Ouvriers - Employés	III	A	15	Chef de groupe production Automaticien régleur Technico-commercial Infirmière	14,23	2 159,01
		B	14	Chef magasinier Agent commercial	13,01	1 972,86
		C	12	Responsable ordonnancement Comptable Technicien maintenance	11,79	1 788,24
		D	11	Programmeur Assistante commerciale/administrative	11,13	1 687,53
		E	10	Conducteur confirmé Chauffeur PL Pupitreur	10,78	1 635,66

	GROUPE	ÉCH.	POINTS	EMPLOIS REPÈRES	SALAIRE horaire	MINIMA (151, 67 heures)
		F	9	Conducteur qualifié Coordinateur d'agents de production Cariste magasinier	10,16	1 541,06
		G	8	Agent de planning Opérateur confirmé Conducteur Magasinier ou cariste	9,95	1 509,02
		H	7	Employé(e) service comptabilité/administratif Opérateur/opératrice de saisie Standardiste Agent de manutention Chauffeur VL Agent production	Smic 9,88	Smic 1 489,18

ANNEXE IV.II

CLASSIFICATIONS

Grille des salaires minima mensuels applicables à compter du 1^{er} mars 2018

FAMILLE 1 Administration-gestion	FAMILLE 2 Technique	FAMILLE 3 Commerciale	FAMILLE 4 Logistique services généraux
Directeur d'usine			
Directeur administratif/financier	Directeur de production	Directeur commercial	
Directeur des ressources humaines			
		Chef des ventes	
Responsable administratif/financier ressources humaines	Chef d'atelier		
Contrôleur de gestion			
Responsable méthode qualité Chef comptable			
Analyste programmeur		Responsable administration des ventes	Responsable maintenance
Assistante de direction	Responsable groupe production		
	Technicien principal informatique ou système		Chef de groupe maintenance
	Chef de groupe production Automaticien régleur	Technico-commercial	Infirmière
		Agent commercial	Chef magasinier
Comptable	Responsable ordonnancement		Technicien maintenance
Programmeur Assistante commerciale administrative			
Pupitreux	Conducteur confirmé		Chauffeur PL
	Conducteur qualifié Coordinateur d'agents de production		Cariste magasinier
Agent de planning	Opérateur confirmé Conducteur		Magasinier ou cariste
Employé(e) service comptabilité administratif Opérateur/opératrice de saisie Standardiste	Agent production		Agent de manutention Chauffeur VL

ANNEXE

BRANCHE LOGISTIQUE IDCC 1611

Grille des salaires minima mensuels applicables à compter du 1^{er} septembre 2018

(Base nouvelle classification)

1 € = 6,55957 F.

		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL conventionnel (151,67 heures)
Cadre	Groupe IA		4 850,33
	Groupe IB		4 246,42
	Groupe IC		3 774,57
	Groupe ID		3 623,58
	Groupe IE		2 906,67
	Groupe IF		2 830,93
	Groupe IG		2 736,56
AMT	Groupe IIA		2 642,20
	Groupe IIB		2 453,48
	Groupe IIC		2 359,12
Employé-ouvriers	Groupe III A	14,32	2 171,96
	Groupe III B	13,09	1 984,69
	Groupe III C	11,86	1 798,96
	Groupe III D	11,20	1 697,66
	Groupe III E	10,84	1 645,47
	Groupe III F	10,22	1 550,31
	Groupe III G	10,01	1 518,07
	Groupe III H (*)	9,88	1 498,12
(*) Smic à la date de la révision des minima.			

ANNEXE IV.I

CLASSIFICATIONS

Grille des salaires minima mensuels applicables à compter du 1^{er} septembre 2018

(Euros.)

	GROUPE	ÉCH.	POINTS	EMPLOIS REPÈRES	SALAIRE horaire	MINIMA (151, 67 heures)
Cadres	I	A	28	Directeur d'usine		4 850,33
		B	26	Directeur administratif/financier Directeur de production Directeur commercial		4 246,42
		C	25	Directeur des ressources humaines		3 774,57
		D	24	Chef des ventes		3 623,58
		E	22	Chef d'atelier Responsable administratif/financier/ ressources humaines		2 906,67
		F	21	Contrôleur de gestion		2 830,93
		G	20	Responsable méthode qualité Chef comptable		2 736,56
AM Technicien	II	A	19	Responsable administration des ventes Responsable maintenance Analyste programmeur		2 642,20
		B	17	Assistante de direction Responsable groupe production		2 453,48
		C	16	Chef de groupe maintenance Technicien principal informatique ou système		2 359,12
Ouvriers Employés	III	A	15	Chef de groupe production Automaticien régleur Technico-commercial Infirmière	14,32	2 171,96
		B	14	Chef magasinier Agent commercial	13,09	1 984,69
		C	12	Responsable ordonnancement Comptable Technicien maintenance	11,86	1 798,96
		D	11	Programmeur Assistance commerciale/administrative	11,20	1 697,66
		E	10	Conducteur confirmé Chauffeur PL Pupitreur	10,84	1 645,47

	GROUPE	ÉCH.	POINTS	EMPLOIS REPÈRES	SALAIRE horaire	MINIMA (151, 67 heures)
		F	9	Conducteur qualifié Coordinateur d'agents de production Cariste magasinier	10,22	1 550,31
		G	8	Agent de planning Opérateur confirmé Conducteur Magasinier ou cariste	10,01	1 518,07
		H	7	Employé(e) service comptabilité/administratif Opérateur/opératrice de saisie Standardiste Agent de manutention Chauffeur VL Agent production	Smic 9,88	Smic 1 498,12

ANNEXE IV.II

CLASSIFICATIONS

Grille des salaires minima mensuels applicables à compter du 1^{er} septembre 2018

FAMILLE 1 Administration-gestion	FAMILLE 2 Technique	FAMILLE 3 Commerciale	FAMILLE 4 Logistique services généraux
Directeur d'usine			
Directeur administratif/financier	Directeur de production	Directeur commercial	
Directeur des ressources humaines			
		Chef des ventes	
Responsable administratif/financier ressources humaines	Chef d'atelier		
Contrôleur de gestion			
Responsable méthode qualité Chef comptable			
Analyste programmeur		Responsable administration des ventes	Responsable maintenance
Assistante de direction	Responsable groupe production		
	Technicien principal informatique ou système		Chef de groupe maintenance
	Chef de groupe production Automaticien régleur	Technico-commercial	Infirmière
		Agent commercial	Chef magasinier
Comptable	Responsable ordonnancement		Technicien maintenance
Programmeur Assistante commerciale administrative			
Pupitreux	Conducteur confirmé		Chauffeur PL
	Conducteur qualifié Coordinateur d'agents de production		Cariste magasinier
Agent de planning	Opérateur confirmé Conducteur		Magasinier ou cariste
Employé(e) service comptabilité administratif Opérateur/opératrice de saisie Standardiste	Agent production		Agent de manutention Chauffeur VL

Brochure n° 3241

Convention collective nationale
IDCC : 1483. – COMMERCE DE DÉTAIL DE L'HABILLEMENT
ET DES ARTICLES TEXTILES

AVENANT N° 3 DU 8 FÉVRIER 2018
À L'ACCORD DU 9 OCTOBRE 2015
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE COLLECTIF

NOR : ASET1850437M
IDCC : 1483

Entre :

FNH,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CSD CGT ;

UNSA CS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 ont défini le régime de prévoyance « incapacité de travail, invalidité, décès » actuellement applicable aux salariés de la branche par un accord du 9 octobre 2015.

Cet accord a notamment fait l'objet d'un avenant n° 1 du 13 septembre 2016, qui a modifié le tableau de garanties figurant au 2° de l'article 4 relatif aux salariés non cadres ne relevant pas des articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (« CCN AGIRC »).

L'objet du présent avenant est d'instituer, à effet du 1^{er} avril 2018, une nouvelle prestation destinée à couvrir l'invalidité 1^{re} catégorie ou les cas dans lesquels les salariés se sont vus reconnaître un taux d'incapacité permanente professionnelle compris entre 33 % et 66 %, au bénéfice des deux catégories de salariés définies à l'article 2 de l'accord du 9 octobre 2015, et ce sans augmentation de cotisations.

Dans ce cadre, et pour une meilleure lisibilité des garanties, l'article 2 du présent avenant définit deux nouveaux tableaux de garanties qui se substituent en intégralité aux tableaux figurant sous :

- le 1° de l'article 4 relatif aux salariés relevant des articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I de la CCN AGIRC ;

Et

- le 2° de l'article 4 relatif aux salariés non cadres ne relevant pas des articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I de la CCN AGIRC, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 13 septembre 2016.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au *Journal officiel* sous le numéro 3241 (code IDCC 1483).

Article 2

Modification de l'article 4 « Garanties » de l'accord du 9 octobre 2015

L'article 4 « Garanties » de l'accord du 9 octobre 2015, dans sa version modifiée par l'avenant n° 1 du 13 septembre 2016, est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

Les entreprises doivent garantir les salariés en matière de prévoyance en respectant les minima de couverture fixés ci-dessous.

Ces niveaux de couverture correspondent aux garanties proposées dans le cadre du contrat conclu avec les organismes assureurs recommandés :

1. Salariés relevant des articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I de la CCN AGIRC (agents de maîtrise et cadres)

Décès ou IAD 3 ^e catégorie	
Capital égal à :	
– célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge	450 % du salaire annuel brut tranche A
– marié (concubin ou pacsé) sans personne à charge	525 % du salaire annuel brut tranche A
– majoration par personne à charge	78 % du salaire annuel brut tranche A

Garanties complémentaires	
Frais d'obsèques	2 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale
Double effet en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint	Doublement du capital décès
Rente éducation par enfant à charge (jusqu'au 26 ^e anniversaire si études) (assurée par l'OCIRP)	20 % du salaire brut (minimum le Smic) Rente doublée pour les orphelins de père et mère
En l'absence d'enfant à charge, rente temporaire versée au conjoint (assurée par l'OCIRP)	15 % du salaire annuel brut (minimum le Smic) versée jusqu'à la liquidation totale de la pension de retraite de base du bénéficiaire avec un minimum de 5 ans

Incapacité de travail	
En complément et relais des obligations de maintien de salaire prévues par la CCN	80 % du salaire brut mensuel sous déduction des indemnités journalières sécurité sociale nettes de CSG/CRDS
À compter du 91 ^e jour d'arrêt de travail continu	

Invalidité	
1 ^{re} catégorie d'invalidité ou taux d'incapacité permanente professionnelle comprise entre 33 % et 66 %	18 % du salaire brut mensuel, en complément de la rente d'invalidité sécurité sociale
2 ^e et 3 ^e catégories ou taux d'incapacité permanente professionnelle égal ou supérieur à 66 %	30 % du salaire brut mensuel en complément de la rente d'invalidité sécurité sociale

2. Salariés non cadres ne relevant pas des articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I de la CCN AGIRC (employés)

Décès ou IAD 3 ^e catégorie	
Capital décès égal à : – célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge – marié (concubin ou pacsé) sans personne à charge – majoration par personne à charge	40 % du salaire annuel brut tranches A et B 100 % du salaire annuel brut tranches A et B 25 % du salaire annuel brut tranches A et B
(*) Pour les salariés à temps partiel, versement d'un capital ne pouvant être inférieur à 50 % du salaire annuel brut perçu	
Capital en cas d'IAD 3 ^e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle égale à 100 % égal à :	200 % du salaire annuel brut tranches A et B

Garanties complémentaires	
Frais d'obsèques	2 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale
Double effet en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint	Doublement du capital décès
Rente éducation par enfant à charge (jusqu'au 26 ^e anniversaire si études) (assurée par l'OCIRP)	20 % du salaire brut (minimum le Smic) Rente doublée pour les orphelins de père et mère
En l'absence d'enfant à charge, rente temporaire versée au conjoint (assurée par l'OCIRP)	15 % du salaire annuel brut (minimum le Smic) versée jusqu'à la liquidation totale de la pension de retraite de base du bénéficiaire avec un minimum de 5 ans

Incapacité de travail	
En complément et relais des obligations de maintien de salaire prévues par la CCN À compter du 91 ^e jour d'arrêt de travail continu	80 % du salaire brut mensuel sous déduction des indemnités journalières sécurité sociale nettes de CSG/CRDS

Invalidité	
1 ^{re} catégorie d'invalidité ou taux d'incapacité permanente professionnelle compris entre 33 % et 66 %	12 % du salaire brut mensuel, en complément de la rente d'invalidité sécurité sociale
2 ^e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle égal ou supérieur à 66 %	20 % du salaire brut mensuel, en complément de la rente d'invalidité sécurité sociale
3 ^e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle égal à 100 %	30 % du salaire brut mensuel en complément de la rente d'invalidité sécurité sociale

Article 3

Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Article 5

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} avril 2018.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 8 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3241

Convention collective nationale
IDCC : 1483. – COMMERCE DE DÉTAIL DE L'HABILLEMENT
ET DES ARTICLES TEXTILES

AVENANT N° 24 DU 8 FÉVRIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA 2018

NOR : ASET1850440M
IDCC : 1483

Entre :

FNH,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA CS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* :

I. – Rémunérations minima de la catégorie « employés » sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

EMPLOYÉS	
Catégorie 1	1 505
Catégorie 2	1 510
Catégorie 3	1 520
Catégorie 4	1 534
Catégorie 5	1 556
Catégorie 6	1 592
Catégorie 7	1 651

EMPLOYÉS	
Catégorie 8	1 720

II. – Rémunérations minima du personnel d'encadrement
sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

AGENTS DE MAÎTRISE	
Catégorie A1	1 834
Catégorie A2	1 937
Catégorie B	2 251

CADRES	
Catégorie C	3 311
Catégorie D	3 470

Rémunérations minima du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté
sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

	B	C	D
3 ans	2 301	3 361	3 520
6 ans	2 316	3 376	3 535
9 ans	2 331	3 391	3 550
12 ans	2 346	3 406	3 565
15 ans	2 361	3 421	3 580

Article 2

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

Article 3

L'application de cet avenant relatif aux rémunérations minima doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient notamment leurs origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

Article 4

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et

déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 8 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090

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

AVENANT N° 74 DU 30 JANVIER 2018
MODIFIANT L'ANNEXE II « SALAIRES » AU 1^{ER} JANVIER 2018

NOR : ASET1850429M
IDCC : 1527

Entre :
FNAIM ;
SNPI ;
UNIS,

D'une part, et
CSFV CFTC ;
CSD CGT ;
FEC FO ;
SNUHAB CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1^{er} janvier 2018, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des salariés classés des entreprises de la branche de l'immobilier à l'exclusion des résidences de tourisme qui bénéficient de leur propre grille salariale.

