

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2011/25 DU 16 JUILLET 2011

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi et de la santé	1
Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire.....	103

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/25

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Aéraulique (installation, entretien et réparation) : avenant n° 53 du 7 février 2011 relatif à la période d'essai.....	4
Aéraulique (installation, entretien et réparation) : accord du 7 février 2011 relatif à la commission de validation des accords collectifs.....	6
Alimentaires (industries) : avenant n° 92 du 24 février 2011 relatif à la création d'une CPNEFP.....	12
Alimentaires et produits exotiques (industries) : accord du 11 février 2011 relatif à la prévoyance	16
Audiovisuel (électronique, équipement ménager) : avenant n° 2 du 16 mars 2011 à l'accord du 8 avril 2005 relatif au fonctionnement du CFA	28
Biscuiteries, chocolateries, préparation pour entremets (industries) : avenant du 11 février 2011 relatif à la prévoyance	34
Bonneterie, lingerie, confection (commerces de gros) : accord du 26 janvier 2011 relatif au champ d'application	44
Boucherie, boucherie-charcuterie : avenant n° 25 du 8 mars 2011 relatif au financement des CQP.....	46
Hôtellerie de plein air : accord du 28 mars 2011 relatif à la mise en place de chèques-vacances	48
Hôtellerie de plein air : accord du 28 mars 2011 relatif à la commission paritaire de validation	55
Matériaux de construction (négoce [ouvriers, ETAM, cadres]) : avenant du 22 février 2011 à l'accord-cadre du 13 mars 2002 relatif aux CQP.....	60
Métallurgie (Maubeuge) : accord du 5 mai 2011 relatif aux salaires et à la prime de panier	62
Métallurgie (Maubeuge) : accord du 5 mai 2011 relatif à la prime de vacances 2010-2011	66
Régies de quartier (Comité national) : avenant n° 17 du 17 février 2011 relatif à la prévoyance	68
Sport : avenant n° 57 du 10 février 2011 relatif à la commission paritaire d'interprétation...	81
Sport : accord du 30 mars 2011 relatif au champ d'application.....	84
Sport : avenant n° 58 du 4 mai 2011 relatif au CQP « Moniteur football américain ».....	87

Sport : avenant n° 59 du 4 mai 2011 relatif au CQP « Technicien de cheerleading »	89
Sport : avenant n° 60 du 4 mai 2011 relatif au CQP « Animateur de badminton »	91
Sport : avenant n° 61 du 4 mai 2011 relatif au CQP « Moniteur de tir sportif »	93
Textile (industrie) : accord du 25 janvier 2011 relatif au travail sur plusieurs postes	95
Travail temporaire (entreprises) : accord du 3 février 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	97
Travail temporaire (entreprises) : accord du 1 ^{er} mars 2011 relatif à la formation professionnelle	100

Brochure n° 3023

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

AVENANT N° 53 DU 7 FÉVRIER 2011

RELATIF À LA PÉRIODE D'ESSAI

NOR : ASET1150815M

IDCC : 1412

Entre :

Le SNEFCCA,

D'une part, et

La FM CGC ;

La FGMM CFDT ;

La FNSM CFTC ;

La FCM FO ;

La FTM CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de l'article 3.2

Afin d'être en corrélation avec l'avenant n° 45 du 17 décembre 2008, ayant modifié l'article 10.1 de la convention collective, et la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, l'article 3.2 de la convention est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3.2

Essai

Le contrat de travail n'est considéré comme conclu qu'à la fin d'une période d'essai qui est de :

- 1 mois pour les niveaux I et II ;
- 2 mois pour les salariés des niveaux III et IV ;
- 3 mois pour les salariés de niveau V ;
- 4 mois pour les salariés des niveaux VI et VII.

Exceptionnellement, celle-ci peut être prolongée une seule fois, à la condition que cette possibilité ait été prévue dans le contrat de travail, qu'elle soit acceptée de part et d'autre et que la prolongation n'excède pas :

- 1 mois pour les niveaux I ou II ;
- 2 mois pour les niveaux III, IV, VI ;
- 3 mois pour le niveau V ;
- 4 mois pour le niveau VII.

Le respect d'un délai de prévenance par l'employeur et le salarié en cas de rupture du contrat de travail pendant la période d'essai est impératif. Les délais de prévenance applicables à l'employeur et aux salariés sont ceux prévus par la loi.

Le présent article est en corrélation avec l'article 10.1 s'agissant des cadres. »

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini par la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes (code IDCC 1412).

Article 3

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 4

Notification. – Dépôt. – Extension

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, fera l'objet d'un dépôt auprès la direction générale du travail. Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 5

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le jour suivant celui où les formalités de dépôt auront été accomplies.

Fait à Paris, le 7 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3023

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 7 FÉVRIER 2011

RELATIF À LA COMMISSION DE VALIDATION DES ACCORDS COLLECTIFS

NOR : ASET1150822M
IDCC : 1412

PRÉAMBULE

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 offre une nouvelle possibilité de négociation avec les représentants du personnel, codifiée aux articles L. 2232-21, L. 2232-22 et L. 2232-23 du code du travail.

Les articles en question prévoient les dispositions suivantes :

Principe

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

Toutefois, il n'est pas possible de négocier par ce biais les accords mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail (accords de méthode sur l'information et la consultation du comité d'entreprise sur les projets de licenciement économique de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours).

Organisation

Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

La commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

La validité des accords d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire de branche.

La commission paritaire de branche contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Si l'une des conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.

Par ailleurs, à défaut de stipulations différentes d'un accord de branche, la commission paritaire de branche comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Temps passé aux négociations

Le temps passé aux négociations n'est pas imputable sur les heures de délégation. Chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois, si besoin.

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

Enfin, l'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

L'objet du présent accord est de fixer les conditions de fonctionnement de la commission paritaire de validation, dans le respect du socle légal exposé ci-dessus. Les parties conviennent par ailleurs que le rappel du contenu des articles L. 2232-21, L. 2232-22 et L. 2232-23 du code du travail ci-dessus n'est opéré qu'à titre indicatif, sans volonté de le contractualiser. Par conséquent, en cas de changement de la réglementation, les dispositions légales primeront.

Article 1^{er}

Rôle de la commission

Le rôle de la commission est de contrôler, en vue de leur validation, que les accords collectifs, conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, qui lui sont soumis, n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Article 2

Champ de compétence

La commission paritaire de validation de la branche professionnelle est compétente pour examiner les accords conclus par les entreprises de moins de 200 salariés ou les établissements appartenant à des entreprises de moins de 200 salariés, situées dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale, dans les conditions exposées au paragraphe « Principe » du préambule du présent accord.

Article 3

Composition de la commission

La commission paritaire de branche comprend deux collèges :

Un collège salarié composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

Les fédérations désigneront les membres titulaires et suppléants.

Un collège employeur composé d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs et comprenant autant de titulaires et suppléants.

En l'occurrence, il s'agit de la délégation patronale désignée par la chambre syndicale nationale des entreprises du froid, d'équipements de cuisines professionnelles et du conditionnement de l'air (SNEFCCA).

Les représentants suppléants peuvent siéger en présence des représentants titulaires, mais n'ont alors qu'une voix consultative et non pas délibérative.

En revanche, lorsque les représentants suppléants remplacent les représentants titulaires, leur voix est délibérative.

Enfin, lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

Article 4

Présidence de la commission

Lors de la première réunion de la commission, chaque collège désigne son président, à la majorité en nombre des suffrages exprimés au sein du collège concerné avec un quorum de 3 membres présents.

Les présidents sont élus pour une durée de 2 ans. Toutefois, lorsque l'un des postes devient vacant avant cette échéance, il est procédé à une nouvelle désignation.

La commission est coprésidée par le président des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et par le président des représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Article 5

Siège de la commission

Le siège de la commission est situé à l'adresse des locaux du SNEFCCA, 6, rue de Montenotte, 75017 Paris.

Article 6

Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la commission est assuré par le SNEFCCA.

Article 7

Saisine de la commission

L'employeur avertit la commission par le biais du secrétariat 15 jours calendaires avant l'ouverture de la négociation.

Il adresse en même temps au secrétariat les informations suivantes :

- raison sociale de l'entreprise ;
- adresse précise de l'entreprise ;
- code APE de l'entreprise ;
- activité principale de l'entreprise ;
- effectif de l'entreprise ;
- preuve de la convocation des organisations syndicales à la négociation du protocole d'accord préélectoral (si la taille de l'entreprise le justifie) ;
- le PV de résultat des élections (si la taille de l'entreprise le justifie) ;
- l'objet de la négociation qui débute et copie des éventuels documents remis aux institutions représentatives du personnel ;
- noms, coordonnées (courriel, numéro de téléphone, adresse postale précise) et poids électoral des membres des institutions représentatives sollicités pour négocier.

Ces informations sont envoyées au secrétariat par le biais de l'adresse mail unique suivante : contact@snefccca.com.

Le secrétariat accuse réception du dossier par retour de mail, dans les 15 jours.

Dans l'hypothèse où le dossier ne comporte pas tous les éléments précités, le secrétariat demande à l'employeur de compléter son dossier.

Dès que le dossier est complet, le secrétariat adresse par mail une copie à l'ensemble des membres de la commission de validation.

Dans un deuxième temps, lorsque l'accord est conclu au sein de l'entreprise, l'employeur adresse au secrétariat :

- un exemplaire original de l'accord signé par les parties et soumis à validation, en version papier, par voie postale, et un exemplaire en version numérique, sous format word, à l'adresse mail unique ;
- une attestation des signataires de l'accord soumis à validation, certifiant que les règles posées par l'article L. 2232-27-1 du code du travail ont été respectées, par mail, à l'adresse mail unique.

Article L. 2232-27-1 du code du travail :

« La négociation entre l'employeur et les élus ou les salariés de l'entreprise mandatés se déroule dans le respect des règles suivantes :

- 1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- 2° Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- 3° Concertation avec les salariés ;
- 4° Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Par ailleurs, les informations à remettre aux élus titulaires ou aux salariés mandatés préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur. »

Le secrétariat accuse de nouveau réception de ces éléments, par retour de mail, dans les 15 jours.

Ces derniers éléments ne peuvent être envoyés aux membres de la commission moins de 8 jours avant la réunion de la commission paritaire de validation.