En conséquence, le salaire minimum brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM BRUT ANNUEL (*)
E1	19 483
E2	19 933
E3	20 183
AM1	20 476
AM2	22 420

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM BRUT ANNUEL (*)
C1	23 653
C2	31 747
C3	37 828
C4	42 601
(*) Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté. E : employé ; AM : agent de maîtrise ; C : cadre.	

Article 2

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

Article 3

Le présent avenant s'appliquera au 1^{er} janvier 2018 aux syndicats signataires. Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 30 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 6 DU 1^{ER} FÉVRIER 2018
PORTANT BARÈME DES SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} FÉVRIER 2018

NOR : ASET1850431M

IDCC : 1404

Entre :

SEDIMA ;

DLR ;

FNAR,

D'une part, et

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de motoculture de plaisance, et activités connexes, dite SDLM ;

Vu l'accord relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes signé le 8 mars 2011 (étendu par arrêté du 11 janvier 2012, *JORF* du 18 janvier 2012) ;

Considérant la hausse du Smic intervenue au 1^{er} janvier 2018 par décret n° 2017-1719 du 20 décembre 2017 (*Journal officiel* du 21 décembre 2017),

Les partenaires sociaux ont convenu de fixer la grille des salaires minima applicable à compter du 1^{er} février 2018 comme suit :

Article 1^{er}

*Salaires minima conventionnels mensuels garantis
applicables à compter du 1^{er} février 2018*

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRES MINIMA MENSUELS (base 151,67)
Ouvriers Employés	I	A10	1 501,67
		A20	1 524,19
	II	A30	1 547,06
		A40	1 570,26
		A50	1 593,82
	III	A60	1 638,44
		A70	1 684,33
		A80	1 731,49
Techniciens Agents de maîtrise	IV	B10	1 783,43
		B20	1 863,69
		B30	1 947,55
	V	B40	2 035,19
		B50	2 126,76
		B60	2 222,47
	VI	B70	2 322,49
		B80	2 427,00
Cadres	VII	C10	2 548,34
		C20	2 803,19
	VIII	C30	3 223,67
		C40	3 707,22
	IX	C50	4 263,30
		C60	4 902,78

Article 2

Champ d'application

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article 1^{er} du chapitre 1^{er} de la convention collective nationale.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à la date du 1^{er} février 2018.

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Dispositions finales

Cet avenant complète la liste du document n° 2 « Liste des accords salariaux conclus depuis le 3 juillet 2007 » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

Le présent avenant a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Le présent avenant est déposé au ministère en charge du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

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

Fait à Paris, le 1^{er} février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3256

Convention collective nationale
IDCC : 1589. – MAREYEURS-EXPÉDITEURS

AVENANT DU 14 FÉVRIER 2018
PORTANT SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1850441M
IDCC : 1589

Entre :

UMF ;

SNSSP,

D'une part, et

FS CFDT ;

FNPD CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Éléments de diagnostic

La branche du mareyage-salaison, de par la sociodémographie de son salariat et la faible attractivité de ses métiers, présente des caractéristiques qui appellent les partenaires sociaux à émettre une réponse adaptée en termes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La branche est marquée par :

- une relative mixité de son salariat (44 % des effectifs sont composés de femmes) en ce sens que la proportion d'aucun des deux sexes n'atteint au moins 60 % des effectifs. Cette proportion, proche de celle de l'ensemble du secteur privé français cache néanmoins de fortes disparités selon les métiers ;
- un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes de l'ordre de 15,5 %, partiellement expliqué par la structure de l'emploi et les durées de travail ;
- un recours au temps partiel moins important que dans le reste de l'économie (14,90 %) où l'on note toutefois une surreprésentation du sexe féminin ;
- l'existence d'un « plafond de verre » particulièrement bas puisque si 53 % des ouvrier(e)s sont des femmes, la proportion tombe à 29 % chez les employé(e)s, 10 % pour les professions intermédiaires, et 8 % chez les cadres.

Objectifs

Les parties signataires affirment, par le présent accord, leur volonté d'inscrire le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tout au long de leur vie professionnelle, comme étant facteur d'enrichissement collectif, de bien-être au travail, de cohésion sociale et d'efficacité économique des entreprises.

Cet accord a pour objet de s'inscrire dans le cadre des négociations de branche sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Les signataires sont toutefois conscients que cet accord n'aura d'efficacité que si tous les acteurs sont prêts à s'impliquer dans ce domaine. Le constat de certains déséquilibres professionnels entre les femmes et les hommes résultant le plus souvent de représentations socioculturelles, de segmentations structurelles dans les formations initiales, de comportements, qui dépassent le cadre du travail.

Conformément au code du travail, cet accord a notamment pour vocation de traiter :

- des conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- des conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel.

Il n'exonère en rien les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives du personnel de négocier au moins une fois tous les 4 ans :

- une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

Pour rappel, si à l'issue des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, aucun accord n'était conclu, les entreprises devraient alors établir un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, en l'absence d'accord prévoyant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la négociation annuelle sur les salaires effectifs prévue à l'article L. 2242-1, 1°, du code du travail devra également porter sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Les entreprises d'au moins 50 salariés qui n'auraient pas conclu un accord collectif sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail devront également se conformer aux dispositions du code du travail relatives aux consultations et informations récurrentes du comité social et économique et lui fournir toutes les informations nécessaires relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (en particulier concernant la base de données économiques et sociales et la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi).

Enfin, il est rappelé que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes concerne toutes les entreprises, y compris celles dépourvues de délégué syndical et non soumises à l'obligation de négocier. Il incombe ainsi à tout employeur de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures permettant de les atteindre.

Il en résulte notamment le fait que l'évaluation des risques prévue par l'article L. 4121-3 du code du travail doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

CHAPITRE ^{1ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1.1

Champ d'application

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 18 mai 2017.

CHAPITRE 2

CONDITIONS D'ACCÈS À L'EMPLOI, LA FORMATION ET LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

Article 2.1

Recrutement

L'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'une fonction dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe, ni de la situation de famille du titulaire à l'emploi, mais uniquement des compétences, de l'expérience professionnelle et des qualifications.

À cette fin, les entreprises sont encouragées à formaliser les processus de recrutement sur la base des principes suivants :

- définition des libellés de postes non-discriminants ;
- définition des procédures de recrutement et de leur mode de suivi ;
- traitement de toutes les candidatures en vue d'une réponse systématique.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut solliciter que des informations ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné, afin d'apprécier les compétences d'un candidat et ses aptitudes à occuper l'emploi.

Les partenaires sociaux constatent que certains emplois sont fortement masculinisés, conséquence le plus souvent de représentations socioculturelles ou encore d'orientations scolaires lors de la formation initiale.

Face à ce constat, il est évident que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un travail qui s'inscrit dans le long terme et les employeurs veilleront en conséquence, à tendre vers l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, sous réserve de capacité du marché du travail.

En cas de déséquilibre constaté, les entreprises, conformément aux textes législatifs en vigueur, mettront en œuvre des mesures de progression (actions de communication notamment) et toute mesure en place permettant une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Article 2.2

Formation et promotion professionnelle

À tous les niveaux de responsabilité, les femmes et les hommes bénéficient d'un égal accès aux emplois correspondant à leurs compétences.

Dans ce cadre, les entreprises veillent à ce que les femmes et les hommes puissent bénéficier de conditions d'accès à la formation et à la promotion professionnelle identiques.

La formation professionnelle constitue un levier majeur pour corriger les inégalités. Ainsi, pour les périodes de formation, les entreprises prennent en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques.

Les entreprises s'appuient sur l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail. Dans ce cadre, elles rappellent l'intérêt d'un « point carrière » permettant de faire un bilan du parcours professionnel afin de le dynamiser.

CHAPITRE 3

CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI

Article 3.1

Égalité salariale

Les signataires du présent accord rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Le respect de ce principe est un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle homme-femme.

Les parties s'engagent à examiner et modifier les dispositions qui seraient de nature à défavoriser l'égalité et la mixité entre les femmes et les hommes ou conduire à des écarts de rémunération. Elles veillent également à prendre en considération dans toute négociation la problématique de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes mis en évidence dans le rapport de branche annuel résultent plus directement de leurs possibilités respectives à occuper des postes similaires et à accéder à des postes à responsabilités. Aussi, la réduction des écarts de rémunération passe avant tout par les mesures rapprochant les situations professionnelles tout en prenant en compte les différences.

Article 3.2

Travail à temps partiel

Les parties signataires rappellent que les salariés ont la possibilité de formuler une demande de travail à temps partiel à leur employeur dans les conditions prévues à l'article 4.4 de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 18 mai 2017. Conformément aux termes de l'article, le salarié employé à temps partiel bénéficie alors des garanties suivantes :

- les dispositions de la convention collective nationale s'appliquent aux salariés à temps partiel ;
- l'ancienneté du salarié à temps partiel est décomptée comme s'il était à temps plein ;
- les indemnités dues en cas de licenciement et départ à la retraite sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps partiel et à temps plein ;
- la durée du congé annuel est celle prévue par la loi. Par contre l'indemnité est déterminée en fonction du salaire perçu ;
- les travailleurs à temps partiel sont pris en compte au même titre que les travailleurs à temps plein pour la détermination des conditions d'effectifs en ce qui concerne les instances représentatives du personnel.

Le fait d'occuper un emploi à temps partiel ne peut être source de discrimination dans le domaine du développement de carrière. Il ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion.

Article 3.3

Absences liées à la parentalité

Les entreprises de la branche s'engagent à veiller à ce que les absences pour maternité ou adoption ne puissent avoir aucune conséquence sur la rémunération ou l'évolution des personnels. Les entreprises veilleront à ce que l'augmentation salariale individuelle du salarié absent pour congé de maternité ou adoption soit au moins égale aux augmentations individuelles et collectives salariales accordées sur la même période.

Article 3.4

Rentrée scolaire

Lorsque cela est compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise, le parent d'au moins 1 enfant, pourra lors de chaque rentrée scolaire de l'un ou plusieurs de ses enfants jusqu'en 6^e, bénéficier d'une autorisation d'absence de 1 heure. La demande d'autorisation d'absence devra être formulée à l'employeur au minimum 15 jours avant la date de rentrée scolaire.

Lorsque les deux parents d'un même enfant sont salariés d'une même entreprise, cette disposition ne concerne toutefois que l'un des deux salariés.

Article 3.5

Congés autorisés pour circonstance de famille

L'article 5.3 de la convention collective nationale des mareyeurs expéditeurs du 18 mai 2017 est modifié de la manière suivante :

« Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours » est remplacé par la phrase suivante : « Naissance ou adoption d'un enfant : 4 jours ».

CHAPITRE 4

PLAN ET CONTRAT POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Il est rappelé que l'article L. 1142-4 du code du travail réserve aux entreprises la possibilité de prendre des mesures temporaires au seul bénéfice des femmes et visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

Ces mesures peuvent notamment résulter de l'application d'un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, négocié dans l'entreprise.

C'est pourquoi, les parties signataires encouragent vivement les entreprises relevant du champ d'application de cet accord à engager des négociations relatives à un plan pour l'égalité professionnelle.

Pour rappel, en cas d'échec des négociations, les entreprises ont la possibilité de mettre en œuvre le plan pour l'égalité professionnelle, sous réserve d'avoir préalablement consulté et recueilli l'avis du comité social et économique. Conformément aux dispositions transitoires exposées au titre IV, article 9, de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, pour les entreprises n'ayant pas encore mis en place le comité social et économique, il conviendra de consulter et de recueillir l'avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'adoption d'un plan pour l'égalité professionnelle est un préalable à la conclusion avec l'État d'un contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les conditions prévues par le code du travail.

CHAPITRE 5

PROMOTION DES MÉTIERS DE LA BRANCHE. — INFORMATION

Article 5.1

Prise en compte dans les actions de communication de la branche

Les signataires, en leur nom respectif ou dans le cadre de leur action commune, mettent en œuvre des actions destinées à renforcer l'attractivité des métiers de la branche. À ce titre, le site internet de l'UMF, la newsletter, la plaquette CQP constituent autant d'exemples d'actions destinées à faire évoluer l'image de la branche, tout en aidant les entreprises à répondre à l'enjeu des compétences et d'attractivité.

Dans le cadre de ces actions, les signataires veillent à présenter une image de la branche favorable à la mixité, voire à y intégrer des actions complémentaires ciblées destinées aux femmes.

À travers ces actions, il s'agit d'attirer l'attention des femmes sur le fait qu'elles peuvent trouver leur place et ainsi de lever les préjugés qui demeurent. Les postes à responsabilités devront faire l'objet d'une attention particulière.

Article 5.2

Rôle de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Par le présent accord, les parties signataires actent le lancement d'une étude sur la place des femmes dans la branche pour l'année 2018.

Mené par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, ce travail doit permettre d'éclairer les futurs débats sur le thème de l'égalité professionnelle hommes-femmes ainsi que contribuer à augmenter l'information disponible.

Les résultats de cette étude seront versés au rapport de branche annuel.

CHAPITRE 6

DISPOSITIONS FINALES

Article 6.1

Date de l'effet

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature.

Article 6.2

Modalités de dépôt

Le secrétariat de l'union du mariage français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré à sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

Fait à Paris, le 14 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3256

Convention collective nationale
IDCC : 1589. – MAREYEURS-EXPÉDITEURS

AVENANT DU 14 FÉVRIER 2018
PORTANT SUR LA RÉVISION DU CHAPITRE VII « PRÉVOYANCE »

NOR : ASET1850445M
IDCC : 1589

Entre :

UMF ;

SNSSP,

D'une part, et

FS CFDT ;

FNPD CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet d'adapter de régime conventionnel de prévoyance pour intégration du degré élevé de solidarité.

Article 1^{er}

Degré élevé de solidarité

Les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place deux actions pour assurer une prévention des risques routiers.

Ces actions de prévention des risques routiers prendront la forme de campagnes de sensibilisation et d'information digitale des participants et de formation en E-learning.

Par ailleurs et sur décision des partenaires sociaux, l'étude réalisée pour le repérage des risques professionnels du mareyage sera mise à jour.

Article 2

Date d'effet

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Article 3

Modalités de dépôt

Le secrétariat de l'union du mareyage français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré à sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

Fait à Paris, le 14 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3256

Convention collective nationale
IDCC : 1589. – MAREYEURS-EXPÉDITEURS

AVENANT DU 14 FÉVRIER 2018
À L'ANNEXE II DE LA CONVENTION RELATIF AUX SALAIRES
AU 1^{ER} MARS 2018
NOR : ASET1850444M
IDCC : 1589

Entre :

UMF ;

SNSSP,

D'une part, et

FS CFDT ;

FNPD CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1^{er} mars 2018.

Grille salariale

Base 151,67 heures par mois.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	9,93	1 506,10
II	9,95	1 509,12
III	10,05	1 524,28
IV	10,15	1 539,45
V	10,51	1 594,05
VI	11,64	1 765,44
VII	14,75	2 237,13
VIII	19,40	2 942,40

Article 2

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

Article 3

Comme défini à l'annexe II de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 18 mai 2017, l'ensemble des partenaires sociaux s'engagent à renégocier la valeur des salaires minima dans le courant du deuxième semestre 2018.

Article 4

Le secrétariat de l'union du mareyage français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

Fait à Paris, le 14 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 822. – MÉTALLURGIE
(Savoie)**

(29 décembre 1975)

(Étendue par arrêté du 25 juillet 1980,
Journal officiel du 18 septembre 1980)

ACCORD DU 12 FÉVRIER 2018

RELATIF AUX BARÈMES DES RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES
GARANTIES ANNUELLES (REGA) À PARTIR DE L'ANNÉE 2018
ET DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES (RMH)

NOR : ASET1850449M

IDCC : 822

Entre :

UIMM 73,

D'une part, et

CFDT ;

CFE-CGC ;

FO métaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

REGA 2018

Le barème des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) prévues à l'article 1^{er} de l'accord du 12 février 1991 complétant la convention collective du 29 décembre 1975 modifiée applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie est fixé, à partir de l'année 2018, selon le barème annexé au présent accord (annexe I).

Article 1^{er} bis

REGA 2018

Dans la perspective de n'avoir à terme qu'une seule catégorie « mensuels » avec un barème unique pour la REGA, le gel du barème de la REGA « agent de maîtrise » se poursuit, à l'exception des coefficients rattrapés par l'augmentation du barème « Autres mensuels », soit les coefficients 215, 240, 255 et 395.

Article 2

RMH au 1^{er} mars 2018

La valeur du point des mensuels de la Savoie servant exclusivement de base de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 32 de ladite convention collective est fixée à 5,06 €, base 35 heures hebdomadaires, à compter du 1^{er} mars 2018.

Le barème des rémunérations mensuelles minimales hiérarchiques figure dans le barème annexé.

L'augmentation accordée concerne l'ensemble des coefficients de la grille hiérarchique nationale à l'exception des coefficients 140, 145, 155, 170, 180, 190 dont les montants sont revalorisés et fixés à :

Base 151,67 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	RMH
140	874,23
145	874,23
155	901,13
170	931,87
180	960,67
190	964,52

Article 3

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur au lendemain de son dépôt.

Article 4

Absence de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5

Formalités de dépôt

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié à chacune des organisations représentatives.

Conformément aux articles D. 2231-2, D. 2231-4 et D. 2231-5 du code du travail, le présent accord est déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et du greffe du conseil de prud'hommes.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Chambéry, le 12 février 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES ANNUELLES (REGA) À PARTIR DE L'ANNÉE 2018

Base hebdomadaire de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier		AUTRES MENSUELS
V		395		31 608	31 608
	3	365	AM7	29 721	29 217
	2	335	AM6	27 209	26 893
	1	305	AM5	24 950	24 624
IV	3	285	AM4	23 477	23 477
	2	270			22 252
	1	255	AM3	21 099	21 099
III	3	240	AM2	20 273	20 273
	2	225			19 361
	1	215	AM1	19 017	19 017
II	3	190			18 632
	2	180			18 447
	1	170			18 352
I	3	155			18 219
	2	145			18 170
	1	140			18 034

ANNEXE II

BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES AU 1^{ER} MARS 2018

Base hebdomadaire de 35 heures.

Valeur du point : 5,06 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	OUVRIERS ⁽¹⁾		AGENTS DE MAÎTRISE (sauf AM d'atelier)		AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier ⁽²⁾		ADMINISTRATIFS ET TECHNICIENS
V		395				1 998,70		2 138,61	1 998,70
	3	365			AM7	1 846,90	AM7	1 976,18	1 846,90
	2	335			AM6	1 695,10	AM6	1 813,76	1 695,10
	1	305			AM5	1 543,30	AM5	1 651,33	1 543,30
IV	3	285	TA4	1 514,21	AM4	1 442,10	AM4	1 543,05	1 442,10
	2	270	TA3	1 434,51					1 366,20
	1	255	TA2	1 354,82	AM3	1 290,30	AM3	1 380,62	1 290,30
III	3	240	TA1	1 275,12	AM2	1 214,40	AM2	1 299,41	1 214,40
	2	225							1 138,50
	1	215	P3	1 142,30	AM1	1 087,90	AM1	1 164,05	1 087,90
II	3	190	P2	1 012,75					964,52
	2	180							960,67
	1	170	P1	978,46					931,87
I	3	155	03	946,19					901,13
	2	145	02	917,94					874,23
	1	140	01	917,94					874,23

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	OUVRIERS ⁽¹⁾	AGENTS DE MAÎTRISE (sauf AM d'atelier)	AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier ⁽²⁾	ADMINISTRATIFS ET TECHNICIENS
(1) En application de l'accord national du 30 janvier 1980, les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 %.						
(2) Par application du protocole d'accord national du 30 janvier 1980, la majoration des rémunérations minimales hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier est portée de 5 % à 7 %.						

Brochure n° 3005 T3

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

ACCORD DU 8 FÉVRIER 2018
PORTANT FIXATION DU BARÈME DES SALAIRES MINIMA POUR 2018
(FRANCHE-COMTÉ)

NOR : ASET1850433M
IDCC : 2614

Entre :

FRTP Bourgogne FC ;

CNATP,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP Bourgogne-Franche-Comté ;

FO construction B-FC,

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 Franche-Comté 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 2018 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2018 (base 35 heures)
A	19 242
B	19 876
C	21 986

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2018 (base 35 heures)
D	24 018
E	26 140
F	28 973
G	32 162
H	32 907

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 :

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2018
F	33 319
G	36 986
H	37 843

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 Besançon.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

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 7

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 Besançon, le 8 février 2018.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/20

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Exploitations de polyculture, d'élevage, de maraîchage, d'arboriculture fruitière, haras et CUMA (Orne) : avenant n° 5 du 18 octobre 2017	173
Exploitations agricoles de polyculture, élevage, viticulture, arboriculture, maraîchage et productions légumières (Haute-Garonne) : avenant n° 4 du 15 février 2018.....	178
Exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture (Ile-de-France [salariés non cadres]) : avenant n° 11 du 22 janvier 2018 à l'accord du 30 janvier 2008 relatif à la prévoyance des salariés non cadres.....	179
Exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage des ETAF et CUMA (Maine-et-Loire) : avenant n° 5 du 7 juillet 2017	192
Exploitations et entreprises agricoles (Sarthe) : avenant n° 4 du 4 octobre 2017	200
Exploitations horticoles et pépinières (Vendée) : avenant n° 87 du 25 janvier 2018	208
Exploitations maraîchères (Vendée) : avenant n° 93 du 25 janvier 2018.....	211
Protection sociale complémentaire en agriculture : avenant n° 6 du 17 avril 2018	214

Convention collective

**IDCC : 9612. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE,
D'ÉLEVAGE, DE MARAÎCHAGE, D'ARBORICULTURE FRUITIÈRE,
HARAS ET CUMA**

(Orne)

(20 juillet 1977)

(Étendue par arrêté du 25 janvier 1979,
Journal officiel du 10 mars 1979)

AVENANT N° 5 DU 18 OCTOBRE 2017

NOR : *AGRS1897134M*

IDCC : 9612

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Orne ;

Fédération départementale des CUMA de l'Orne,

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT de Normandie ;

Union régionale des syndicats CFTC-Agri de Basse-Normandie ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le tableau de l'annexe 1 – Tableau Garanties complémentaire santé est remplacé par le suivant :

(Voir tableau page suivante.)

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT régime obligatoire (à titre indicatif)	REMBOURSEMENT COMPLÉMENTAIRE		REMBOURSEMENT TOTAL Base conventionnelle
		Au titre du ticket modérateur	Au titre des forfaits et dépassement dans la limite de	
Frais médicaux				
Honoraires et dépassement d'honoraires des généralistes ⁽¹⁾	70 %	30 %	170 % BR CAS 100 % BR NON CAS	270 % BR CAS 200 % BR NON CAS
Honoraires et dépassement d'honoraires des spécialistes ⁽¹⁾	70 %	30 %	270 % BR CAS 100 % BR NON CAS	370 % BR CAS 200 % BR NON CAS
Actes Techniques et dépassement d'honoraires ⁽¹⁾	70 %	30 %	-	100 % BR
Radiologie et dépassement d'honoraires (radio, scanner, IRM...) ⁽¹⁾	70 %	30 %	-	100 % BR
Sages-femmes	70 %	30 %	-	100 % BR
Auxiliaires médicaux	60 %	40 %	-	100 % BR
Analyses médicales	60 % ou 100 %	40 % ou 0 %	-	100 % BR
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture	-	-	35 €/4 séances par an	35 € x 4/an
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	0 € à 150 €/an/bénéficiaire	-	-	0 € à 150 €/an/bénéficiaire
Actes de prévention ⁽²⁾	35 % à 70 %	65 % à 30 %	-	100 % BR
Pharmacie				
Médicaments à service médical rendu « majeur ou important »	65 % BR	35 %	-	100 % BR
Médicaments à service médical rendu « modéré »	30 % BR	70 %	-	100 % BR
Médicaments à service médical rendu « faible »	15 % BR	85 %	-	100 % BR
Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	-	-	25 €/an	25 €/an
Hospitalisation (conventionné ou non)				
Frais de séjour	80 % à 100 %	20 % à 0 %	-	100 % BR
Honoraire médical et chirurgical	80 % à 100 %	20 % à 0 %	-	100 % BR

NATURE DES RISQUES		REMBOURSEMENT régime obligatoire (à titre indicatif)	REMBOURSEMENT COMPLÉMENTAIRE		REMBOURSEMENT TOTAL Base conventionnelle
			Au titre du ticket modérateur	Au titre des forfaits et déassement dans la limite de	
Déassements d'honoraires		-	-	100 % BR (non CAS) ⁽¹⁾ 155 % BR (CAS)	100 % BR (non CAS) ⁽¹⁾ 155 % BR (CAS)
Forfait journalier hospitalier (sauf établissements médicaux sociaux)		-	-	100 % FR	100 % FR
Forfait actes lourds (18 €) (actes affectés d'un coefficient ≥ 60 ou d'un tarif ≥ 120 €)		-	-	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière	Hospitalisation (hors maternité et psychiatrie)	-	-	25 €/jour	25 €/jour
	Maternité	-	-	25 €/jour	25 €/jour
	Psychiatrie	-	-	25 €/jour	25 €/jour
Chambre particulière en ambulatoire		-	-	15 €/jour	15 €/jour
Maternité ⁽³⁾		-	-	1/3 PMSS	1/3 PMSS
Frais de transport		65 %	35 %	-	100 % BR
Cure thermique (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)		65 % à 70 %	35 % à 30 %	-	100 % BR
Dentaire					
Soins dentaires		70 %	30 %		100 % BR
Inlays et Onlays (acceptés par le régime de base)		70 %	30 %	120 %	220 % BR
Inlay Cores (acceptés par le régime de base)		70 %	30 %	25 %	125 % BR
Prothèses dentaires (acceptées par le régime de base y compris prothèses implantoprotées)		70 %	30 %	220 % BR + 300 €/an/bénéficiaire	320 % BR + 300 €/an/bénéficiaire
Orthodontie (acceptée par le régime de base)		70 % à 100 %	30 % à 0 %	150 %	250 % BR

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT régime obligatoire (à titre indicatif)	REMBOURSEMENT COMPLÉMENTAIRE		REMBOURSEMENT TOTAL Base conventionnelle
		Au titre du ticket modérateur	Au titre des forfaits et dépassement dans la limite de	
Optique				
Fréquence de prise en charge de l'équipement optique (monture + verre) ⁽⁴⁾			Tous les 2 ans	
Monture seule	60 %	40 %	355 % BR	455 % BR
2 verres simples classe (a) (5)	60 %		10 % PMSS	60 % BR + 10 % PMSS
2 verres complexes classe (b) (5)	60 %		12 % PMSS	60 % BR + 12 % PMSS
2 verres très complexes classe (c) (5)	60 %		12 % PMSS	60 % BR + 12 % PMSS
1 verre simple classe (a) et 1 verre complexe classe (b) (5)	60 %		12 % PMSS	60 % BR + 12 % PMSS
1 verre simple classe (a) et 1 verre très complexe classe (c) (5)	60 %		12 % PMSS	60 % BR + 12 % PMSS
1 verre complexe classe (b) et 1 verre très complexe classe (c) (5)	60 %		12 % PMSS	60 % BR + 12 % PMSS
Lentilles (refusées et acceptées par le régime de base)	0 % à 60 %	40 %	100 €/an/bénéficiaire	100 % BR + 100 €/an/bénéficiaire
Prothèse hors dentaire				
Prothèse auditive (hors entretien)	60 %	40 %	5,25 % du PMSS/an	100 % BR
Autres prothèses et petit appareillage	60 %	40 %		100 % BR
Gros appareillage	100 %	0 %		100 %
Fourniture médicale et pansement	60 %	40 %		100 % BR
Assistance				Oui

BR : base de remboursement.