Le secrétariat informe enfin l'employeur du point de départ du délai de 4 mois dont dispose la commission pour prendre position, à savoir la date de réception du dossier complet par les organisations syndicales de salariés.

Les organisations syndicales de salariés accusent réception du dossier complet auprès du secrétariat dans les 15 jours, afin que ce dernier puisse communiquer à l'employeur le point de départ du délai de 4 mois.

Si le dossier n'est pas complet, le délai ne court pas.

Article 8

Organisation des réunions

Le secrétariat convoque les membres de la commission au moins 8 jours calendaires à l'avance, en précisant la date, heure, lieu de la réunion, ordre du jour.

Le secrétariat fixe la date et la durée des réunions en fonction du nombre d'accords soumis pour validation et de leur fréquence. La périodicité pourra varier en conséquence.

Les réunions sont présidées alternativement par le président des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et par le président des représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Le sort désigne celui des coprésidents qui préside la première réunion de la commission.

Le président ouvre la séance et demande à chaque participant d'émarger la liste de présence établie par le secrétariat de la commission.

Le secrétariat de la commission fait une présentation succincte de chaque dossier de demande de validation.

Les membres de la commission sont appelés à s'exprimer, sous la direction du président qui organise les débats.

Il est ensuite passé au vote à main levée.

Lorsque tous les dossiers de demande de validation et, éventuellement, les autres points à l'ordre du jour ont été examinés, le président qui a ouvert la séance clôt les débats et lève la séance.

Article 9

Décisions de la commission

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission rend :

- soit une décision d'irrecevabilité ;
- soit une décision de validation ;
- soit une décision de rejet.

La décision d'irrecevabilité est rendue lorsque :

- l'entreprise ne rentre pas dans le champ de compétence de la commission ;
- l'entreprise n'a pas communiqué tous les éléments nécessaires.

La décision de rejet est liée au non-respect des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles.

Il est précisé que la commission ne peut se prononcer sur « l'opportunité de l'accord ».

Pour être validé, l'accord doit obtenir la double majorité des votes, à savoir un vote positif au sein du collège employeur, et également un vote positif au sein du collège salarié.

Dans chaque collège, la majorité sera obtenue à la majorité des présents, avec un minimum de 3 présents par collège (les titulaires votent et à défaut les suppléants lorsqu'ils assurent leur remplacement).

En cas d'égalité au sein d'un collège, la majorité ne sera pas considérée comme atteinte.

Dans l'hypothèse où il y aurait moins de 3 présents, dans un des collèges ou bien les deux, la séance est reportée et le vote a lieu à la majorité des présents dans chaque collège.

Si la double majorité n'est pas atteinte, l'accord n'est pas validé et fait l'objet d'une décision de rejet.

La décision de la commission est consignée dans le procès-verbal de la réunion.

Lorsque la commission saisie n'a pas pris sa décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation, l'accord est réputé validé.

Le délai de 4 mois court à compter de la réception du dossier complet par les organisations syndicales de salariés, envoyé par le secrétariat.

Les organisations syndicales accusent réception du dossier auprès du secrétariat dans les 15 jours qui informe ensuite l'entreprise.

A défaut de dossier complet, le délai ne court pas.

Article 10

Notification de la décision

La décision explicite de validation est notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, accompagnée d'un original de l'accord, revêtu, sur toutes ses pages, du cachet de la commission paritaire, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La décision d'irrecevabilité ou de rejet est également notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

Le secrétariat adresse la décision dans un délai de 15 jours à compter de la date de la réunion au cours de laquelle la décision a été prise et dans les 4 mois à compter de la réception du dossier complet par les organisations syndicales ; à défaut de décision adressée dans les 4 mois, l'accord est réputé avoir été validé.

La notification s'effectue aux adresses postales qui ont été communiquées à la commission lors de sa saisine.

Article 11

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini par la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes (code IDCC 1412).

Article 12

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 13

Notification. – Dépôt. – Extension

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail. Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 14

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le jour suivant celui où les formalités de dépôt définies à l'article 13 auront été accomplies.

Fait à Paris, le 7 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNEFCCA.

Syndicats de salariés :

FM CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FTM CGT.

Brochure n° 3127

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

AVENANT N° 92 DU 24 FÉVRIER 2011
RELATIF À LA CRÉATION D'UNE CPNEFP

NOR : ASET1150824M
IDCC : 1396

Entre :

L'ADEPALE,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT ;

La CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Création

Les parties au présent accord créent une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Article 2

Rôle et missions

La commission paritaire nationale de l'emploi est une instance consultative dépendante de la commission nationale paritaire. De sa propre initiative, dans le cadre des missions qui lui sont confiées par le présent accord, ou sous l'impulsion de la commission paritaire nationale elle traite de thématiques en lien avec l'emploi et la formation professionnelle.

En matière d'emploi, elle a pour mission :

- d'émettre des avis sur les orientations à prendre ou les actions à conduire pour assurer aux entreprises de la branche la disponibilité des compétences nécessaires à leur fonctionnement ;
- d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois dans la branche ;

- de saisir l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries alimentaires pour la conduite de toute étude utile à une meilleure connaissance des emplois et qualifications dans la branche ;
- de prendre toute initiative utile pour établir des liaisons nécessaires avec les administrations ou organismes publics ayant des attributions en matière d’emploi afin d’obtenir les renseignements statistiques dont ils pourraient disposer ;
- de prendre connaissance des recherches de reclassement par les entreprises de la branche en cas de licenciement pour motif économique de plus de 10 salariés appartenant au même établissement.

En matière de formation, elle a pour mission :

- de participer à l’étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle, existant pour les différents niveaux de qualifications. A cette fin, elle peut solliciter l’OPCA de la branche pour financer, sur ses fonds mutualisés, des études ou des actions collectives ;
- d’étudier les qualifications et les formations qui lui paraissent devoir être développées dans la branche et d’informer l’OPCA de la branche de ces priorités ;
- d’émettre des avis sur les mesures de nature à favoriser les formations diplômantes débouchant sur des postes reconnus par les classifications ;
- d’examiner les études conduites par l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries alimentaires ;
- d’établir les certificats de qualification professionnelle (CQP) délivrés par la branche. Ces derniers sont formalisés par un accord collectif. Les certificats de qualification professionnelle sont établis selon les modalités de l’accord n° 57 telles que modifiées par les dispositions de l’article 5 du présent accord ;
- de déposer les certificats de qualification professionnelle (CQP) à la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) et d’en demander, le cas échéant, l’inscription au registre national de la certification professionnelle ;
- d’étudier les adaptations à apporter aux certificats de qualification professionnelle (CQP) reconnus par la branche et au certificat de compétences professionnelles (CCP) de la branche pour en assurer l’adaptation avec l’évolution des emplois.

Il est rappelé que par accords collectifs la branche reconnaît 16 certificats de qualifications professionnelles (13 CQP transversaux communs à plusieurs branches des industries alimentaires, 3 CQP spécifiques à la branche) et un certificat de compétences professionnelles (CCP).

Pour la réalisation de ses missions, la CPNEFP s’appuie notamment sur les études réalisées par l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries alimentaires ainsi que sur le rapport annuel d’activité de la commission financière pour les industries de produits alimentaires élaborés de l’OPCA de la branche. Ce dernier peut également être invité à intervenir lors d’une réunion de la CPNEFP pour faire un point à date de son actualité.

Article 3

Composition de la commission

La commission est composée de :

- un représentant nommément désigné de chaque organisation syndicale représentative dans la branche et signataire de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés ;
- un nombre équivalent de représentants employeurs nommément désignés par l’ADEPALE.

Les représentants sont désignés pour une durée de 2 ans et ne peuvent être révoqués que par l’organisation qui les a désignés.

En cas d'empêchement d'un représentant nommément désigné pour participer à une réunion de la CPNEFP, l'organisation l'ayant nommé pourra désigner un suppléant.

La CPNEFP est présidée en alternance pour une durée de 2 ans par un représentant désigné par le collège des employeurs puis par le collège des salariés. Le collège qui n'assure pas la présidence désigne un vice-président choisi parmi les membres nommément désignés. Le vice-président assure la présidence de séance de la réunion en cas d'empêchement du président.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'ADEPALE.

Le président de la CPNEFP, et en cas d'empêchement de ce dernier le vice-président, est le rapporteur des travaux de la CPNEFP auprès de la commission nationale paritaire.

Le secrétariat de la commission doit être tenu informé de toute modification des mandats de représentation.

Sur justification de leur participation effective à une réunion de la CPNEFP, présentée à l'employeur au moins 1 semaine à l'avance, les représentants salariés travaillant dans des entreprises relevant de la présente convention bénéficieront d'autorisations d'absence pour participer aux travaux de la commission. Le temps passé aux réunions de la commission leur sera payé par leur entreprise comme temps de travail effectif.

Les frais de réunion seront rémunérés dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que ceux prévus par l'article 5 de la convention collective.

Article 4

Fonctionnement de la commission

L'ordre du jour des réunions de la CPNEFP est arrêté conjointement par le président et le vice-président. Quand des documents de séance sont prévus, ils sont adressés dans la mesure du possible avant la réunion.

La commission se réunit au moins une fois par an. En cas de besoin, des réunions peuvent être organisées sur demande de la majorité des membres de l'un ou l'autre de ses collèges ou sur demande de la commission nationale paritaire.

La tenue d'une réunion repose sur un quorum de 3/5 des représentants de chaque collège. Ce quorum est apprécié 2 semaines avant la date de la réunion sur la base des réponses à la convocation. Si à cette date le quorum n'est pas atteint, la réunion est reportée.

Lors de la réunion, des avis peuvent être adoptés par les membres de la commission quel que soit le quorum. Les avis sont adoptés par collège à la majorité de ses représentants présents.

Article 5

Dispositions diverses

Afin de tenir compte de la création d'une CPNEFP dans la branche, les modifications suivantes sont apportées à l'accord n° 57 du 3 mai 2001 relatif à l'élaboration et à l'adoption des certificats de qualification professionnelle (CQP).

A l'alinéa 4, « Certificat de qualification professionnelle » est remplacé par « Certificat de qualification ou de compétence professionnelle ».