TM : ticket modérateur.

CAS : convention d'accès aux soins.

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

FR : frais réels.

Le remboursement diffère selon que le médecin est signataire ou non d'une convention d'accès aux soins (CAS).

Tous les actes de prévention (cf. arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code) sont pris en charge au titre du présent dispositif frais de santé et pour chaque bénéficiaire (1) Médecin signataire ou non signataire d'une convention d'accès aux soins (CAS).

Dans la limite des frais réellement engagés.

Prise en charge tous les 2 ans sauf pour les mineurs, sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles.

Verres simples classe (a) : verres unifocaux dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre \leq + 4,00 dioptries.

Verres complexes classe (b) : verres unifocaux dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre $>$ + 4,00 dioptries et verres multifocaux ou progressifs.

Verres très complexes classe (c) : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de - 8,00 à + 8,00 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries.

Y compris forfait monture.

Le reste est sans changement.

Article 2

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2018 et les parties signataires en demandent l'extension.

Fait à Alençon, le 18 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9311. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE,
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° 4 DU 15 FÉVRIER 2018

NOR : AGRS1897132M

IDCC : 9311

Entre :

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

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT de l'Ariège et 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}

À l'article 23 relatif à la classification des emplois, le dernier alinéa du niveau 4 des employés (emplois hautement qualifiés) est rédigé ainsi :

« Exemples :

- conducteur principal d'automoteurs, de moissonneuse-batteuse, d'ensileuse, machine à vendanger, etc., capable d'organiser le chantier ;
- peut seconder le chef de culture ;
- mécanicien hautement qualifié. »

Article 2

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 15 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

**IDCC : 8113. – EXPLOITATIONS DE MARAÎCHAGE, ARBORICULTURE,
HORTICULTURE, PÉPINIÈRES ET CRESSICULTURE**

(Ile-de-France)

(8 septembre 2006)

(Étendue par arrêté du 10 janvier 2007,
Journal officiel du 4 février 2007)

AVENANT N° 11 DU 22 JANVIER 2018

À L'ACCORD DU 30 JANVIER 2008

RELATIF À LA PRÉVOYANCE DES SALARIÉS NON CADRES

NOR : *AGRS1897131M*

IDCC : 8113

Entre :

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles FRSEA d'Île-de-France,

D'une part, et

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

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes
FGTA FO ;

Fédération CFTC de l'Agriculture CFTC-Agri ;

Syndicat francilien de la production agricole et de l'hippisme SFPAH CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet une mise en conformité de l'accord collectif de prévoyance du 30 janvier 2008 des salariés non cadres des exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture et de pépinières et de cressiculture de la région Île-de-France,

- avec les avenants n° 4 et n° 5 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance ;
- et avec les nouvelles dispositions du contrat responsable.

Il s'agit ainsi :

- de supprimer toute référence à l'organisme assureur désigné en matière de garanties de prévoyance et de santé suite à la censure des clauses de désignation par le conseil constitutionnel : les entreprises relevant du champ d'application du présent accord disposent de la liberté de choix de leur organisme assureur pour couvrir les risques définis au sein de l'accord ;
- d'intégrer le principe de solidarité ;

- de mettre en conformité la couverture frais de santé avec les dispositions du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 qui redéfinissent le cadre des contrats dits « responsables » et modifient les expressions des garanties des contrats frais de santé ;

Les exigences dudit décret relativement au contenu des contrats sont : la prise en charge du ticket modérateur et du forfait journalier, des planchers et plafonds pour les frais d'optique, le plafonnement des dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

Article 1^{er}

En conséquence, l'accord collectif de prévoyance du 30 janvier 2008 est réécrit dans sa totalité comme suit :

« Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord concerne les salariés non ressortissants de la CCN AGIRC de 1947 qui relèvent de la convention collective des exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture du 8 septembre 2006 (départements 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95).

Article 2

Incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité de travail temporaire dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, le salarié bénéficie d'une indemnité complémentaire versée par l'organisme assureur de sorte que l'indemnisation globale [indemnité légale plus indemnité complémentaire] soit égale à 90 % du salaire brut pendant 90 jours.

Au-delà de 90 jours, l'organisme assureur verse au salarié une indemnité complémentaire égale à 25 % du salaire brut tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

La rémunération brute prise en compte pour le calcul de l'indemnité journalière correspond au 360^e des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires sont les suivantes :

- le salarié devra justifier de 6 mois continus dans une entreprise appartenant à un secteur d'activité relevant du présent accord ;
- le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de carence de 7 jours en cas d'accident et de maladie de la vie privée et, sans délai de carence, en cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet, ou de maladie professionnelle ;
- l'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié une indemnisation nette supérieure à sa rémunération nette d'activité.

En cas de rupture du contrat de travail, avant la fin de la période d'indemnisation, les garanties sont maintenues.

Article 3

Incapacité permanente de travail

Pour bénéficier de cette garantie le salarié devra justifier de 6 mois d'ancienneté dans une entreprise appartenant à un secteur d'activité relevant du présent accord.

En cas d'attribution d'une rente accident de travail pour un taux d'incapacité au moins égal aux 2/3, ou d'une pension d'invalidité des assurances sociales agricoles de catégorie 1, 2 ou 3, l'organisme assureur verse au salarié une pension complémentaire mensuelle égale à 25 % de son salaire brut, et ce jusqu'à son départ à la retraite.

Le salaire mensuel brut de référence est égal à 1/12 des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci à moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les prestations allouées par l'organisme assureur au salarié ne peuvent avoir pour effet de porter le total des indemnités nettes à une somme supérieure à la rémunération nette perçue au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail.

Les pensions complémentaires incapacité permanente de travail en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date, continuent à être supportées par l'organisme assureur précédent. En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise.

Article 4

Revalorisation des prestations

À la fin de chaque année civile, la revalorisation des prestations incapacité de travail temporaire et permanente est examinée par l'organisme assureur choisi par l'entreprise, lequel fixe, pour l'exercice suivant, le coefficient servant à la revalorisation des prestations en cours de service.

Article 5

Décès

Pour bénéficier de cette garantie le salarié devra justifier de 6 mois d'ancienneté dans une entreprise appartenant à un secteur d'activité relevant du présent accord.

Cette couverture décès comprend trois prestations :

- un capital décès ;
- une rente annuelle d'éducation ;
- une indemnité frais d'obsèques.

Pour le bénéfice de la majoration du capital décès et de la rente éducation, sont considérés comme :

“Enfants” :

- les enfants à charge du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
 - âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
 - âgés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU) ;
 - âgés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d'apprentissage ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
 - quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation pour adulte handicapé – AAH – (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- les enfants du bénéficiaire nés “viables” moins de 300 jours après son décès.

A. – Le capital décès

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge, est versé par l'organisme assureur à la demande du ou des bénéficiaires.

Le capital est versé en priorité au conjoint survivant non séparé de corps à moins que le salarié ait fixé et notifié à l'organisme assureur une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50 % du capital.

En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps, le capital est versé aux descendants.

En l'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- au concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune ;
- aux héritiers.

Le cocontractant d'un Pacs est assimilé au conjoint non séparé de corps.

Le salaire pris en compte correspond aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu de décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.

En cas de décès intervenant avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12.

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, constatée par le régime de base de la mutualité sociale agricole (3^e catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités.

B. – La rente d'éducation

En cas de décès du salarié, chaque enfant à charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 3 % du PASS pour un enfant de 0 à 10 ans ;
- 4,5 % du PASS pour un enfant de 11 à 17 ans ;
- 6 % du PASS pour un enfant de 18 à 26 ans (si poursuite d'études).

PASS = Plafond annuel de la sécurité sociale (39 732 € en 2018).

C. – L'indemnité frais d'obsèques

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune, de son cocontractant d'un pacte civil de solidarité ou d'un enfant à charge, le salarié perçoit, sur sa demande déposée dans les 6 mois suivant le décès et à la condition qu'il ait lui-même réglé les frais d'obsèques, une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Le montant du plafond mensuel de sécurité sociale en 2018 est égal à 3 311 €.

D. – Risques exclus par la garantie décès

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois pris en charge.

Article 6

Assurance des charges sociales

L'assurance des charges sociales vise à couvrir les charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées en cas d'incapacité de travail du salarié.

Cette assurance est financée par une cotisation uniquement à la charge de l'entreprise.

En cas de versement d'indemnités journalières complémentaires au salarié, l'organisme assureur, se substituant à l'entreprise, assure le paiement des charges sociales patronales dues sur ces indemnités directement auprès du régime de base de la mutualité sociale agricole.

Article 7

Complémentaire frais de santé

A. – Bénéficiaires

Salariés

Les dispositions du présent accord, au titre des garanties frais de santé, s'appliquent à tous les salariés sans condition d'ancienneté dans une même entreprise ou exploitation agricole entrant dans le champ d'application tel que défini à l'article 1^{er} du présent accord.

Sont donc exclus du dispositif frais de santé les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.

Ayants droit (couverts à titre facultatif)

Les définitions des ayants droit ci-dessous leur sont applicables :

- le conjoint : personne liée au bénéficiaire (tel que défini à l'article 7.A du présent accord) par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le cocontractant d'un Pacs (le "pacsé") : personne ayant conclu avec le bénéficiaire un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : personne vivant avec le bénéficiaire en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;

Les enfants à charge du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :

- âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
- âgés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU) ;
- âgés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d'apprentissage ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
- quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation pour adulte handicapé – AAH – (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de

l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;

- les enfants du bénéficiaire nés “viabiles” moins de 300 jours après son décès ;
- les ascendants à charge : les personnes ascendantes du bénéficiaire à condition d'être à charge du participant au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur.

B. – Prestations santé

Les garanties frais de santé du présent accord sont exprimées :

- en pourcentage de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale dont relève le salarié visé à l'article A du présent accord ou du ticket modérateur (TM) ;
- en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) ou forfaitairement.

Le cumul des prestations versées aux bénéficiaires du présent dispositif (régime général et local de la sécurité sociale et garanties complémentaires) ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés par ces derniers.

Les prestations du présent accord respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats solidaires et responsables.

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins, de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

Il répond également aux exigences du décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats responsables : prise en charge du ticket modérateur et du forfait journalier, planchers et plafonds pour les frais d'optiques, plafonnement des dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale (CAS ou OPTAM/OPTAM-CO).

Les prestations sont versées conformément au tableau ci-dessous :

GARANTIES ACCORD cultures spécialisées IDF	REMBOURSEMENTS RO	REMBOURSEMENTS complémentaires	TOTAUX
Hospitalisation (y compris maternité et psychiatrie)			
Frais de soins et de séjour	80 % BR ou 100 % BR	20 ou 0 % BR	100 % BR
Honoraires	80 % BR ou 100 % BR	20 ou 0 % BR	100 % BR
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM ⁽⁵⁾		220 % BR	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM ⁽⁵⁾	–	100 % BR	100 % BR
Forfait journalier hospitalier (sauf établissements médico-sociaux)	–	100 % dès le premier jour	100 % dès le premier jour
Chambre particulière		25 €/jour	25 €/jour
Frais d'accompagnant enfant de moins de 16 ans (maximum 60 jours/an) ⁽¹⁾	–	60 €/jour	60 €/jour
Crédit supplémentaire maternité	–	1/3 du PMSS	1/3 DU PMSS
Frais médicaux			
Honoraires de médecins : généralistes, spécialistes toutes spécialités	70 % BR	30 % BR	100 % BR

GARANTIES ACCORD cultures spécialisées IDF	REMBOURSEMENTS RO	REMBOURSEMENTS complémentaires	TOTAUX
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM ⁽⁵⁾	–	220 % BR	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM ⁽⁵⁾	–	100 % BR	100 % BR
Radiographie	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Auxiliaires médicaux	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Analyses	60 % BR ou 100 % BR	40 % BR ou 0 % BR	100 % BR
Actes de prévention, actes techniques ⁽²⁾	De 35 à 70 % BR	De 65 à 30 % BR	100 % BR
Appareillage			
Fournitures médicales, pansements, Gros et petits appareillages	60 % BR ou 100 % BR	40 % ou 0 % BR	100 % BR
Prothèses auditives acceptées (par oreille)	60 % BR	395 % BR par oreille	455 % BR par oreille
Pharmacie			
Pharmacie remboursée par le régime de base	De 15 à 35 % BR	De 85 à 65 % BR	100 % BR
Optique			
Par bénéficiaire et pour 2 ans à compter de la date d'acquisition. La période de prise en charge est réduite à 1 an pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue. Plafond maximum de 150 € pour la monture.			
Verres, monture, lentilles prise en charge acceptée	60 % BR	315 €	60 % BR + 315 €
Lentilles non jetables prise en charge refusée	–	Crédit de 200 €/an/ bénéficiaire	Crédit de 200 €/an/ bénéficiaire
Dentaire			
Honoraires	70 % BR	30 % BR + FR ⁽³⁾	100 % BR + FR ⁽³⁾
Prothèses dentaires acceptées	70 % BR	140 % BR + crédit de 300 €/an/bénéficiaire	210 % BR + crédit de 300 €/an/ bénéficiaire
Prothèses dentaires refusées	–	Crédit de 215 €/an/ bénéficiaire	Crédit de 215 €/an/ bénéficiaire
Inlays et Onlays (accepté par le régime de base)	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Inlay cores (acceptés par le régime de base)	70 % BR	55 % BR	125 % BR
Orthodontie acceptée	70 ou 100 % BR	200 % BR	300 % BR
Orthodontie refusée	–	Crédit de 400 €/an/ bénéficiaire	Crédit de 400 €/an/ bénéficiaire
Polyvalents			
Frais de transport	65 % BR	35 % BR	100 % BR
Cures thermales acceptées :			
Honoraires de surveillance médicale	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Frais de traitements thermaux	65 % BR	35 % BR	100 % BR
Forfait "acte lourd" ⁽⁴⁾	–	100 % du forfait	100 % du forfait

GARANTIES ACCORD cultures spécialisées IDF	REMBOURSEMENTS RO	REMBOURSEMENTS complémentaires	TOTAUX
<p>BR : base de remboursement. FR : Frais réels.</p> <p>(1) Les frais d'accompagnant sont pris en charge pour l'accompagnement des enfants à charge. Ces frais ne concernent que l'hébergement et les repas de l'accompagnant facturés par l'établissement.</p> <p>(2) Actes de prévention : tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (pour information liste annexée ci-dessous à la date du 18 novembre 2014) : scellement des sillons avant 14 ans ; détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; bilan du langage avant 14 ans ; Dépistage de l'hépatite B ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge).</p> <p>(3) Si secteur conventionné, le remboursement comprend la part obligatoire + la part complémentaire. Si secteur non conventionné, le remboursement est égal à 90 % des frais réels (part obligatoire + part complémentaire) limité à 300 % de la BR secteur conventionné.</p> <p>(4) Forfait acte lourd : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18 € en 2017). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120 € (ou dont le coefficient est supérieur à 60).</p> <p>(5) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (DPTM) prévus à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale (CAS ou OPTAM/OPTAM-Co).</p>			

C. – Cas de dispenses d'affiliation

Par exception aux dispositions de l'article 7 A du présent accord et par application des règles relatives à la législation sociale ⁽¹⁾ et fiscale, notamment l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'affiliation à la garantie frais de santé pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère obligatoire du dispositif.

Cette possibilité de dispense d'affiliation concernera les salariés qui relèvent de l'une des situations définies ci-après et qui en font la demande expresse écrite auprès de l'employeur en apportant, le cas échéant, les justificatifs nécessaires :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas par ailleurs d'une couverture ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés bénéficiaires de l'ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à un de ceux visés ci-après (voir arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion), à condition de le justifier chaque année ;
- dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit

(1) Le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire (tel qu'il a été modifié, en dernier lieu par décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014), la circulaire N°DSS.SD5B.2013.344 du 25 septembre 2013 relative aux modalités d'assujettissement aux cotisations et contributions de sécurité sociale des contributions des employeurs destinées au financement de prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire, la lettre circulaire questions/réponses de l'ACOSS du 4 février 2014 et la lettre circulaire ACOSS du 12 août 2015.

au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;

- régime complémentaire relevant de la caisse d’assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG),
- régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d’État, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l’État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels,
- régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents,
- contrats d’assurance de groupe dits “Madelin”,
- régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM),
- caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF) ;
- les salariés membres d’un couple travaillant dans la même entreprise, l’un d’eux pouvant être assuré en qualité d’ayant droit.

Pour les salariés à employeurs multiples relevant du champ d’application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l’organisme assureur. Il s’agira de l’employeur chez lequel le salarié bénéficie en premier du régime, sauf accord entre les employeurs et le salarié.

La mise en œuvre d’un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire chaque année auprès de son employeur les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense. En cas de non-renouvellement de la demande d’exclusion et des justificatifs, le salarié cotisera obligatoirement au régime frais de santé, le premier jour du mois civil suivant.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d’affiliation, il doit en informer l’employeur et il devra alors obligatoirement cotiser à l’assurance complémentaire santé à compter du premier jour du mois civil suivant.

Dans les cas de dispense précités, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié, ni par l’employeur.

D. – Maintien des garanties

Les garanties santé cessent après la rupture du contrat de travail ou en cas de décès du salarié.

À l’issue de la cessation des garanties ou d’une période de maintien au titre de la portabilité, déclaré à l’organisme assureur, peuvent continuer à bénéficier de cette couverture à titre individuel et moyennant un tarif global majoré dans les limites fixées par la réglementation, sans condition de durée :

Les anciens salariés bénéficiaires, à condition d’en faire la demande dans les 6 mois de la rupture du contrat de travail :

- d’une rente incapacité de travail ou d’invalidité ;
- d’une pension de retraite ;
- s’ils sont privés d’emploi, d’un revenu de remplacement ;
- les ayants droit de l’assuré décédé, à condition d’en faire la demande dans les 6 mois du décès.

Article 8

Suspension du contrat de travail

1. Suspension du contrat de travail pour un motif non lié à une maladie ou à un accident :

En cas de suspension du contrat de travail pour l'un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation.

Après cette période et pendant la période de suspension restant à courir, il peut demander à l'organisme assureur à continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé en s'acquittant directement de la cotisation globale.

L'employeur doit informer l'organisme assureur de la suspension du contrat et de la durée de la suspension au début de celle-ci.

2. Suspension du contrat pour motif de maladie, accident (toutes origines) ou maternité :

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par le présent accord en cas de décès et incapacité permanente professionnelle et la garantie complémentaire santé sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence. Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation prévoyance est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur, et la cotisation forfaitaire santé est due intégralement.

Article 9

Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi. Ces dispositions figurent en annexe du présent avenant pour information.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

Article 10

Assiette et répartition des cotisations

A. – Régime de prévoyance :

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

Les cotisations correspondant aux obligations légales liées à la mensualisation prévue par les articles L. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail (maintien de salaire), à l'assurance des charges sociales patronales et au décès sont à la charge exclusive de l'employeur.

Les cotisations incapacité temporaire de travail hors mensualisation sont à la charge exclusive des salariés.

La répartition des cotisations de la garantie incapacité permanente de travail est la suivante :

- 75,61 % employeur ;
- 24,39 % salarié.

B. – Complémentaire frais de santé :

Pour la garantie complémentaire frais de santé, les cotisations sont dues par les salariés définis à l'article article 7 (hors les cas de dispenses évoqués audit article 7) dès le jour de leur embauche.

Les prestations santé prenant effet dès le jour de leur embauche.

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

- 62,06 % minimum à la charge de l'employeur ; (la part employeur étant fixée à 22 € toutes charges comprises) ;
- 37,94 % maximum à la charge du salarié.

Les salariés ont la possibilité d'étendre le bénéfice de leur garantie à leur conjoint et/ou leurs enfants à charge à titre facultatif, en complétant un bulletin d'affiliation.

Article 11

Principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, selon les mêmes modalités que l'accord national du 10 juin 2008.

Article 12

Commission paritaire de suivi

Chacune des organisations représentatives des employeurs et des salariés désigne un représentant pour siéger au sein de la commission paritaire suivi du présent accord.

Elle se réunira une fois par an en vue d'examiner les aménagements à apporter aux dispositions du présent accord.

Elle définit ses modalités de fonctionnement (envoi des convocations et secrétariat des réunions).

Article 13

Durée – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut faire l'objet d'une révision ou dénonciation par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve d'un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent accord. »

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le 1^{er} janvier 2019.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent, sans délai, l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 22 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Dispositions légales sur la portabilité

(art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)

« Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, par la complémentaire santé et le régime de prévoyance, bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. – Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

2. – Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

3. – Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise.

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

5. – L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article.

6. – L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail. »

Accord collectif

**GARANTIE DE RESSOURCES EN CAS DE MALADIE
OU D'ACCIDENT DES SALARIÉS DES EXPLOITATIONS
DE POLYCLTURE, DE VITICULTURE ET D'ÉLEVAGE,
DES ETAF ET CUMA
(Maine-et-Loire)
(19 juin 2002)**

(Étendu par arrêté du 26 février 2003,
Journal officiel du 12 mars 2003)

AVENANT N° 5 DU 7 JUILLET 2017

NOR : AGRS1897133M

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitations agricoles ;

Fédération viticole d'Anjou et de Saumur ;

Fédération départementale des entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers ;

Union départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole des pays de la Loire section Maine-et-Loire ;

FNPHP de l'Anjou et du Maine,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire du Maine-et-Loire CFDT ;

Union départementale CGT ;

Union départementale FO ;

Syndicat des salariés agricoles de l'Anjou CFTC ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet une révision de l'accord collectif de prévoyance du 19 juin 2002 des entreprises et des exploitations de polyculture, de viticulture, d'élevage, de maraîchage, d'horticulture et des pépinières, des coopératives d'utilisation de matériel agricole du département du Maine-et-Loire ainsi que les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers du Maine-et-Loire, pour :

- une mise en conformité des dispositions relatives aux salariés non cadres avec les avenants n° 4 et n° 5 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance ;

- un maintien des dispositions relatives aux salariés cadres relevant de la CCN 52 sur le bénéfice d'indemnités journalières complémentaires à compter du 4^e jour.

Il s'agit ainsi :

- de supprimer toute référence à l'organisme assureur désigné en matière de garanties de prévoyance et de santé suite à la censure des clauses de désignation par le conseil constitutionnel : les entreprises relevant du champ d'application du présent accord disposent de la liberté de choix de leur organisme assureur pour couvrir les risques définis au sein de l'accord ;
- d'intégrer le principe de solidarité pour les non cadres ;

Article 1^{er}

En conséquence, l'accord collectif de prévoyance du 19 juin 2002 est réécrit dans sa totalité comme suit :

« Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord concerne les salariés :

- des exploitations de polyculture, viticulture, d'élevage, de maraîchage, d'horticulture, et des pépinières de Maine-et-Loire ;
- des entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers de Maine-et-Loire ;
- des coopératives d'utilisation de matériel agricole de Maine-et-Loire.

Article 2

Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord (sauf l'article 11) s'appliquent à tout salarié relevant du champ d'application du présent accord, dès l'entrée en vigueur de son contrat de travail dans son entreprise.

En sont exclus :

- les cadres ressortissants de la convention collective nationale du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les catégories particulières de salariés (VRP par exemple) relevant d'autres dispositions conventionnelles.

Article 3

Incapacité temporaire

En cas d'incapacité de travail temporaire dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, le salarié bénéficie d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières versées par la caisse de mutualité sociale agricole, de sorte que l'indemnisation globale brute soit égale à 90 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales, pendant les 135 premiers jours.

À compter du 136^e jour et jusqu'au 1 095^e jour, les salariés bénéficient d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières versées par la caisse de mutualité sociale agricole égale à 25 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales.

Lors de chaque arrêt de travail, les détails d'indemnisation commencent à courir à compter :

- du 1^{er} jour d'absence, si celui-ci est consécutif à un accident du travail, à un accident de trajet ou une maladie professionnelle ;
- du 4^e jour d'absence dans les autres cas.

Les prestations allouées par l'organisme assureur au salarié ne peuvent avoir pour effet de porter le total des indemnités nettes à une somme supérieure à la rémunération nette perçue au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

En cas de rupture du contrat de travail, avant la fin de la période d'indemnisation, les garanties sont maintenues jusqu'à la fin de l'indemnisation.

Article 4

Incapacité permanente

En cas d'attribution d'une rente accident de travail au taux d'incapacité au moins égal à 66,66 % ou d'une pension d'invalidité des assurances agricoles de catégorie 1, 2 ou 3, l'organisme assureur verse aux salariés une pension mensuelle complémentaire à celle versée par la mutualité sociale agricole égale à 25 % de 1/12 des salaires bruts perçus au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 5

Revalorisation des prestations

À la fin de chaque année civile, la revalorisation des prestations d'incapacité temporaire de travail et d'incapacité permanente de travail est examinée par l'organisme assureur choisi par l'entreprise, lequel fixe, pour l'exercice suivant le coefficient servant à la revalorisation des prestations en cours de service.

Article 6

Garantie décès

Cette couverture décès comprend trois prestations :

- un capital décès ;
- une rente éducation ;
- une indemnité frais d'obsèques.

A. – Capital décès

En cas de décès du salarié, il est versé un capital dont le montant est égal à 100 % du salaire annuel brut de référence, au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s) ou, en l'absence de désignation expresse de bénéficiaires, à ses ayants droit ou à défaut ses héritiers conformément à la législation et la réglementation applicable.

Le montant de ce capital est majoré de 25 % par enfant à charge.

Lorsqu'il y a attribution de majoration familiale, chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal.

En cas d'invalidité du salarié de catégorie 3, c'est-à-dire absolue et définitive, interdisant au salarié toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le salarié peut percevoir à sa demande, par anticipation, en 24 mensualités, le capital prévu ci-dessus (hors majorations familiales). En tout état de cause, ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès.

Le salaire annuel brut de référence correspond au salaire brut des 12 derniers mois précédant le décès. En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel multiplié par 12 mois.

B. – Rente d'éducation

En cas de décès du salarié, il est versé à chaque enfant à charge au moment du décès une rente annuelle d'éducation de :

- 1 000 € jusqu'au 12^e anniversaire ;
- 1 500 € du 12^e anniversaire au 18^e anniversaire ;
- 2 000 € du 18^e anniversaire au 26^e anniversaire si l'enfant poursuit des études.

Ces montants font l'objet d'une revalorisation en fonction d'un coefficient et d'une périodicité fixés par le conseil d'administration de l'OCIRP.

C. – Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint non séparé de corps, du cocontractant d'un Pacs, à défaut du concubin, ou des enfants à charge du salarié il est versé une indemnité frais d'obsèques qui est égale à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Cette indemnité est versée au salarié.