A l'alinéa 5, « d'un CQP existant » est remplacé par « d'un CQP ou d'un CCP existant » et « du service social et formation de la FIAC » est remplacé par « de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ».

A l'alinéa 7, « le service social et formation de la FIAC » est remplacé par « la CPNEFP ».

Les deux tirets de l'alinéa 7 sont remplacés par les alinéas suivants :

- « – un référentiel d'activité permettant d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et compétences nécessaires ;
- un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis ».

L'alinéa 10 est remplacé par l'alinéa suivant :

« Les référentiels d'activité et de certification sont soumis à l'examen de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle pour adoption. »

A l'alinéa 11 « Commission nationale paritaire » est remplacé par « Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle ».

Dans la partie « Communication », le troisième tiret est supprimé ; le second tiret est remplacé par :

- « – une copie de l'accord d'adoption est adressée pour information à l'OPCA de la branche ».

Après l'alinéa 11 est inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« La commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle soumet à la commission paritaire nationale les référentiels d'activité et de certification qu'elle a adoptés afin que le CQP soit formalisé au travers d'un accord collectif. »

Après l'alinéa 10 est inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Un CQP peut également être élaboré dans un cadre interbranche selon les modalités de l'article 6 de l'accord du 18 juin 2007 relatif à la reconnaissance des CQP IA dans diverses branches des industries alimentaires. »

Article 6

Date d'effet

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature.

Article 7

Dépôt

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

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

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3092

Convention collective nationale

IDCC : 504. – INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES

Convention collective nationale

**IDCC : 506. – FABRICANTS, IMPORTATEURS ET TRANSFORMATEURS
DE PRODUITS EXOTIQUES
(1^{er} avril 1969)**

ACCORD DU 11 FÉVRIER 2011

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1150805M

IDCC : 504, 506

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet d'améliorer les dispositions de l'accord relatif à la prévoyance du 29 février 2008. De ce fait, le présent accord se substitue à compter de sa date d'effet aux dispositions antérieures de l'accord du 29 février 2008.

En effet, les partenaires sociaux ont décidé de modifier le régime de prévoyance en améliorant la garantie décès, la garantie rente éducation et la garantie incapacité de travail et en créant une garantie allocation obsèques ainsi qu'une garantie rente handicap. Ils ont également décidé de mettre en place le dispositif de portabilité des droits financé par mutualisation en application de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du travail.

Le taux de cotisation global reste inchangé.

Les organismes assureurs désignés sont reconduits.

Les modalités de l'ensemble du régime de prévoyance sont définies ci-après.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries alimentaires diverses du 27 mars 1969 et des industries des produits exotiques du 1^{er} avril 1969.

Le présent accord s'applique en France métropolitaine et dans les DOM.

Article 2

Salariés bénéficiaires

Les bénéficiaires des garanties prévues par le présent accord sont les salariés non cadres titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise.

Les VRP sont exclus de l'application de ce régime.

Article 3

Maintien et cessation des garanties de prévoyance

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 8.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

Article 4

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations décès et rente éducation est le salaire brut annuel (tranches A et B) soumis à cotisation durant les 4 trimestres civils précédant le décès, la déclaration en invalidité permanente et totale ou l'arrêt de travail du salarié si une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès.

Le salaire de référence servant de base au calcul des indemnités journalières et aux rentes d'invalidité est le salaire brut annuel (tranches A et B) soumis à cotisation durant les 4 trimestres civils précédant l'arrêt de travail initial du salarié.

La tranche A correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale. La tranche B correspondant à la fraction de salaire comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et trois fois celui-ci.

Article 5

Garanties

Article 5.1

Garantie décès toutes causes ou invalidité permanente et totale

En cas de décès d'un salarié, est versé un capital égal à 100 % du salaire de référence. Ce capital est majoré de 25 % du salaire de référence par personne à charge au moment où intervient le décès.

En cas de décès du conjoint du salarié ou de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin notoire, tels que définis ci-après, survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, un deuxième capital est versé aux enfants à charge.

Le conjoint, le partenaire lié par un Pacs ou le concubin notoire ne doivent être ni mariés, ni liés par un Pacs au jour de leur décès.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié le décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;
- ou lorsque le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire survient dans un délai de 24 heures avant celui du salarié.

Ce deuxième capital est égal au capital versé au décès du salarié, à l'exclusion de la majoration pour enfant à charge. La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

En cas d'invalidité permanente et totale, le salarié perçoit un capital d'un montant identique à celui prévu en cas de décès (y compris les majorations familiales). Est considéré en situation d'invalidité permanente et totale le salarié reconnu par la sécurité sociale soit comme invalide de 3^e catégorie en application de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, soit comme victime d'accident du travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Le paiement du capital en cas d'invalidité permanente et totale met fin à la garantie décès.

Le capital décès-invalidité permanente et totale est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité permanente et totale ou au(x) bénéficiaire(s) qu'il aura expressément désigné(s) en cas de décès. A défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- à son conjoint non séparé de corps judiciairement, ni divorcé ;
- à défaut, à la personne liée au salarié par la signature d'un Pacs ;
- à défaut, à son concubin notoire ;
- à défaut, à ses enfants nés ou à naître, présents ou représentés, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses père et mère, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses autres héritiers, par parts égales entre eux.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune d'entre elles est versée au profit de l'enfant au titre duquel elle est accordée ou si l'enfant est mineur ou majeur protégé, à son représentant légal.

Partenaire de Pacs. – Concubin

Sont assimilés à des conjoints au sens légal les partenaires liés par un Pacs.

Sont également assimilés à des conjoints les concubins pouvant justifier avoir vécu notoirement avec le salarié depuis au moins 2 ans avant la date du décès. De plus, ils doivent être, comme le salarié décédé, libres, au regard de l'état civil, de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple de concubins, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Personnes à charge

Sont considérés comme à charge :

Les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;

- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employés dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue avant le 26^e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical ou tant que l'enfant invalide bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date du décès du salarié.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Les personnes sans activité reconnues à charge du salarié par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial, à l'exception du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin et des enfants.

Article 5.2

Garantie allocation obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de son concubin notoire ou de son partenaire lié par un Pacs ou d'une personne à charge du salarié (tels que définis à l'article 5.1), il sera versé, dans la limite des frais réels, une allocation à la personne ayant assumé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture.

Le montant de cette allocation est égal :

- en cas de décès du salarié à 150 % plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- en cas de décès du conjoint, concubin ou partenaire Pacs à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- en cas de décès d'une personne à charge à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Article 5.3

Garantie rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié (telle que définie à l'article 5.1), est prévu, au bénéfice des enfants à charge (définis à l'article 5.1), le versement d'une rente éducation dont le montant est fixé à :

- jusqu'au 16^e anniversaire de l'enfant : 8 % du salaire de référence ;
- au-delà et jusqu'au 18^e anniversaire : 10 % du salaire de référence ;
- du 18^e anniversaire jusqu'à 25 ans inclus en cas de poursuite d'études ou événements assimilés : 12 % du salaire de référence.

De plus, si l'enfant est reconnu invalide dans les conditions définies à l'article 5.1, il lui est versé une rente à hauteur de 8 % du salaire de référence jusqu'à son 16^e anniversaire, puis une rente viagère à hauteur de 12 % du salaire de référence.

Pour les enfants orphelins de père et de mère, la rente est doublée.

Paiement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou l'invalidité du salarié si les demandes de prestations comportant les pièces justificatives nécessaires ont été déposées dans un délai de 1 an.

A défaut, elle prend effet au premier jour suivant la date de dépôt de la demande.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution ou au jour de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

Article 5.4

Garantie rente handicap

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale (telle que définie à l'article 5.1) d'un salarié ayant un enfant handicapé, il est versé à ce dernier une rente viagère handicap.

Montant et service de la rente

La prestation de base garantie est une rente égale à 500 € par mois à compter de la date d'effet du présent accord. Le montant de la prestation de base sera fixé annuellement par référence à l'évolution du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). Les rentes ainsi déterminées seront ensuite revalorisées dans les conditions définies ci-après.

En cas de modification notable ou de disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer la référence à une autre allocation spécifique aux personnes handicapées afin de déterminer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Les rentes handicap sont versées à chaque enfant handicapé ou à son représentant légal. Elles sont payables trimestriellement à terme d'avance. La prestation prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de reconnaissance de l'invalidité permanente et totale du salarié.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le versement anticipé en cas d'invalidité permanente et totale met fin à la garantie.

Bénéficiaires

Bénéficie du versement de la prestation le ou les enfants reconnus handicapés d'un salarié décédé ou en invalidité permanente et totale, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs et dont l'état de handicap est reconnu selon les modalités prévues au paragraphe « Reconnaissance de l'état de handicap ».

Reconnaissance de l'état de handicap

Pour justifier du handicap du ou des bénéficiaires, doit être obligatoirement joint à la demande de liquidation des prestations, sous enveloppe cachetée destinée au médecin-conseil de l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l'invalidité permanente et totale assimilable au décès du participant, de l'état de handicap du bénéficiaire potentiel, limitant son activité ou restreignant sa participation à la vie en société, subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable et définitive d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un poly-handicap ou d'un trouble de santé invalidant.

Entre outre, l'union OCIRP se réserve le droit de demander toutes autres pièces complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier de liquidation, attestant du caractère substantiel,

durable ou définitif du handicap, et notamment toute décision administrative rendue par une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité permanente et totale assimilable au décès du salarié.

Revalorisation de la rente handicap : les rentes sont revalorisées en fonction d'un coefficient déterminé par l'OCIRP.

Article 5.5

Garantie incapacité de travail. – Relais mensualisation

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, les salariés bénéficient des dispositions de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 conclu dans diverses branches des industries agroalimentaires, auxquelles s'ajoutent les dispositions plus favorables des conventions collectives visées à l'article 1^{er} du présent accord.