En cas du décès du salarié l'indemnité frais d'obsèques qui est égale à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès, sera versée à la personne qui aura supporté les frais d'obsèques.

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultants :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois pris en charge.

D. – Définitions des ayants droit

Il faut entendre par ayants droit :

- le conjoint : personne liée au bénéficiaire par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le cocontractant d'un Pacs (le "pacsé") : personne ayant conclu avec le bénéficiaire un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : personne vivant avec le bénéficiaire en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;

- les enfants à charge du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
 - âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
 - âgés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU) ;
 - âgés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d'apprentissage ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;

- quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation pour adulte handicapé – AAH – (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- les enfants du bénéficiaire nés "viabiles" moins de 300 jours après son décès ;
- les ascendants à charge : les personnes ascendantes du bénéficiaire à condition d'être à charge du participant au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur.

Article 7

Assiette et répartition des cotisations

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

Les cotisations correspondant aux obligations légales liées à la mensualisation (maintien de salaire), et à l'assurance des charges sociales patronales sont à la charge exclusive de l'employeur.

La répartition des cotisations décès est la suivante :

- 60 % employeur ;
- 40 % salarié.

La répartition des cotisations incapacité temporaire de travail hors mensualisation est la suivante :

- 5,13 % employeur ;
- 94,87 % salarié.

La répartition des cotisations de la garantie incapacité permanente de travail est la suivante :

- 41,46 % employeur ;
- 58,54 % salarié.

Article 8

Suspension du contrat de travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et d'incapacité permanente de travail sont maintenues sans versement de cotisations pour tout mois civil d'absence.

Si l'absence est inférieure à 1 mois civil, la cotisation est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur.

Article 9

Portabilité des droits

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi. Ces dispositions figurent en annexe du présent avenant pour information.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

Article 10

Principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, selon les mêmes modalités que l'accord national du 10 juin 2008.

Article 11

Cadres ressortissants de la CCN du 2 avril 1952

Les salariés soumis à la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 sont indemnisés dans les conditions prévues par l'article 15 de ladite convention.

Les cadres en arrêt de travail bénéficient d'indemnités journalières complémentaires prévues par la convention susvisée :

- dès le 1^{er} jour en cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle et aussi longtemps que sont versées les indemnités journalières légales ;
- partir du 8^e jour d'arrêt, en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et aussi longtemps que sont versées les indemnités journalières légales.

Le présent accord permet aux salariés cadres de bénéficier d'indemnités journalières complémentaires dès le 4^e jour en cas de maladie ou d'accident de la vie privée avec des taux d'indemnisation conformes à ceux de la convention du 2 avril 1952.

La garantie d'incapacité temporaire supplémentaire est financée par les cotisations assises sur les rémunérations brutes versées à tous les salariés cadres réparties à hauteur de 50 % pour les employeurs et 50 % pour les salariés.

Article 12

Commission paritaire de suivi

Chacune des organisations représentatives des employeurs et des salariés désigne un représentant pour siéger au sein de la commission paritaire de suivi du présent accord.

Elle se réunira une fois par an en vue d'examiner les aménagements à apporter aux dispositions du présent accord.

Elle définit ses modalités de fonctionnement (envoi des convocations et secrétariat des réunions).

Article 13

Durée. – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut faire l'objet d'une révision ou dénonciation par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve d'un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent accord. »

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janvier 2019.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE des Pays de la Loire, 12, rue Papiau-de-la-Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex 01.

Fait à Angers, le 7 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE
(pour information)

Dispositions légales sur la portabilité
(art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)

« Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, par la complémentaire santé bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise.

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

5. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article.

6. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail. »

Accord interprofessionnel
EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Sarthe)
(14 décembre 2010)

(Étendu par arrêté du 7 mars 2013,
Journal officiel du 19 mars 2013)

AVENANT N° 4 DU 4 OCTOBRE 2017

NOR : AGRS1897135M

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA ;

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles, FDSEA, section maraîchère ;

Syndicat du Centre Ouest des cultivateurs de champignons, section de la Sarthe ;

Union des coopératives d'utilisation de matériel agricole des Pays de la Loire, section de la Sarthe ;

Fédération nationale des producteurs horticulture et pépinières de l'Anjou et du Maine, FNPHP de l'Anjou et du Maine ;

Entrepreneurs des territoires de la Sarthe,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT de la Sarthe ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet une révision de l'accord interprofessionnel de prévoyance du 14 décembre 2010 avec :

- une mise en conformité des dispositions relatives aux salariés non cadres avec les avenants n° 4 et n° 5 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance ;
- un maintien des dispositions relatives aux salariés cadres relevant de la CCN 52 sur le bénéfice d'indemnités journalières complémentaires à compter du 4^e jour.

Il s'agit ainsi :

- de supprimer toute référence à l'organisme assureur désigné en matière de garanties de prévoyance et de santé suite à la censure des clauses de désignation par le conseil constitutionnel : les entreprises relevant du champ d'application du présent accord disposent de la liberté de choix de leur organisme assureur pour couvrir les risques définis au sein de l'accord ;

- d'intégrer le principe de solidarité pour les non cadres.

Article 1^{er}

L'accord interprofessionnel de prévoyance du 14 décembre 2010 concernant les salariés des exploitations de polyculture, de viticulture, d'élevage, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières, des champignonnières, des entreprises de travaux agricoles et des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Sarthe est réécrit ainsi dans son intégralité :

« Article 1^{er}

Champ d'application

Article 1.1

Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable aux exploitations et entreprises exerçant les activités suivantes :

- la polyculture, la viticulture, l'élevage, y compris les haras ;
- le maraîchage ;
- l'horticulture et les pépinières ;
- les champignonnières ;
- les entreprises de travaux agricoles forestiers et de prestations de services avicoles ;
- les coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 1.2

Champ d'application territorial

Le présent accord est applicable aux exploitations et entreprises visées à l'article 1.1 dont le siège est situé dans le département de la Sarthe.

Article 1.3

Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié (sauf l'art. 6) relevant du champ d'application du présent accord, dès l'entrée en vigueur de son contrat de travail dans son entreprise.

En sont exclus :

- les cadres ressortissants de la convention collective nationale du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les catégories particulières de salariés (VRP par exemple) relevant d'autres dispositions conventionnelles.

Article 2

Définition des garanties

Article 2.1

Incapacité temporaire de travail

En cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, accident ou maladie de la vie privée, tout salarié non cadre, et sans condition d'ancienneté, perçoit, en complément de ses indemnités journalières légales, des indemnités journalières complémentaires.

Ces indemnités journalières complémentaires sont versées à compter :

- du 1^{er} jour d'absence en cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle reconnu comme tels par la mutualité sociale agricole ;
- du 4^e jour pour les autres arrêts ;

à condition :

- d’avoir justifié dans les 48 heures de cette absence ;
- d’être pris en charge par les assurances sociales agricoles ;
- d’être soigné sur le territoire français ou dans l’un des autres États membres de l’Union européenne ou dans l’un des autres états ressortissants de l’espace économique européen.

Ces indemnités journalières complémentaires portent l’indemnisation totale brute, indemnités journalières de la sécurité sociale comprises, à 90 % du salaire brut de référence, tranches A et B, pendant 135 jours.

À l’issue de cette première période d’indemnisation, et jusqu’à la fin de la perception des indemnités journalières légales versées par la MSA, le salarié bénéficiera d’indemnités journalières complémentaires égales à 25 % du salaire brut de référence, tranches A et B, sans que la période d’indemnisation totale puisse excéder 1 095 jours.

Le salaire brut de référence pris en compte lors du calcul des indemnités journalières complémentaires correspond à celui retenu par la mutualité sociale agricole pour le calcul des indemnités journalières légales dans la limite de quatre fois le plafond de la sécurité sociale.

Les indemnités journalières dues au titre du présent accord ne doivent pas conduire à verser à l’intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu’il aurait effectivement perçue s’il avait continué à travailler.

Article 2.2

Invalidité et incapacité permanente de travail

Les salariés bénéficient également :

- en cas d’incapacité permanente de travail résultant d’un accident du travail ou d’une maladie professionnelle, correspondant à un taux d’incapacité permanente égal ou supérieur à 2/3 ;
- en cas d’invalidité de toutes origines en catégories 1, 2 et 3,

d’une rente complémentaire versée chaque mois égale à 25 % de 1/12 des salaires bruts perçus au cours des 12 mois civils précédant la date de mise en invalidité ou du salaire brut moyen mensuel calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci à moins de 12 mois d’ancienneté dans l’entreprise.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par le salarié en activité.

Le versement de la rente débute dès le versement de la rente invalidité, incapacité permanente, par la mutualité sociale agricole et prend fin à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein du bénéficiaire.

Cette rente d’invalidité est maintenue à l’intéressé aussi longtemps qu’il perçoit une rente invalidité incapacité permanente de la mutualité sociale agricole et est suspendue si la mutualité sociale agricole suspend le versement de sa propre rente.

Article 2.3

Assurance des charges sociales patronales

Les cotisations sociales patronales dues par l’employeur sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de mutualité sociale agricole par l’organisme assureur. L’assurance du versement de ces cotisations sociales dues par l’employeur est financée par la cotisation “assurance des cotisations sociales de l’employeur”.

Les indemnités journalières sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS.

Article 2.4

Décès

Capital décès

En cas de décès d'un salarié, dès l'embauche, il est versé, à la demande du ou des bénéficiaires, un capital décès égal à 100 % du salaire annuel brut total soumis à cotisations perçu pendant les 12 derniers mois précédant le décès, majoré de 25 % par enfant à charge.

En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois.

Le capital est versé en priorité :

- au conjoint survivant ou cocontractant d'un Pacs ou à défaut du concubin justifiant de 2 ans de vie commune ou d'un enfant à charge, à moins que l'assuré n'ait fixé et notifié à l'organisme assureur une répartition entre son conjoint et ses descendants (cette répartition ne pouvant réduire la part revenant au conjoint ou au cocontractant d'un Pacs ou à défaut au concubin à moins de 50 % du capital) ;
- en l'absence de conjoint ou cocontractant d'un Pacs ou à défaut du concubin justifiant de 2 ans de vie commune ou d'un enfant à charge, survivant, le capital est versé aux descendants.

En cas d'absence de bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- à défaut, aux héritiers du participant.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales (enfant à charge), chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal.

En cas d'invalidité absolue et définitive (3^e catégorie) ou d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux de 66,66 %, constatée par le régime de base de la sécurité sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès de base et ses majorations peuvent lui être versés par anticipation, sur sa demande, selon les modalités définies dans la convention de gestion avec l'organisme assureur du régime.

Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

1. Rente annuelle d'éducation

En cas de décès (quelle qu'en soit l'origine) d'un salarié justifiant de 12 mois continus ou non d'affiliation à la garantie décès, il est versé pour chaque enfant à charge une rente annuelle d'éducation établie selon les modalités définies dans la convention de gestion avec l'organisme assureur :

- 3 % du PASS* par enfant de 0 à 10 ans révolus,
- 4,5 % du PASS par enfant de 11 à 17 ans révolus,
- 6 % du PASS par enfant de 18 à 26 ans révolus si poursuite d'études.

*Plafond annuel de la sécurité sociale.

Cette rente éducation est versée au représentant légal de l'enfant s'il est mineur, et directement au bénéficiaire s'il est majeur.

2. Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint non séparé de corps ou, à défaut, du concubin justifiant de 2 ans de vie commune ou d'un enfant à charge, il est versé au salarié à condition qu'il ait supporté lui-même les frais d'obsèques, une indemnité de frais d'obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur à la date du décès.

3. Définition des ayants droit

Il faut entendre par ayants droit :

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

Article 3

Dispositions communes

1. Maintien des garanties

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

Ainsi, le principe est que les prestations de protection sociale complémentaire liées à la réalisation d'un sinistre survenu pendant la période de validité du contrat d'assurance de groupe ne peuvent être remises en cause par la résiliation ultérieure dudit contrat.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article 7.1 de la loi Évin, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance du présent régime, est sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien

de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité, telle que définie dans le présent régime.

2. Revalorisation des prestations de prévoyance

À la fin de chaque année civile, la revalorisation des prestations de prévoyance est examinée par de conseil d'administration de l'organisme assureur, lequel fixe, pour chaque exercice, le coefficient servant à la revalorisation des prestations en cours de service.

3. Reprise du passif

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur par l'employeur, les prestations en cours de service à la date de ce changement continueront à être revalorisées selon les modalités prévues à l'alinéa 2 ci-avant.

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

Article 4

Cotisations

Article 4.1

Assiette, répartition

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

Les cotisations correspondant aux obligations légales liées à la mensualisation (maintien de salaire), et à l'assurance des charges sociales patronales sont à la charge exclusive de l'employeur.

La répartition des cotisations incapacité de travail est la suivante :

- 50 % employeur ;
- 50 % salarié.

La répartition des cotisations décès est la suivante :

- 65,71 % employeur ;
- 34,29 % salarié.

La répartition des cotisations de la garantie incapacité permanente de travail est la suivante :

- 57,78 % employeur ;
- 42,22 % salarié.

A. – Suspension du contrat de travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et d'incapacité permanente professionnelle sont maintenues sans versement de cotisations pour tout mois complet civil d'absence. Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation pour la garantie décès et incapacité temporaire et permanente est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur.

B. – Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le

régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi.

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'assuré doit fournir, en plus des justificatifs demandés pour l'obtention de la prestation, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

Article 4.2

Caractère obligatoire

En raison du caractère obligatoire de leur affiliation au contrat collectif de prévoyance, les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisation.

Article 5

Principe de solidarité

Les exploitations de polyculture, de viticulture, d'élevage, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières, des champignonnières, des entreprises de travaux agricoles et des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Sarthe devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, selon les mêmes modalités que l'accord national du 10 juin 2008 modifié par l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015.

Article 6

Cadres ressortissants de la CCN du 2 avril 1952

Les salariés soumis à la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 sont indemnisés dans les conditions prévues par l'article 15 de ladite convention.

Les cadres en arrêt de travail bénéficient d'indemnités journalières complémentaires prévues par la convention susvisée :

- dès le 1^{er} jour en cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle et aussi longtemps que sont versées les indemnités journalières légales ;
- à partir du 8^e jour d'arrêt, en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et aussi longtemps que sont versées les indemnités journalières légales.

Le présent accord permet aux salariés cadres de bénéficier d'indemnités journalières complémentaires dès le 4^e jour en cas de maladie ou d'accident de la vie privée avec des taux d'indemnisation conformes à ceux de la convention du 2 avril 1952.

La garantie d'incapacité temporaire supplémentaire est financée par les cotisations assises sur les rémunérations brutes versées à tous les salariés cadres réparties à hauteur de 50 % pour les employeurs et 50 % pour les salariés.

Article 7

Commission paritaire de suivi

Chacune des organisations représentatives des employeurs et des salariés désigne un représentant pour siéger au sein de la commission paritaire de suivi du présent accord.

Elle se réunira une fois par an en vue d'examiner les aménagements à apporter aux dispositions du présent accord.

Elle définit ses modalités de fonctionnement (envoi des convocations et secrétariat des réunions).

Article 8

Durée. – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut faire l'objet d'une révision ou dénonciation par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve d'un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent accord. »

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janvier 2019.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE Pays de la Loire, unité départementale de la Sarthe, 19, boulevard Paixhans, CS 41822, 72018 Le Mans Cedex.

Fait au Mans, le 4 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9852. – EXPLOITATIONS HORTICOLE ET DES PÉPINIÈRES
(Vendée)
(28 janvier 1969)**

(Étendue par arrêté du 16 juin 1971,
Journal officiel du 27 juillet 1971)

AVENANT N° 87 DU 25 JANVIER 2018

NOR : *AGRS1897136M*

IDCC : 9852

Entre :

Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de la Vendée,

D'une part, et

Syndicat FGA CFDT de la Vendée ;

Union départementale du syndicat CGT-FO de la Vendée ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC de la Vendée ;

Union départementale du syndicat CFTC de la Vendée,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Contrat intermittent

Il est inséré dans la convention collective un article 15 *bis* ainsi rédigé :

« Article 15 *bis*

Contrat de travail intermittent

1. Principe général

Les employeurs peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclus dans le cadre de services de remplacements, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, obligatoirement écrit. Le contrat de travail mentionne notamment la qualification du salarié et la durée annuelle minimale de travail du salarié. La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an et supérieure à 1 200 heures par an. Les heures dépassant la durée minimale fixée aux contrats ne peuvent excéder 1/3 de cette durée sauf accord du salarié.

2. Désignation précise des emplois

En application du principe général énoncé au 1 ci-dessus, par nature comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées et peuvent être pourvus par la conclusion de contrats de travail intermittent les emplois permanents suivants des exploitations relevant de la présente convention collective :

- les emplois d’agents de production [exécutants de niveau I, échelon 1] de la classification des emplois prévue par l’article 19 de la présente convention collective, soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation ;
- les emplois d’agents techniques spécialisés [spécialisés de niveau II, échelon 1 (ou 2)] de la classification des emplois prévue par l’article 19 de la présente convention collective, soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclus par des services de remplacement ;
- les emplois d’agents techniques qualifiés [qualifiés de niveau III, échelon 1 (ou 2)] de la classification des emplois prévue par l’article 19 de la présente convention collective, soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclus par des services de remplacement ;
- les emplois d’agents techniques hautement qualifiés [hautement qualifiés de niveau IV, échelon 1 (ou 2)] de la classification des emplois prévue par l’article 19 de la présente convention collective, soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclus par des services de remplacement ;
- les emplois de techniciens et agents de maîtrise [niveau V, échelon 1] de la classification des emplois prévue par l’article 19 de la présente convention collective, soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclus par des services de remplacement ;
- les emplois d’encadrement [niveaux I et II] de la classification des emplois prévue par l’article 19 de la présente convention collective, soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclus par des services de remplacement.

3. Période et horaire de travail

En ce qui concerne les périodes et les horaires de travail, il y a lieu de distinguer deux catégories de contrats de travail intermittent.

a) Contrat prévoyant des périodes de travail fixées avec précision

Le contrat de travail intermittent peut prévoir une ou plusieurs périodes travaillées par an en fixant avec précision la date de début et de fin de ces périodes. Le contrat précise la répartition des heures de travail à l’intérieur des périodes travaillées. Le salarié peut suivre l’horaire habituel de l’entreprise.

b) Contrat prévoyant des travaux saisonniers ou conclu dans le cadre de services de remplacement

Dans ce cas, le contrat de travail intermittent peut prévoir une ou plusieurs périodes de travail dont les dates de début et de fin ainsi que la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, peuvent ne pas être fixées avec précision au contrat, en raison de la nature de l’activité.

– d’une part, le contrat doit énumérer la nature des travaux saisonniers ou préciser qu’il est conclu dans le cadre d’un service de remplacement ;

– d’autre part, l’employeur doit notifier au salarié la date du début de chaque période de travail et les horaires de travail au moins 8 jours à l’avance. Sauf circonstances justifiées, le salarié doit se présenter au travail à la date indiquée sous peine de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu’au licenciement.

Lorsque le contrat de travail est conclu dans le cadre d'un service de remplacement, la date du début d'une période de travail peut être notifiée au salarié un jour avant, en cas de remplacement non prévisible. Dans ce cas, le salarié peut refuser deux fois par an sans justification d'effectuer cette période de travail et 2 autres fois en cas d'incompatibilité avec d'autres engagements professionnels sur présentation de justificatifs.

4. Rémunération

Le contrat de travail intermittent doit préciser les modalités de rémunération du salarié. À cet effet, les parties au contrat peuvent opter pour l'une des deux formules suivantes :

- soit la rémunération mensuelle des heures de travail effectivement faites au cours du mois, majorées de 13 % dont 10 % au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et 3 % au titre du paiement des jours fériés ;
- soit la rémunération mensualisée et lissée sur la base de 1/12 de la durée du travail annuelle prévue au contrat majorée de 13 % ».

Article 2

Entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé auprès de la DIRECCTE des Pays de la Loire, unité départementale de la Vendée, cité administrative Travot, 85020 La Roche-sur-Yon Cedex.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 25 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9853. – **EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES**
(Vendée)
(28 février 1968)

(Étendue par arrêté du 16 juin 1971,
Journal officiel du 27 juillet 1971)

AVENANT N° 93 DU 25 JANVIER 2018

NOR : AGRS1897137M

IDCC : 9853

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Vendée,

D'une part, et

Syndicat FGA CFDT de la Vendée ;

Union départementale du syndicat CGT-FO de la Vendée ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC de la Vendée ;

Union départementale du syndicat CFTC de la Vendée,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Contrat intermittent

Il est inséré dans la convention collective un article 14 *bis* ainsi rédigé :

« Article 14 *bis*

Contrat de travail intermittent

1. Principe général

Les employeurs peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclus dans le cadre de services de remplacements, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, obligatoirement écrit. Le contrat de travail mentionne notamment la qualification du salarié et la durée annuelle minimale de travail du salarié. La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an et supérieure à 1 200 heures par an. Les heures dépassant la durée minimale fixée aux contrats ne peuvent excéder 1/3 de cette durée sauf accord du salarié.

2. Désignation précise des emplois

En application du principe général énoncé au 1 ci-dessus, par nature comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées et peuvent être pourvus par la conclusion de contrats de travail intermittent les emplois permanents suivants des exploitations relevant de la présente convention collective :

- les emplois d’agents de production [exécutants de niveau I, échelon 1 (ou 2)] de la classification des emplois prévue par l’article 18 de la présente convention collective, soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation ;
- les emplois d’agents techniques spécialisés [spécialisés de niveau II, échelon 1 (ou 2)] de la classification des emplois prévue par l’article 18 de la présente convention collective, soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclus par des services de remplacement ;
- les emplois d’agents techniques qualifiés [qualifiés de niveau III, échelon 1 (ou 2)] de la classification des emplois prévue par l’article 18 de la présente convention collective, soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclus par des services de remplacement ;
- les emplois d’agents techniques hautement qualifiés [hautement qualifiés de niveau IV, échelon 1 (ou 2)] de la classification des emplois prévue par l’article 18 de la présente convention collective, soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclus par des services de remplacement ;
- les emplois de techniciens et agents de maîtrise de la classification des emplois prévue par l’article 18 de la présente convention collective, soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclus par des services de remplacement ;
- les emplois d’encadrement [niveaux I et II] de la classification des emplois prévue par l’article 18 de la présente convention collective, soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclus par des services de remplacement ;

3. Période et horaire de travail

En ce qui concerne les périodes et les horaires de travail, il y a lieu de distinguer deux catégories de contrats de travail intermittent.

a) Contrat prévoyant des périodes de travail fixées avec précision

Le contrat de travail intermittent peut prévoir une ou plusieurs périodes travaillées par an en fixant avec précision la date de début et de fin de ces périodes. Le contrat précise la répartition des heures de travail à l’intérieur des périodes travaillées. Le salarié peut suivre l’horaire habituel de l’entreprise.

b) Contrat prévoyant des travaux saisonniers ou conclu dans le cadre de services de remplacement

Dans ce cas, le contrat de travail intermittent peut prévoir une ou plusieurs périodes de travail dont les dates de début et de fin ainsi que la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, peuvent ne pas être fixées avec précision au contrat, en raison de la nature de l’activité.

- d’une part, le contrat doit énumérer la nature des travaux saisonniers ou préciser qu’il est conclu dans le cadre d’un service de remplacement ;
- d’autre part, l’employeur doit notifier au salarié la date du début de chaque période de travail et les horaires de travail au moins 8 jours à l’avance. Sauf circonstances justifiées, le salarié doit se présenter au travail à la date indiquée sous peine de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu’au licenciement.

Lorsque le contrat de travail est conclu dans le cadre d'un service de remplacement, la date du début d'une période de travail peut être notifiée au salarié un jour avant, en cas de remplacement non prévisible. Dans ce cas, le salarié peut refuser deux fois par an sans justification d'effectuer cette période de travail et 2 autres fois en cas d'incompatibilité avec d'autres engagements professionnels sur présentation de justificatifs.

4. Rémunération

Le contrat de travail intermittent doit préciser les modalités de rémunération du salarié. À cet effet, les parties au contrat peuvent opter pour l'une des deux formules suivantes :

– soit la rémunération mensuelle des heures de travail effectivement faites au cours du mois, majorées de 13 % dont 10 % au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et 3 % au titre du paiement des jours fériés ;

– soit la rémunération mensualisée et lissée sur la base de 1/12 de la durée du travail annuelle prévue au contrat majorée de 13 % ».

Article 2

Entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé auprès de la DIRECCTE des Pays de la Loire, unité départementale de la Vendée, cité administrative Travot, BP 789, 85020 La Roche-sur-Yon Cedex.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 25 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Accord national

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN AGRICULTURE
(10 juin 2008)**

AVENANT N° 6 DU 17 AVRIL 2018

NOR : AGRS1897138M

Entre :

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA ;

Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FNCUMA,

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le 15 septembre 2015, les organisations syndicales et professionnelles agricoles ont conclu l'avenant n° 4 de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance (complété par un avenant n° 5 signé le 28 septembre 2016), instituant des garanties collectives poursuivant un objectif social et caractérisées par la mise en œuvre du principe de solidarité.

Par le présent avenant n° 6, les organisations syndicales et professionnelles agricoles ont décidé d'élargir la mutualisation du fonds social de solidarité institué au niveau national aux accords dits « locaux ».

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont souhaité apporter des améliorations aux garanties frais de santé.

Les partenaires sociaux ont décidé de modifier le montant de référence lié au versement santé, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Enfin, les partenaires sociaux ont également décidé de modifier le mode de revalorisation annuelle des prestations du dispositif prévoyance.

Article 1^{er}

Modifications apportées à l'accord

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles signataires décident d'apporter les modifications suivantes :

– les paragraphes 3 et 4 de l'article 5.4 « Assiette de calcul des prestations » sont modifiés comme suit :

« Si une période de maladie a précédé le décès, le salaire de référence est revalorisé selon le coefficient déterminé par l'organisme assureur, intervenu entre la date d'arrêt de travail (l'état d'incapacité temporaire de travail ou d'incapacité – temporaire ou permanente – professionnelle), l'invalidité et le décès.

Si une période d'incapacité temporaire (professionnelle ou non) a précédé l'état d'incapacité permanente professionnelle ou d'invalidité, le salaire de référence est revalorisé selon le coefficient déterminé par l'organisme assureur intervenu entre la date d'arrêt de travail et la reconnaissance de l'incapacité permanente professionnelle ou de l'invalidité. »

L'article 5.8 est réécrit comme suit :

« Article 5.8

Revalorisation annuelle des prestations du dispositif de prévoyance »

Les prestations prévoyance, en cours de service, au titre du présent accord, feront l'objet d'une revalorisation selon les modalités définies par l'organisme assureur.

En cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat collectif d'assurance, auprès duquel l'employeur de l'exploitation ou l'entreprise agricole a décidé de s'assurer, le service des prestations est maintenu, conformément aux dispositions de l'article 6.6 du présent accord, au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation jusqu'à la survenance d'un événement contractuellement prévu mettant fin à la garantie (reprise d'activité, retraite décès...).

En cas de décès faisant suite à un arrêt de travail indemnisé, le salaire de référence au titre de la présente garantie est revalorisé selon le coefficient déterminé par l'organisme assureur. »

L'article 6.3 est réécrit comme suit :

« Article 6.3

Mise en œuvre du principe de solidarité »

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies aux articles 6.3.1 ci-après.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation hors taxes de la couverture frais de santé et prévoyance sera affectée au financement de ces mesures.