Lorsque cette incapacité de travail se poursuit au-delà des périodes prévues par les dispositions de mensualisation susvisées, les salariés bénéficient d'une indemnisation complémentaire à celle de la sécurité sociale à hauteur de 60 % du salaire de référence sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale, et ce jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Lorsque le salaire de référence est inférieur au Smic, la prestation est calculée sur la base de 60 % du Smic brut sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités Assedic...) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

En cas d'épuisement des droits à mensualisation, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

Pour les salariés bénéficiaires qui n'ont pas l'ancienneté requise pour bénéficier des dispositions de mensualisation susvisées, l'indemnisation complémentaire de l'incapacité de travail prend effet après un arrêt de travail continu de 180 jours.

Les indemnités journalières complémentaires ne sont versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale. Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- lors de la reprise du travail du salarié ;
- au décès du salarié ;
- lors de la mise en invalidité.

Article 5.6

Garantie invalidité

En cas d'invalidité réputée permanente consécutive à une maladie ou à un accident, ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, survenant pendant la période d'affiliation du salarié au présent régime, le salarié perçoit les prestations suivantes :

- pour une invalidité de 1^{re} catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est compris entre 33 % et 66 %, le montant de la rente est de 36 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale ;

- pour une invalidité de 2^e ou 3^e catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est égal ou supérieur à 66 %, le montant de la rente est de 60 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse de la sécurité sociale ou du décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la sécurité sociale.

Article 6

Revalorisations

Les prestations versées en cas d'incapacité de travail et d'invalidité dont bénéficient les salariés sont revalorisées annuellement. Le taux de revalorisation est fixé par décision du conseil d'administration d'ISICA Prévoyance.

Les rentes éducation sont revalorisées chaque année sur décision du conseil d'administration de l'OCIRP désigné à l'article 10 du présent accord.

Article 7

Reprise des encours

L'entreprise qui adhère au régime de prévoyance doit, dès son adhésion, produire la liste déclarative des salariés en arrêt de travail sous réserve que le contrat de travail soit toujours en vigueur.

Sont couverts les salariés non cadres dont le contrat de travail est toujours en vigueur, qui se trouvent être en arrêt de travail à compter ou postérieurement à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise au présent régime de prévoyance ainsi que ceux couverts au titre de la reprise des encours définie ci-après :

- si l'entreprise n'a pas souscrit antérieurement à la date d'effet de l'accord du 29 février 2008, auprès d'un organisme assureur, un contrat garantissant les risques incapacité de travail, les salariés en arrêt de travail seront indemnisés dans les conditions définies par l'accord précité. Les salariés reconnus invalides par la sécurité sociale antérieurement à l'adhésion de l'entreprise ne seront pas indemnisés au titre de la garantie invalidité du présent régime de prévoyance ;
- si l'entreprise a souscrit antérieurement, auprès d'un organisme assureur, un contrat garantissant les risques incapacité de travail et invalidité, les prestations indemnités journalières et les rentes d'invalidité seront revalorisées par le présent régime dans les conditions définies à l'article 6.

En cas de changement d'état pathologique ou d'accident, les salariés en incapacité de travail devenant invalides seront indemnisés dans les conditions définies à l'article 5.6, sauf si le droit à une prestation d'invalidité est né pendant une période garantie par le contrat de l'assureur précédent.

Concernant la garantie décès et conformément à l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evin), celle-ci sera maintenue par le précédent assureur au profit des salariés ou anciens salariés bénéficiant de prestations incapacité de travail ou invalidité complémentaires, à la date de résiliation du contrat de prévoyance.

Sous cette réserve, les garanties décès, rente éducation et rente handicap, définies aux articles 5.1 à 5.4, s'appliquent aux salariés dont le contrat de travail est en cours, en arrêt de travail à la date d'adhésion de l'entreprise au présent régime.

L'amélioration de la garantie incapacité de travail issue du présent accord s'applique aux arrêts de travail survenus postérieurement à sa date d'effet.

La prise en charge des risques en cours est financée par une cotisation sur 3 ans (2009, 2010, 2011), à raison de 0,05 % et fait l'objet d'un compte spécifique.

Article 8

Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

Article 8.1

Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties prévues aux articles :

- article 5.1 « Garantie décès » ;
- article 5.2 « Garantie allocation obsèques » ;
- article 5.3 « Garantie rente éducation » ;
- article 5.4 « Garantie rente handicap » ;
- article 5.5 « Garantie incapacité de travail » ;
- article 5.6 « Garantie invalidité ».

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Cette renonciation, qui est définitive, doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Article 8.2

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Article 8.3

Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail, telle que définie à l'article 5.5, interviendra à compter du 181^e jour d'incapacité de travail continue.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

Article 8.4

Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail, sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise, auprès de l'organisme assureur désigné.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Article 8.5

Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 9 du présent accord. Ce mode de financement s'applique aux cessations de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1^{er} janvier 2011.

Lors de la présentation annuelle des résultats du régime de prévoyance, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi et il sera statué sur la poursuite ou l'évolution des modalités ci-dessus définies.

Article 8.6

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours seront maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions auprès du nouvel organisme assureur.

Article 8.7

Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent avenant est susceptible d'évoluer en fonction des interprétations de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant.

Article 9

Cotisations

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

(En pourcentage.)

GARANTIES	TAUX contractuel	TAUX d'appel	PART employeur	PART salarié
Décès	0,19	0,15 (*)	0,10	0,05
Allocation obsèques	0,05	0,04 (*)	0,02	0,02
Rente éducation	0,12	0,09 (*)	0,05	0,04

GARANTIES	TAUX contractuel	TAUX d'appel	PART employeur	PART salarié
Rente handicap	0,02	0,02 (*)	0,01	0,01
Incapacité de travail	0,13	0,13	-	0,13
Reprise d'encours incapacité de travail (**)	0,03	0,03	-	0,03
Invalidité	0,08	0,08	0,08	-
Reprise d'encours invalidité (**)	0,02	0,02	0,02	-
Total	0,64	0,56	0,28	0,28
<p>(*) Le taux d'appel s'applique du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2013 sous réserve que pendant cette période des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du présent régime. Ce taux sera révisé en fonction de la sinistralité constatée.</p> <p>(**) La prise en charge des risques en cours est financée par une cotisation sur 3 ans (2009, 2010, 2011, à raison de 0,05 % et fait l'objet d'un compte spécifique.</p>				

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

Article 10

Désignation des organismes assureurs

ISICA Prévoyance (institution nationale de prévoyance des salariés des industries et des commerces alimentaires), institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 09, est désignée pour assurer et gérer les garanties décès, incapacité de travail et invalidité prévues au présent régime.

L'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, est désigné pour assurer les garanties rente éducation et rente handicap. ISICA Prévoyance reçoit délégation de la part de cette dernière pour appeler les cotisations et gérer les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront réexaminées par la commission nationale paritaire au cours d'une réunion, et ce dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

La commission se réunit au moins une fois par an pour examiner les résultats du régime de prévoyance ainsi que toutes les statistiques ou éléments concernant le régime dont elle pourrait avoir besoin.

Article 11

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision du présent régime, les prestations incapacité de travail et invalidité permanente et les rentes éducation et handicap en cours de service seront maintenues par les organismes assureurs quittés (ISICA Prévoyance, OCIRP) à leur niveau atteint à la date de changement d'organisme assureur. Par ailleurs, la revalorisation de ces prestations sera assurée par le nouvel organisme assureur dans des conditions au moins identiques à celles définies dans le présent régime.

Les salariés en incapacité de travail et en invalidité avant le changement d'organisme assureur se verront maintenir les garanties décès nées du présent régime de prévoyance par ISICA Prévoyance et l'OCIRP.

Article 12

Effet. – Clause de sauvegarde

Les entreprises sont tenues d'affilier leurs salariés au présent régime de prévoyance, à compter de la date d'entrée en vigueur de celui-ci. Une notice d'information sera remise par l'employeur à chacun des salariés bénéficiaires de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques dudit régime (détail des garanties, désignation de l'organisme assureur, formalités de prise en charge).

Par exception et sous réserve des dispositions de l'article L. 912-1, 2^e alinéa, du code de la sécurité sociale, les entreprises ayant souscrit antérieurement à la date d'effet du présent accord un contrat de prévoyance au profit des salariés visés par le présent régime de prévoyance, assurant des garanties à des niveaux strictement supérieurs s'appréciant au niveau de chaque garantie prévues à l'article 5, ne seront pas tenues d'adhérer aux organismes désignés à l'article 10, tant que ledit contrat sera en vigueur.

Article 13

Clause pour adhésion tardive

En cas d'adhésion intervenant postérieurement à la date à laquelle l'entreprise avait l'obligation d'adhérer au présent régime de prévoyance, ISICA Prévoyance procédera à l'analyse du risque propre à l'entreprise concernée et portant sur les garanties couvertes par le présent régime de prévoyance, et ce au regard des déclarations faites par l'entreprise sur le nombre de salariés en arrêt de travail. ISICA Prévoyance évaluera, le cas échéant, la nécessité de constituer des provisions et adaptera le montant des cotisations dues par l'entreprise afin d'éviter tout déséquilibre éventuel du régime de prévoyance.

Article 14

Date d'effet

Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 2011.

Article 15

Révision et de dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions définies par le code du travail.

Article 16

Dépôt et extension

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

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

Fait à Paris, le 11 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CSFL ;
CFC ;
FEDALIM ;
SFC.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC Agro.

Brochure n° 3076

Convention collective nationale

IDCC : 1686. – **COMMERCES ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

AVENANT N° 2 DU 16 MARS 2011
À L'ACCORD DU 8 AVRIL 2005 RELATIF AU FONCTIONNEMENT DU CFA

NOR : ASET1150802M

IDCC : 1686

PRÉAMBULE

Vu l'article L. 6332-16 du code du travail ;

Vu les articles R. 6332-78 et R. 6332-81 du code du travail ;

Vu les articles 12.1.2 et 12.3 de l'accord 29 du 8 avril 2005 modifié par l'avenant n° 32 du 16 novembre 2005, étendu par arrêté du 30 mai 2006 publié au *Journal officiel* du 9 juin 2006,

les partenaires sociaux rappellent l'importance qu'ils accordent au développement de l'apprentissage dans la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Afin de promouvoir les métiers techniques de la branche, de maintenir la qualité de la formation dispensée et de participer à l'effort de formation des jeunes en apprentissage, les partenaires sociaux contribuent, chaque année, au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat et les régions par l'attribution de transferts de fonds de la professionnalisation (TFP).

Pour pérenniser ce soutien, ils conviennent de définir, dans le présent avenant, les règles d'affectation de ces transferts de fonds de la professionnalisation (TFP). Pour ce faire, ils décident :

- d'une part, de déterminer, chaque année en commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), les priorités de la branche en matière d'apprentissage, selon les modalités définies ci-dessous ;
- d'autre part, de formaliser la procédure applicable pour l'attribution de ces TFP, conformément à l'article R. 6332-81 du code du travail.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Article 2

Priorités de la branche en matière de développement de l'apprentissage

Les partenaires sociaux fixent, chaque année en CPNEFP, les priorités de la branche en matière d'apprentissage, notamment les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis pour l'année scolaire à venir et les conditions de déroulement des contrats d'apprentissage en établissant un bilan sur la formation comprenant :

- le taux de réussite aux examens ;
- le nombre de ruptures de contrats ;
- un état de la relation entre les CFA et les apprentis ;
- un état de la préparation des maîtres d'apprentissage ;
- un état sur l'accès des apprentis aux avantages sociaux de l'entreprise dans laquelle ils effectuent leur formation.

Pour ce faire, ils s'appuient, principalement, sur :

- le rapport de branche ;
- les études menées par les organisations patronales auprès des entreprises qu'elles représentent afin de recenser les besoins de la branche dans ce domaine ;
- les enquêtes réalisées dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers ;
- les données communiquées par les centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat et les régions.

Ces priorités seront consignées, chaque année, dans un relevé de décisions de la CPNEFP, prévue à cet effet, qui sera publié chaque année sur le site de l'observatoire prospectif des métiers de la branche : <http://www.metiers-electromenager-multimedia.fr/>

Article 3

Montant maximum des transferts de fonds de la professionnalisation (TFP)

Le montant maximum des transferts de fonds de la professionnalisation (TFP) affectés aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis (CFA) et/ ou les unités de formation d'apprentis (UFA) conventionnés par l'Etat et les régions est déterminé conformément à l'article 12.1.2 de l'accord 29 du 8 avril 2005, modifié comme suit :

- la rédaction de l'alinéa 1 de l'article 12.1.2 reste inchangée.

Afin d'intégrer les dispositions issues de la loi du 24 novembre 2009, l'alinéa 2 de l'article 12.1.2 est modifié dans les conditions figurant ci-dessous :

- 0,50 % du montant des salaires de l'année de référence au titre des actions de formation relevant du contrat et de la période de professionnalisation, de la mission tutorale et du DIF éligible dont :
 - 13 % de la collecte sont affectés au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). Toutefois, si le taux défini chaque année par arrêté ministériel est fixé à un taux inférieur, la différence est affectée au financement des actions de formation relevant de la professionnalisation ;
 - 77 % de la collecte sont affectés au financement des actions de formation relevant de la professionnalisation, notamment : observatoire prospectif des métiers dans la limite de 80 000 €, contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation, mission tutorale et DIF éligible ;
 - le solde de la collecte allant au financement des formations initiales par la voie de l'apprentissage conformément aux dispositions des articles R. 6332-78 à R. 6332-82 du code du travail et celles qui lui sont liées, dans les conditions définies dans le présent accord et des études préalables menées par la CPNEFP.

Les autres dispositions de l'article 12.1.2 demeurent inchangées.

Article 4

Procédure d'attribution des transferts de fonds de la professionnalisation (TFP)

Le présent article définit les étapes de la procédure d'attribution des transferts de fonds de la professionnalisation (TFP).

Article 4.1

Information par la CPNEFP des centres de formation d'apprentis (CFA) et/ou des unités de formation d'apprentis (UFA)

Au cours du dernier trimestre de l'année précédant le versement des transferts de fonds de la professionnalisation (TFP), la CPNEFP informe les centres de formation d'apprentis (CFA) et/ou les unités de formation d'apprentis (UFA) de la possibilité d'obtenir des TFP.

Cette information est diffusée par l'OPCA dont relève la branche, sur le site de l'observatoire prospectif des métiers de la branche <http://www.metiers-electromenager-multimedia.fr/>

Article 4.2

Demandes d'attribution de transferts de fonds de la professionnalisation (TFP) par les centres de formation d'apprentis (CFA) et/ou les unités de formation d'apprentis (UFA)

Pour pouvoir bénéficier de TFP, les centres de formation d'apprentis (CFA) et/ou les unités de formation d'apprentis (UFA) postulent du 1^{er} janvier au 15 mars de l'année en cours.

La demande d'attribution des TFP doit être adressée par courrier recommandé avec avis de réception, à l'attention du président de la CPNEFP, à l'OPCA dont relève la branche.

Cette demande doit comporter les pièces justificatives, validées par le conseil d'administration de l'organisme gestionnaire du CFA et/ou de l'UFA et certifiées par l'autorité compétente de contrôle des comptes, à savoir :

- la justification de la demande, notamment :
- pour l'année écoulée (n – 1) :
 - le bilan pédagogique détaillé ;
 - le bilan financier arrêté au 31 décembre ;
- pour l'année en cours (n) :
 - le bilan pédagogique détaillé ;
 - le budget prévisionnel ;
- la justification de la répartition des transferts de fonds de la professionnalisation (TFP) par CFA et/ou bénéficiaires pour l'année en cours (n) ;
- leur utilisation prévisionnelle par CFA et/ou UFA pour l'année en cours (n).

Article 4.3

Etude des demandes d'attribution de TFP adressées à la CPNEFP

A compter du 15 mars et jusqu'au 15 avril de l'année en cours, la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) étudie les demandes d'attribution de TFP, adressées par les CFA et/ou UFA qui souhaitent en bénéficier.

Article 4.4

Détermination par la CPNEFP de la liste des centres de formation d'apprentis (CFA) et/ou des unités de formation d'apprentis (UFA) concernés par les TFP

A l'issue de l'étude des demandes d'attribution des TFP et jusqu'au 15 avril de l'année en cours, la CPNEFP fixe, chaque année, la liste des centres de formation d'apprentis (CFA) et/ou des unités de formation d'apprentis (UFA), auxquels pourront être affectés les transferts de fonds de la professionnalisation (TFP), en application de l'article R. 6332-81 du code du travail.

Cette liste est établie, chaque année en CPNEFP, sur la base des documents fournis au moment de la demande (art. 4.2 du présent avenant). Cette liste, actée dans un relevé de décisions, est ensuite publiée sur le site de l'observatoire prospectif des métiers de la branche <http://www.metiers-electro-menager-multimedia.fr/>

Article 4.5

Répartition des transferts de fonds de la professionnalisation (TFP)

Entre le 16 avril et le 30 mai de l'année en cours :

- la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) définit la répartition des TFP en fonction des résultats obtenus par les CFA et/ou UFA désignés dans la liste ;
- la section paritaire professionnelle (SPP) détermine et valide le montant et la répartition des TFP pour chaque CFA et/ou UFA désignés par la CPNEFP, après étude des pièces justificatives fournies dans les dossiers présentant la demande d'attribution.

Article 4.6

Versements des transferts de fonds de la professionnalisation (TFP)

Les versements seront effectués directement dans les CFA et/ou UFA concernés, par l'OPCA dont relève la branche, au plus tard le 30 juin de l'année en cours et conformément à l'article 6 du présent avenant.

Article 5

Utilisation des TFP

Les partenaires sociaux rappellent aux CFA et/ou UFA bénéficiaires des TFP que les versements effectués chaque année par la branche devront :

- d'une part, être utilisés au cours de l'année de leur versement ;
- d'autre part, être utilisés conformément aux dispositions légales.

A défaut, la SPP et l'OPCA dont relève la branche exigeront au minimum le reversement des sommes perçues par les CFA et/ou UFA qui ne respecteraient pas les règles d'affectation définies dans le présent avenant.

De plus, la CPNEFP et la SPP se réservent la possibilité de reconnaître l'inéligibilité pour l'attribution des TFP, pendant au moins 3 ans, des CFA et/ou UFA concernés. Les décisions de la CPNEFP et de la SPP sont souveraines.

Article 6

Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) retenu

L'organisme paritaire collecteur agréé retenu (OPCA) est celui désigné à l'article 12.3 de l'accord n° 29 du 8 avril 2005.

En conséquence, les transferts de fonds de la professionnalisation (TFP) seront effectués par l'OPCA dont relève la branche directement aux CFA et/ou UFA visés par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP), après validation des membres de la section paritaire professionnelle (SPP), conformément aux modalités définies dans le présent avenant.

A ce titre, avant d'effectuer tout versement aux centres de formation d'apprentis (CFA) et/ou unités de formation d'apprentis (UFA), expressément désignés par la CPNEFP chaque année, l'OPCA dont relève la branche devra s'assurer :

- de communiquer, à la section paritaire professionnelle (SPP), le dossier complet des demandes présentées (un dossier par CFA et/ou UFA) afin qu'elle procède à l'analyse des pièces justificatives avant de se prononcer sur l'affectation des TFP ;
- de la conformité des documents comptables justifiant les demandes présentées par les CFA et/ou UFA concernés et légitimant les transferts de fonds de la professionnalisation (TFP), à savoir :
 - la justification de la demande, notamment :
 - pour l'année écoulée (n – 1) :
 - le bilan pédagogique détaillé ;
 - le bilan financier arrêté au 31 décembre ;
 - pour l'année en cours (n) :
 - le bilan pédagogique détaillé ;
 - le budget prévisionnel ;
 - la justification de la répartition des transferts de fonds de la professionnalisation (TFP) par CFA et/ou UFA bénéficiaires pour l'année en cours (n) ;
 - leur utilisation prévisionnelle par CFA et/ou UFA pour l'année en cours (n).

Article 7

Suivi annuel de l'accord

Conformément à l'article R. 6332-81 du code du travail, un suivi annuel est assuré par la CPNEFP de la branche. A cet effet, chaque CFA et/ou UFA bénéficiaires devra lui adresser les documents suivants :

- au mois de juin de chaque année :
 - un état pédagogique de l'année scolaire en cours.
- au mois de décembre de chaque année :
 - un état pédagogique et financier de l'année scolaire achevée ;
 - un état pédagogique et financier de l'année scolaire en cours.

Article 8

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à la date de signature, dans le respect des dispositions légales.