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

Article 6.3.1

Dispositifs de prévention et d'action sociale

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

- une action collective de prévention sur les troubles musculo-squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou maladie professionnelle dans les professions agricoles ;
- une action collective de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle/retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas de handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise ou sur l'exploitation agricole en prenant en charge, via une prime de 150 € à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, tel que défini aux articles 6.3.2 et 6.3.3.

Article 6.3.2

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisées

L'adhésion des salariés – y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant – à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, notamment pour l'un des congés ci-dessous :

- le congé sans solde ;
- le congé sabbatique ;
- le congé parental d'éducation à plein temps ;
- le congé pour création d'entreprise ;
- le congé de solidarité internationale ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de formation ;
- le congé d'enseignement ou de recherche.

Après cette période, lesdits salariés peuvent, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont ils relèvent à titre individuel à continuer de bénéficier de la garantie complémentaire santé sous réserve qu'ils s'acquittent seuls de l'intégralité de la cotisation au titre du contrat collectif concerné, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur.

Article 6.3.3

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisées

L'adhésion des salariés – y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant – à la couverture frais de santé et prévoyance est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail,

quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par le dispositif de protection sociale complémentaire.

Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement, et la cotisation pour le dispositif prévoyance est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur ».

Article 6.3.4

Mutualisation du fonds de solidarité national

Il est institué un fonds au niveau national destiné à recueillir la cotisation visée à l'article 6.3. Les accords des secteurs de la production agricole ayant un champ professionnel et/ou territorial plus restreint que l'accord national (dénommés « accords locaux ») peuvent participer à la mutualisation du fonds de solidarité institué au niveau national. Chaque année, les partenaires sociaux définissent les actions de solidarité prioritaires au niveau de la branche ».

La rubrique « Calcul du versement santé » de l'article 4.8 est réécrite comme suit :

« Calcul du versement santé :

Lorsque les conditions du bénéfice du dispositif du versement santé sont remplies, l'employeur doit verser mensuellement au salarié une participation patronale visant à l'aider à financer sa complémentaire santé individuelle, le temps de la durée du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission.

Cette participation patronale correspond à un montant mensuel équivalant à la contribution patronale de la couverture collective et obligatoire frais de santé majorée de 25 %. En tout état de cause, le montant de référence lié au versement santé ne peut être inférieur au seuil fixé annuellement par arrêté.

Le montant de cette participation doit être proratisé selon le nombre d'heures mensuelles pour les salariés à temps partiel.

La participation patronale est exonérée de cotisations sociales dans les limites prévues par le code de la sécurité sociale mais entre dans l'assiette CSG-CRDS. »

L'annexe 1 « Dispositif frais de santé » est modifiée comme suit :

Le tableau des garanties est remplacé par le tableau ci-après, en annexe 1 du présent avenant.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant celui de la publication de son arrêté d'extension.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 17 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1

Dispositif frais de santé

NATURE DES RISQUES	Remboursement régime de base		Remboursement garanties complémentaires santé (incluant le remboursement du régime de base)			
	MSA Hors <i>Alsace/Moselle</i>	MSA <i>Alsace/Moselle</i>	Socle obligatoire <i>conventionnel</i>	Option 1	Option 2	Option 3
	Frais médicaux					
Honoraires et dépassement d'honoraires des généralistes et spécialistes ⁽¹⁾	70 %	90 %	100 % BR	150 % BR (non DPTM) 170 % BR (DPTM)	200 % BR (non DPTM) 220 % BR (DPTM)	200 % BR (non DPTM) 220 % BR (DPTM)
Actes techniques et dépassement d'honoraires ⁽¹⁾	70 %	90 %	100 % BR	150 % BR (non DPTM) 170 % BR (DPTM)	200 % BR (non DPTM) 220 % BR (DPTM)	200 % BR (non DPTM) 220 % BR (DPTM)
Radiologie et dépassement d'honoraires (radio, scanner, IRM...) ⁽¹⁾	70 %	90 %	100 % BR	150 % BR (non DPTM) 170 % BR (DPTM)	190 % BR (non DPTM) 210 % BR (DPTM)	190 % BR (non DPTM) 210 % BR (DPTM)
Sages-femmes	70 %	90 %	100 % BR	150 % BR	200 % BR	200 % BR
Auxiliaires médicaux	60 %	90 %	100 % BR	150 % BR	200 % BR	200 % BR
Analyses médicales	60 % ou 100 %	90 % à 100 %	100 % BR	120 % BR	180 % BR	180 % BR
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, sophrologie	–	–	30 € / 1 séance par an par bénéficiaire	30 €/2 séances/an par bénéficiaire	30 €/4 séances/an par bénéficiaire	30 €/4 séances/an par bénéficiaire
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	0 € à 150 €/an par bénéficiaire	0 € à 150 €/an par bénéficiaire	0 € à 150 €/an par bénéficiaire	30 € à 180 €/an par bénéficiaire	50 € à 200 €/an par bénéficiaire	50 € à 200 €/an par bénéficiaire
Actes de prévention ⁽²⁾	35 % à 70 %	35 % à 90 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR

NATURE DES RISQUES	Remboursement régime de base		Remboursement garanties complémentaires santé (incluant le remboursement du régime de base)			
	MSA Hors Alsace/Moselle	MSA Alsace/Moselle	Socle obligatoire conventionnel	Option 1	Option 2	Option 3
Pharmacie						
Médicaments à service médical rendu « majeur ou important »	65 % BR	90 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments à service médical rendu « modéré »	30 % BR	80 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments à service médical rendu « faible »	15 % BR	15 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base	–	–	Néant	20 €/an/bénéficiaire	30 €/an/bénéficiaire	40 €/an/bénéficiaire
Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	–	–	Néant	20 €/an/bénéficiaire	30 €/an/bénéficiaire	40 €/an/bénéficiaire
Hospitalisation (conventionné ou non)						
Frais de séjour	80 % à 100 %	100 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Honoraire médical et chirurgical	80 % à 100 %	100 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Dépassements d'honoraires	–	–	100 % BR (non DPTM) ⁽¹⁾ 155 % BR (DPTM)	100 % BR (non DPTM) ⁽¹⁾ 155 % BR (DPTM)	100 % BR (non DPTM) ⁽¹⁾ 250 % BR (DPTM)	100 % BR (non DPTM) ⁽¹⁾ 250 % BR (DPTM)
Forfait journalier hospitalier (sauf éta- blissements médicaux sociaux)	–	100 %	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Forfait actes lourds (18 €) (actes affectés d'un coefficient ≥ 60 ou d'un tarif ≥ 120 €)	–	–	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière	–	–	25 €/jour	30 €/jour	40 €/jour	75 €/jour pendant 60 jours maximum/an puis 25 € par jour

NATURE DES RISQUES	Remboursement régime de base		Remboursement garanties complémentaires santé (incluant le remboursement du régime de base)			
	MSA Hors Alsace/Moselle	MSA Alsace/Moselle	Socle obligatoire conventionnel	Option 1	Option 2	Option 3
Maternité	-	-	25 €/jour	55 €/jour	80 €/jour	80 €/jour
Psychiatrie	-	-	25 €/jour	30 €/jour	40 €/jour	75 €/jour pendant 45 jours an
Frais accompagnant (moins de 16 ans)	-	-	Néant	25 €/jour	35 €/jour	50 €/jour pendant 10 jours maximum/an puis 30 € par jour
Maternité ⁽³⁾	-	-	1/3 PMSS	1/3 PMSS	2/5 PMSS	2/5 PMSS
Frais de transport	65 %	65 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Cure thermale (y compris forfait de surveillance médicale, forfait ther- mal, frais d'hébergement et frais de transport)	65 % à 70 %	65 % à 90 %	65 % à 90 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR + 150 €/an par bénéficiaire

Nature des risques	Remboursement régime de base		Remboursement garanties complémentaires santé (incluant le remboursement du régime de base)			
	MSA Hors Alsace/Moselle	MSA Alsace/Moselle	Socle obligatoire conventionnel	Option 1	Option 2	Option 3
Dentaire						
Soins dentaires	70 %	90 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Inlays et Onlays (acceptés par le régime de base)	70 %	90 %	125 % BR	200 % BR	225 % BR	250 % BR
Inlay cores (acceptés par le régime de base)	70 %	90 %	125 % BR	125 % BR	125 % BR	690 % BR + 400 €/an par bénéficiaire
Prothèses dentaires (acceptées par le régime de base y compris prothèses implantoprotées)	70 %	90 %	210 % BR + 300 €/an par bénéficiaire	210 % BR + 360 €/an par bénéficiaire	210 % BR + 450 €/an par bénéficiaire	

Nature des risques	Remboursement régime de base		Remboursement garanties complémentaires santé (incluant le remboursement du régime de base)			
	MSA Hors Alsace/Moselle	MSA Alsace/Moselle	Socle obligatoire conventionnel	Option 1	Option 2	Option 3
Prothèses dentaires (refusées par le régime de base) [y compris implantologie pour les options 1, 2 et 3]	-	-	Néant	150 €/an/bénéficiaire	300 €/an/bénéficiaire	300 €/an/bénéficiaire
Parodontologie (refusée par le régime de base)	-	-	Néant	80 €/an/bénéficiaire	90 €/an/bénéficiaire	100 €/an/bénéficiaire
Orthodontie (acceptée par le régime de base)	70 % à 100 %	90 % à 100 %	160 % BR	160 % BR	230 % BR	300 % BR
Orthodontie (refusée par le régime de base)	-	-	Néant	100 €/an/bénéficiaire	200 €/an/bénéficiaire	200 €/an/bénéficiaire
Optique						
Fréquence de prise en charge de l'équipement optique (monture + verre) ⁽⁴⁾			Tous les 2 ans	Tous les 2 ans	Tous les 2 ans	Tous les 2 ans
Monture seule	60 %	90 %	455 % BR	60 %/90 % BR + 100 €	60 %/90 % BR + 150 €	60 %/90 % BR + 150 €
2 verres simples classe (a) ⁽⁵⁾	60 %	90 %	60 %/90 % BR + 200 €	60 %/90 % BR + 200 €	60 %/90 % BR + 300 €	60 %/90 % BR + 300 €
2 verres complexes classe (b) ⁽⁵⁾	60 %	90 %	60 %/90 % BR + 350 €	60 %/90 % BR + 500 €	60 %/90 % BR + 600 €	60 %/90 % BR + 600 €
2 verres très complexes classe (c) ⁽⁵⁾	60 %	90 %	60 %/90 % BR + 350 €	60 %/90 % BR + 500 €	60 %/90 % BR + 600 €	60 %/90 % BR + 600 €
1 verre simple classe (a) et 1 verre complexe classe (b) ⁽⁵⁾	60 %	90 %	60 %/90 % BR + 275 €	60 %/90 % BR + 350 €	60 %/90 % BR + 450 €	60 %/90 % BR + 450 €
1 verre simple classe (a) et 1 verre très complexe classe (c) ⁽⁵⁾	60 %	90 %	60 %/90 % BR + 275 €	60 %/90 % BR + 350 €	60 %/90 % BR + 450 €	60 %/90 % BR + 450 €

Nature des risques	Remboursement régime de base		Remboursement garanties complémentaires santé (incluant le remboursement du régime de base)			
	MSA Hors Alsace/Moselle	MSA Alsace/Moselle	Socle obligatoire conventionnel	Option 1	Option 2	Option 3
1 verre complexe classe (b) et 1 verre très complexe classe (c) ⁽⁵⁾	60 %	90 %	60 %/90 % BR + 350 €	60 %/90 % BR + 500 €	60 %/90 % BR + 600 €	60 %/90 % BR + 600 €
Lentilles (refusées et acceptées par le régime de base)	0 % à 60 %	0 % ou 90 %	100 % BR + 100 €/an par bénéficiaire	100 % BR + 150 €/an par bénéficiaire	100 % BR + 200 €/an par bénéficiaire	100 % BR + 200 €/an par bénéficiaire
Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil (par œil)	-	-	Néant	Néant	Néant	300 €/an/ par bénéficiaire
Prothèse hors dentaire						
Prothèse auditive (hors entretien)	60 %	90 %	100 % BR	400 % BR + 200 €/an par bénéficiaire	400 % BR + 200 €/an par bénéficiaire	400 % BR + 200 €/an par bénéficiaire
Autres prothèses et petit appareillage	60 %	90 %	100 % BR	150 % BR	200 % BR	200 % BR
Gros appareillage	100 %	100 %	100 % BR	200 % BR	200 % BR	285 % BR + 200 €/an (fauteuil roulant)
Fourniture médicale et pansement	60 %	90 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR

Nature des risques	Remboursement régime de base		Remboursement garanties complémentaires santé (incluant le remboursement du régime de base)			
	MSA Hors Alsace/Moselle	MSA Alsace/Moselle	Socle obligatoire conventionnel	Option 1	Option 2	Option 3
<p>Légende :</p> <p>BR : base de remboursement. TM : ticket modérateur. DPTM : dispositif de pratique tarifaire maîtrisée. FR : frais réels.</p> <p>(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/OPTAM-CO).</p> <p>(2) Tous les actes de prévention (cf. arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code) sont pris en charge au titre du présent dispositif frais de santé et pour chaque bénéficiaire ⁽¹⁾ Médecin adhérent ou non à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/OPTAM-CO).</p> <p>(3) Dans la limite des frais réellement engagés.</p> <p>(4) Prise en charge tous les 2 ans sauf pour les mineurs, sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles.</p> <p>Verres simples classe (a) : verres unifocaux dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre ≤ + 4,00 dioptries.</p> <p>Verres complexes classe (b) : verres unifocaux dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre > + 4,00 dioptries et verres multifocaux ou progressifs.</p> <p>Verres très complexes classe (c) : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de - 8,00 à + 8,00 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries. (5) Y compris forfait monture.</p>						

Directeur de la publication : Yves Struillou
165180200-000518
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