Article 9

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 10

Révision. – Dénonciation

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 (révision) et L. 2261-9 et suivants (dénonciation) du code du travail.

Article 11

Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 16 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FENACEREM ;
FEDELEC.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT.

Brochure n° 3270

Convention collective nationale

IDCC : 2410. – **BISCOTTERIES, BISCUITERIES,
CÉRÉALES PRÊTES À CONSOMMER
OU À PRÉPARER, CHOCOLATERIES,
CONFISERIES, ALIMENTS DE L'ENFANCE
ET DE LA DIÉTÉTIQUE,
PRÉPARATIONS POUR ENTREMETTS
ET DESSERTS MÉNAGERS**

AVENANT DU 11 FÉVRIER 2011

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1150808M

IDCC : 2410

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet d'améliorer les dispositions de la convention collective nationale relatives à la prévoyance, visées aux articles 8.2 à 8.6. De ce fait, le présent avenant se substitue à compter de sa date d'effet aux dispositions antérieures des articles 8.2, 8.3, 8.4, 8.5 et 8.6 issus de l'avenant du 29 février 2008.

En effet, les partenaires sociaux ont décidé de modifier le régime de prévoyance en améliorant la garantie décès, la garantie rente éducation et la garantie incapacité de travail et en créant une garantie allocation obsèques ainsi qu'une garantie rente handicap. Ils ont également décidé de mettre en place le dispositif de portabilité des droits financé par mutualisation en application de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du travail.

Le taux de cotisation global reste inchangé.

Les organismes assureurs désignés sont reconduits.

Les modalités de l'ensemble du régime de prévoyance sont définies ci-après.

Article 1^{er}

Régime de prévoyance

« Article 8.2

Régime de prévoyance

8.2.1. Salariés bénéficiaires

Les bénéficiaires des garanties prévues aux articles 8.2 et suivants sont les salariés non cadres titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise.

Les VRP sont exclus de l'application de ce régime.

8.2.2. Maintien et cessation des garanties de prévoyance

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 8.2.7.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

8.2.3. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations décès et rente éducation est le salaire brut annuel (tranches A et B) soumis à cotisation durant les 4 trimestres civils précédant le décès, la déclaration en invalidité permanente et totale, ou l'arrêt de travail du salarié si une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès.

Le salaire de référence servant de base au calcul des indemnités journalières et aux rentes d'invalidité est le salaire brut annuel (tranches A et B) soumis à cotisation durant les 4 trimestres civils précédant l'arrêt de travail initial du salarié.

La tranche A correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale. La tranche B correspondant à la fraction de salaire comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et trois fois celui-ci.

8.2.4. Garanties

8.2.4.1. Garantie décès toutes causes ou invalidité permanente et totale

En cas de décès d'un salarié, est versé un capital égal à 100 % du salaire de référence. Ce capital est majoré de 25 % du salaire de référence par personne à charge au moment où intervient le décès.

En cas de décès du conjoint du salarié ou de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin notoire tels que définis ci-après, survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, un deuxième capital est versé aux enfants à charge.

Le conjoint, le partenaire lié par un Pacs ou le concubin notoire ne doivent être ni mariés, ni liés par un Pacs au jour de leur décès.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié le décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;
- ou lorsque le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

Ce deuxième capital est égal au capital versé au décès du salarié, à l'exclusion de la majoration pour enfant à charge. La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

En cas d'invalidité permanente et totale, le salarié perçoit un capital d'un montant identique à celui prévu en cas de décès (y compris les majorations familiales). Est considéré en situation d'invalidité permanente et totale le salarié reconnu par la sécurité sociale soit comme invalide de 3^e catégorie en application de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, soit comme victime d'accident du travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Le paiement du capital en cas d'invalidité permanente et totale met fin à la garantie décès.

Le capital décès-invalidité permanente et totale est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité permanente et totale ou au(x) bénéficiaire(s) qu'il aura expressément désigné(s) en cas de décès. A défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- à son conjoint non séparé de corps judiciairement, ni divorcé ;
- à défaut, à la personne liée au salarié par la signature d'un Pacs ;
- à défaut, à son concubin notoire ;
- à défaut, à ses enfants nés ou à naître, présents ou représentés, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses père et mère, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses autres héritiers, par parts égales entre eux.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune d'entre elles est versée au profit de l'enfant au titre duquel elle est accordée ou si l'enfant est mineur ou majeur protégé, à son représentant légal.

Partenaire de Pacs. – Concubin

Sont assimilés à des conjoints au sens légal les partenaires liés par un Pacs.

Sont également assimilés à des conjoints les concubins pouvant justifier avoir vécu notoirement avec le salarié depuis au moins 2 ans avant la date du décès. De plus, ils doivent être, comme le salarié décédé, libres, au regard de l'état civil, de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple de concubins, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Personnes à charge

Sont considérés comme à charge :

Les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnu avant le 26^e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical ou tant que l'enfant invalide bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date du décès du salarié.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis – c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs – du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Les personnes sans activité reconnues à charge du salarié par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial, à l'exception du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin et des enfants.

8.2.4.3. Garantie allocation obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de son concubin notoire ou de son partenaire lié par un Pacs ou d'une personne à charge du salarié (tels que définis à l'article 8.2.4.1), il sera versé dans la limite des frais réels une allocation à la personne ayant assumé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture.

Le montant de cette allocation est égal :

- en cas de décès du salarié : à 150 % plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- en cas de décès du conjoint, concubin ou partenaire Pacs : à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- en cas de décès d'une personne à charge, à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

8.2.4.3. Garantie rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié (telle que définie à l'article 8.2.4.1), est prévu au bénéfice des enfants à charge (définis à l'article 8.2.4.1) le versement d'une rente éducation dont le montant est fixé à :

- jusqu'au 16^e anniversaire de l'enfant : 8 % du salaire de référence ;
- au-delà et jusqu'au 18^e anniversaire : 10 % du salaire de référence ;
- du 18^e anniversaire jusqu'à 25 ans inclus en cas de poursuite d'études ou événements assimilés : 12 % du salaire de référence.

De plus, si l'enfant est reconnu invalide dans les conditions définies à l'article 8.2.4.1, il lui est versé une rente à hauteur de 8 % du salaire de référence jusqu'à son 16^e anniversaire, puis une rente viagère à hauteur de 12 % du salaire de référence.

Pour les enfants orphelins de père et de mère, la rente est doublée.

Paiement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou l'invalidité du salarié si les demandes de prestations comportant les pièces justificatives nécessaires ont été déposées dans un délai de 1 an.

A défaut, elle prend effet au premier jour suivant la date de dépôt de la demande.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution ou au jour de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

8.2.4.4. Garantie rente handicap

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale (telle que définie à l'article 8.2.4.1) d'un salarié ayant un enfant handicapé, il est versé à ce dernier une rente viagère handicap.

Montant et service de la rente

La prestation de base garantie est une rente égale à 500 € par mois à compter de la date d'effet de l'avenant du 11 février 2011. Le montant de la prestation de base sera fixé annuellement par référence à l'évolution du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). Les rentes ainsi déterminées seront ensuite revalorisées dans les conditions définies ci-après.

En cas de modification notable ou de disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer la référence à une autre allocation spécifique aux personnes handicapées afin de déterminer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Les rentes handicap sont versées à chaque enfant handicapé ou à son représentant légal. Elles sont payables trimestriellement à terme d'avance. La prestation prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de reconnaissance de l'invalidité permanente et totale du salarié.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le versement anticipé en cas d'invalidité permanente et totale met fin à la garantie.

Bénéficiaires

Bénéficie du versement de la prestation le ou les enfants reconnus handicapés d'un salarié décédé ou en invalidité permanente et totale, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs et dont l'état de handicap est reconnu selon les modalités prévues au paragraphe « Reconnaissance de l'état de handicap ».

Reconnaissance de l'état de handicap

Pour justifier du handicap du ou des bénéficiaires, doit être obligatoirement joint à la demande de liquidation des prestations, sous enveloppe cachetée destinée au médecin-conseil de l'OCIRP, un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l'invalidité permanente et totale assimilable au décès du participant, de l'état de handicap du bénéficiaire potentiel, limitant son activité ou restreignant sa participation à la vie en société, subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable et définitive d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

Entre outre, l'union OCIRP se réserve le droit de demander toutes autres pièces complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier de liquidation, et attestant du caractère substantiel, durable ou définitif du handicap, et notamment toute décision administrative rendue par une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité permanente et totale assimilable au décès du salarié.

Revalorisation de la rente handicap

Les rentes sont revalorisées en fonction d'un coefficient déterminé par l'OCIRP.

8.2.4.5. Garantie incapacité de travail. – Relais mensualisation

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, les salariés bénéficient des dispositions de l'article 8.1 de la convention collective nationale du 17 mai 2004.

Lorsque cette incapacité de travail se poursuit au-delà des périodes prévues par les dispositions de mensualisation susvisées, les salariés bénéficient d'une indemnisation complémentaire à celle de la sécurité sociale à hauteur de 60 % du salaire de référence sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale, et ce jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Lorsque le salaire de référence est inférieur au Smic, la prestation est calculée sur la base de 60 % du Smic brut sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités Assedic...) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

En cas d'épuisement des droits à mensualisation, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

Pour les salariés bénéficiaires qui n'ont pas l'ancienneté requise pour bénéficier des dispositions de mensualisation susvisées, l'indemnisation complémentaire de l'incapacité de travail prend effet après un arrêt de travail continu de 180 jours.

Les indemnités journalières complémentaires ne sont versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale. Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- lors de la reprise du travail du salarié ;
- au décès du salarié ;
- lors de la mise en invalidité.

8.2.4.6. Garantie invalidité

En cas d'invalidité réputée permanente consécutive à une maladie ou à un accident, ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, survenant pendant la période d'affiliation du salarié au présent régime, le salarié perçoit les prestations suivantes :

- pour une invalidité de 1^{re} catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est compris entre 33 % et 66 %, le montant de la rente est de 36 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale ;
- pour une invalidité de 2^e ou 3^e catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est égal ou supérieur à 66 %, le montant de la rente est de 60 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse de la sécurité sociale ou du décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la sécurité sociale.

8.2.5. Revalorisations

Les prestations versées en cas d'incapacité de travail et d'invalidité dont bénéficient les salariés sont revalorisées annuellement. Le taux de revalorisation est fixé par décision du conseil d'administration d'ISICA Prévoyance.

Les rentes éducation sont revalorisées chaque année sur décision du conseil d'administration de l'OCIRP désigné à l'article 8.3 du présent avenant.

8.2.6. Reprise des encours

L'entreprise qui adhère au régime de prévoyance doit, dès son adhésion, produire la liste déclarative des salariés en arrêt de travail sous réserve que le contrat de travail soit toujours en vigueur.

Sont couverts les salariés non cadres dont le contrat de travail est toujours en vigueur, qui se trouvent être en arrêt de travail à compter ou postérieurement à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise au présent régime de prévoyance ainsi que ceux couverts au titre de la reprise des encours définie ci-après :

- si l'entreprise n'a pas souscrit antérieurement à la date d'effet de l'avenant du 29 février 2008, auprès d'un organisme assureur, un contrat garantissant les risques incapacité de travail, les salariés en arrêt de travail seront indemnisés par l'avenant précité. Les salariés reconnus invalides par la sécurité sociale antérieurement à l'adhésion de l'entreprise ne seront pas indemnisés au titre de la garantie invalidité du présent régime de prévoyance ;
- si l'entreprise a souscrit antérieurement, auprès d'un organisme assureur, un contrat garantissant les risques incapacité de travail et invalidité, les prestations indemnités journalières et les rentes d'invalidité seront revalorisées par le présent régime dans les conditions définies à l'article 8.2.5.

En cas de changement d'état pathologique ou d'accident, les salariés en incapacité de travail devenant invalides seront indemnisés dans les conditions définies à l'article 8.2.4.6, sauf si le droit à une prestation d'invalidité est né pendant une période garantie par le contrat de l'assureur précédent.

Concernant la garantie décès et conformément à l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evin), celle-ci sera maintenue par le précédent assureur au profit des salariés ou anciens salariés bénéficiant de prestations incapacité de travail ou invalidité complémentaires, à la date de résiliation du contrat de prévoyance.

Sous cette réserve, les garanties décès, rente éducation et rente handicap, définies aux articles 8.2.4.1 à 8.2.4.4, s'appliquent aux salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours, à la date d'adhésion de l'entreprise au présent régime.

L'amélioration de la garantie incapacité de travail issue de l'avenant du 11 février 2011 s'applique aux arrêts de travail survenus postérieurement à la date d'effet de cet avenant.

La prise en charge des risques en cours est financée par une cotisation sur 3 ans (2009, 2010, 2011) à raison de 0,05 % et fait l'objet d'un compte spécifique.

8.2.7. Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

8.2.7.1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties prévues aux articles :

- article 8.2.4.1 « Garantie décès » ;
- article 8.2.4.2 « Garantie allocation obsèques » ;
- article 8.2.4.3 « Garantie rente éducation » ;
- article 8.2.4.4 « Garantie rente handicap » ;
- article 8.2.4.5 « Garantie incapacité de travail » ;
- article 8.2.4.6 « Garantie invalidité ».

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Cette renonciation, qui est définitive, doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

8.2.7.2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

8.2.7.3. Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 8.2.4.5, interviendra à compter du 181^e jour d'incapacité de travail continue.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

8.2.7.4. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

8.2.7.5. Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 8.2.8 du présent avenant. Ce mode de financement s'applique aux cessations de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1^{er} janvier 2011.

Lors de la présentation annuelle des résultats du régime de prévoyance, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi et il sera statué sur la poursuite ou l'évolution des modalités ci-dessus définies.

8.2.7.6. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours seront maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions auprès du nouvel organisme assureur.

8.2.7.7. Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent avenant est susceptible d'évoluer en fonction des interprétations de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant.

8.2.8. Cotisations

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

(En pourcentage.)

GARANTIES	TAUX contractuel	TAUX d'appel	PART employeur	PART salarié
Décès	0,19	0,15 (*)	0,10	0,05
Allocation obsèques	0,05	0,04 (*)	0,02	0,02
Rente éducation	0,12	0,09 (*)	0,05	0,04
Rente handicap	0,02	0,02 (*)	0,01	0,01
Incapacité de travail	0,13	0,13	-	0,13
Reprise d'encours incapacité de travail (**)	0,03	0,03	-	0,03
Invalidité	0,08	0,08	0,08	-
Reprise d'encours invalidité (**)	0,02	0,02	0,02	-
Total	0,64	0,56	0,28	0,28

(*) Le taux d'appel s'applique du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2013 sous réserve que pendant cette période des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du présent régime. Ce taux sera révisé en fonction de la sinistralité constatée.

(**) La prise en charge des risques en cours est financée par une cotisation sur 3 ans (2009, 2010, 2011) à raison de 0,05 % et fait l'objet d'un compte spécifique.

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

8.3. Désignation des organismes assureurs

ISICA Prévoyance (institution nationale de prévoyance des salariés des industries et des commerces alimentaires), institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 26, rue de Montholon, 75305 Paris, Cedex 09, est désignée pour assurer et gérer les garanties décès, incapacité de travail et invalidité prévues au présent titre.

L'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, est désignée pour assurer les garanties rente éducation et rente handicap. ISICA Prévoyance reçoit délégation de la part de cette dernière pour appeler les cotisations et gérer les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront réexaminées par la commission nationale paritaire au cours d'une réunion, et ce dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de l'avenant du 11 février 2011.

La commission se réunit au moins une fois par an pour examiner les résultats du régime de prévoyance ainsi que toutes les statistiques ou éléments concernant le régime dont elle pourrait avoir besoin.

8.4. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision du présent régime, les prestations incapacité de travail et invalidité permanente et les rentes éducation et handicap en cours de service seront maintenues par les organismes assureurs quittés (ISICA Prévoyance, OCIRP) à leur niveau atteint à la date de changement d'organisme assureur. Par ailleurs, la revalorisation de ces prestations sera assurée par le nouvel organisme assureur dans des conditions au moins identiques à celles définies dans le présent régime.

Les salariés en incapacité de travail et en invalidité avant le changement d'organisme assureur se verront maintenir les garanties décès nées du présent régime de prévoyance par ISICA Prévoyance et l'OCIRP.

8.5. Effet. – Clause de sauvegarde

Les entreprises sont tenues d'affilier leurs salariés au présent régime de prévoyance, à compter de la date d'entrée en vigueur de celui-ci. Une notice d'information sera remise par l'employeur à chacun des salariés bénéficiaires de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques dudit régime (détail des garanties, désignation de l'organisme assureur, formalités de prise en charge).

Par exception et sous réserve des dispositions de l'article L. 912-1, 2^e alinéa, du code de la sécurité sociale, les entreprises, ayant souscrit antérieurement à la date d'effet du présent accord un contrat de prévoyance au profit des salariés visés par le présent régime de prévoyance, assurant des garanties à des niveaux strictement supérieurs s'appréciant au niveau de chaque garantie prévues à l'article 8.2.4, ne seront pas tenues d'adhérer aux organismes désignés à l'article 8.3, tant que ledit contrat sera en vigueur.

8.6. Clause pour adhésion tardive

En cas d'adhésion intervenant postérieurement à la date à laquelle l'entreprise avait l'obligation d'adhérer au présent régime de prévoyance, ISICA Prévoyance procédera à l'analyse du risque propre à l'entreprise concernée et portant sur les garanties couvertes par le présent régime de prévoyance, et ce au regard des déclarations faites par l'entreprise sur le nombre de salariés en arrêt de travail. ISICA Prévoyance évaluera, le cas échéant, la nécessité de constituer des provisions, et adaptera le montant des cotisations dues par l'entreprise afin d'éviter tout déséquilibre éventuel du régime de prévoyance. »

Article 2

Date d'effet

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2011.

Article 3

Dépôt et extension

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

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

Fait à Paris, le 11 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Alliance 7 ;
SFIG.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FGA CFDT ;
FNAF CGT ;
CFE-CGC Agro.

Brochure n° 3148

Convention collective nationale

**IDCC : 500. – COMMERCE DE GROS EN BONNETERIE, LINGERIE,
CONFECTION, MERCERIE, CHAUSSURES
ET NÉGOCES CONNEXES**

ACCORD DU 26 JANVIER 2011
RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION

NOR : ASET1150801M
IDCC : 500

Entre :

La FNNGB ;

La FCJT,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} avril 2011, la chambre syndicale des grossistes en jouets adhère à la convention collective des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoces connexes.

Toutefois, les entreprises du commerce de gros en jouets procéderont à l'adoption de la classification, de la grille des salaires minima et de primes d'ancienneté des commerces de gros en bonneterie, mercerie, chaussures, dans les meilleurs délais et au plus tard le 31 décembre 2011.

Article 2

L'intitulé de la convention collective des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoces connexes est ainsi modifié et devient « Convention collective des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet ».

Article 3

L'article 1^{er} de la convention collective des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoces connexes est ainsi modifié.

« Article 1^{er}

La présente convention régit, sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer, les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet relevant des codes APE 46.42Zp, 46.41Z et 46.49Zp. »

Le reste de l'article 1^{er}, sans changement.

Article 4

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

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 26 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3101

Convention collective nationale

IDCC : 992. – **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE,
BOUCHERIE HIPPOPAGIQUE, TRIPERIE,
COMMERCE DE VOLAILLES ET GIBIERS**

AVENANT N° 25 DU 8 MARS 2011
RELATIF AU FINANCEMENT DES CQP

NOR : ASET1150810M
IDCC : 992

Entre :

La CNTF ;

La CFBCT ;

La FBHF ;

Le SNVD,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT ;

La CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les parties signataires de la présente convention réaffirment leur volonté de favoriser la qualification professionnelle des nouveaux entrants par la mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche.

Les CQP « Technicien boucher » et « Vendeur, vendeuse qualifié(e) », créés par la CPNEFP de la branche et définis à l'article 29 de la présente convention, se préparent prioritairement par le contrat ou la période de professionnalisation.

Article 2

Conformément aux dispositions des articles L. 6332-14 et D. 6332-87 du code du travail et de la circulaire DGEFP n° 2007-21 qui prévoient que les OPCA prennent en charge sur les fonds de la professionnalisation, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base de forfaits horaires fixés par accord collectif de branche et que ces forfaits peuvent faire l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation, il est décidé de porter le forfait

horaire, pour le financement des deux CQP cités à l'article 1^{er} du présent avenant dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation, de 9,15 € par heure à 13,50 €.

Ce financement est assuré par l'association délégataire de l'OPCAD, l'AGEFOV.

Article 3

Le présent avenant prendra effet dès sa signature.

Article 4

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Fait à Paris, le 8 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3271

Convention collective nationale
IDCC : 1631. – HÔTELLERIE DE PLEIN AIR

ACCORD DU 28 MARS 2011
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE CHÈQUES-VACANCES

NOR : ASET1150809M
IDCC : 1631

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions des articles L. 411-1 à L. 411-12 et D. 411-6-1 du code du tourisme, les partenaires sociaux de la branche, soucieux :

- de favoriser le départ en vacances et l'accès aux loisirs des salariés des entreprises de moins de 50 salariés du secteur dépourvues de comité d'entreprise ;
 - de poursuivre leur démarche visant à garantir à ces mêmes salariés des avancées sociales comparables à celles susceptibles d'être proposées dans des entreprises de taille plus importante,
- ont décidé :
- de fixer, dans le cadre du présent accord, les modalités de mise en place du dispositif des chèques-vacances en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;
 - de favoriser et simplifier le déploiement du chèque-vacances dans les entreprises de moins de 50 salariés du secteur dépourvues de comité d'entreprise.

La mise en place du système de distribution des chèques-vacances au sein de ces entreprises est optionnelle et repose, d'une part, sur l'adhésion volontaire des entreprises de la branche au dispositif et, d'autre part, sur le choix individuel de chaque salarié de bénéficier de ce dispositif.

Le présent accord, mentionnant la valeur du Smic et celle du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date de signature, prendra acte de toute revalorisation apportée sans qu'il soit nécessaire d'engager de nouvelles négociations sur ce point.

Dès son entrée en vigueur telle que fixée à l'article 8 ci-dessous, le présent accord annule et remplace l'accord précédent du 28 janvier 2005 relatif à la mise en place des chèques-vacances dans la branche de l'hôtellerie de plein air.

Article 1^{er}

Conditions d'application du présent accord

1.1. Conditions relatives aux entreprises concernées

Le présent accord est applicable aux entreprises :

- entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale étendue de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993, tel que défini à l'article 1.1 modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu ;

- ayant un effectif de moins de 50 salariés ;
- dépourvues de comité d'entreprise et ne relevant pas d'un organisme paritaire de gestion d'une ou de plusieurs activités sociales, dont la création et les principes de fonctionnement sont fixées par un accord collectif de branche ou territorial, conclu conformément aux dispositions des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail.

1.2. Conditions relatives à l'adhésion au dispositif mis en place par le présent accord

L'adhésion au dispositif par les entreprises visées ci-dessus est facultative.

Cette adhésion est valable pour une durée de 1 an correspondant à l'année civile et est renouvelable par tacite reconduction.

L'entreprise qui souhaite adhérer peut le faire, à tout moment, au cours de l'année civile.

Lorsqu'ils existent dans l'entreprise, les délégués du personnel sont préalablement informés et consultés sur la mise en place du dispositif de chèques-vacances dans l'entreprise ainsi que sur ses modalités pratiques.

En l'absence de délégués du personnel, le chef d'entreprise informe directement les salariés de la mise en place et des modalités pratiques d'acquisition des chèques-vacances (montant des chèques-vacances, critères d'attribution retenus par l'employeur, montant de la contribution de l'employeur et celle du salarié, modalités de versement de la contribution salariale, exonérations sociales et fiscales...).

L'entreprise qui ne souhaite pas renouveler son adhésion informe, par courrier joint au bulletin de salaire du mois d'octobre, l'ensemble du personnel, et les délégués du personnel lorsqu'ils existent, au moins 1 mois avant le début de l'année civile suivante, soit au plus tard le 30 novembre.

Article 2

Salariés bénéficiaires

Le bénéfice des chèques-vacances est ouvert à l'ensemble des salariés des entreprises concernées qui auront choisi individuellement d'entrer dans le dispositif proposé.

Le salarié doit indiquer par écrit à l'employeur son acceptation individuelle chaque année civile.

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

Une note d'information sur le dispositif de chèques-vacances sera remise à chaque salarié.

Article 3

Contribution de l'employeur au financement des chèques-vacances

La contribution de l'employeur à l'acquisition par un salarié de chèques-vacances ne peut dépasser :

- 80 % de la valeur libératoire des chèques-vacances si la rémunération moyenne des bénéficiaires au cours des 3 derniers mois précédant l'attribution est inférieure au montant du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur ;
- 50 % de la valeur libératoire des chèques-vacances si la rémunération moyenne des bénéficiaires au cours des 3 derniers mois précédant l'attribution est supérieure au montant du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.

Ces pourcentages sont majorés de 5 % par enfant à charge et de 10 % par enfant handicapé, titulaire de la carte d'invalidité ou de la carte « priorité pour personne handicapée », dans la limite de 15 %.

Chaque année, l'employeur fixe le niveau de sa contribution en respectant les plafonds indiqués ci-dessus et, éventuellement, en fonction des critères objectifs et non discriminatoires qu'il a définis.

Il en informe le personnel et les délégués du personnel lorsqu'ils existent.

L'employeur doit être à tout moment en mesure de justifier le montant des droits acquis par chaque salarié.

Article 4

Contribution du salarié au financement des chèques-vacances

Les salariés souhaitant acquérir des chèques-vacances doivent compléter la participation de l'employeur.

Il est décidé que chaque salarié pourra procéder soit à des versements mensuels, pendant une durée de 2 à 10 mois sur l'année civile, soit à un versement global en une fois.

Option 1 : la mensualisation de la contribution du salarié

Chaque année civile, l'employeur transmet à chaque salarié souhaitant acquérir des chèques-vacances un plan de mensualisation.

Le salarié devra compléter et signer ce plan de mensualisation portant sur :

- le montant de leur contribution salariale mensuelle ;
- la durée de celle-ci ;
- la répartition entre les chèques de 10 € et de 20 €.

Les plans de mensualisation des salariés devront être retournés à l'employeur à une date fixée en fonction du début de l'opération :

- soit les salariés autorisent l'employeur à prélever chaque mois le montant des sommes directement sur leur salaire en complétant, chaque année civile, une autorisation de prélèvement dont un modèle est joint en annexe I ;
- soit les salariés remettent à l'employeur un chèque bancaire du montant de leur contribution salariale mensuelle, chaque mois, à une date fixée par ce dernier.

Option 2 : le versement global de la contribution du salarié

Les salariés pourront régler en une seule fois le montant annuel de leur contribution soit par chèque bancaire remis à l'employeur à une date fixée par ce dernier, soit par prélèvement sur leur salaire en complétant une autorisation de prélèvement dont un modèle est joint en annexe II.

Les salariés devront compléter et signer chaque année un document portant sur :

- le montant de leur contribution salariale annuelle globale ;
- la répartition entre les chèques de 10 € et de 20 €.

Quelle que soit l'option choisie, l'épargne effectuée par le salarié et la participation de l'employeur à l'acquisition des chèques-vacances figurent mensuellement en bas du bulletin de salaire.

Article 5

Exonération de charges sociales

En application des dispositions légales en vigueur, le montant de la participation de l'employeur à l'acquisition des chèques-vacances par les salariés est exonéré des cotisations et contributions prévues par la législation du travail et de la sécurité sociale, à l'exception de la CSG et la CRDS et versement transport lorsque ce dernier est versé.

Cette exonération est accordée sous réserve de l'application du présent accord de branche et du respect des conditions légales suivantes :

- le montant de la participation de l'employeur ne doit pas excéder 30 % du Smic brut mensuel par salarié et par an ;
- le montant de la participation de l'employeur aux chèques-vacances doit être plus élevé pour les salariés dont les rémunérations sont les plus faibles ;

- la contribution de l'employeur ne doit se substituer à aucun élément faisant partie de la rémunération versée par l'entreprise, au sens de l'article L. 242-1 du code de sécurité sociale, ou prévu pour l'avenir par des stipulations contractuelles, individuelles ou collectives ;
- la contribution annuelle de l'employeur globale ne peut être supérieure à la moitié du produit, évalué au 1^{er} janvier de l'année en cours, du nombre total de ses salariés par le montant du Smic mensuel en vigueur, charges sociales comprises.

Article 6

Exonération de l'impôt sur le revenu pour le salarié

Sous réserve de l'application du présent accord de branche et du respect des conditions légales énoncées ci-dessus, l'avantage résultant de la contribution de l'employeur à l'acquisition des chèques-vacances est exonéré de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un Smic mensuel brut par an.

Article 7

Révision et dénonciation de l'accord

Chaque partie signataire du présent accord peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les dispositions légales en vigueur.

Chaque partie signataire du présent accord peut demander la dénonciation du présent accord dans son intégralité selon les dispositions légales en vigueur.

Article 8

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9

Hierarchie des normes

Les parties conviennent qu'un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut que compléter le présent accord par des dispositions plus favorables aux salariés.

Les entreprises ayant déjà conclu, avant la date d'entrée en vigueur du présent accord de branche, un accord collectif sur les chèques-vacances fixant des dispositions moins favorables que celui-ci devront se mettre en conformité pour le prochain exercice.

Article 10

Dépôt. – Extension

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 28 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNHPA.

Syndicats de salariés :

CGT ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

ANNEXE I

MODÈLE D'AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT MENSUEL SUR LE SALAIRE

Nom du salarié :

Prénom :

Fonction :

Adresse :

Pour la mensualisation de ma contribution aux chèques-vacances, j'autorise l'entreprise
....., sis
..... à prélever mensuellement, à compter du XX/XX/2010 pour une durée
de mois, la somme de € (en chiffres et en toutes lettres)

Fait à

Le

Signature du salarié

ANNEXE II

MODÈLE D'AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT SUR LE SALAIRE

Nom du salarié :

Prénom :

Fonction :

Adresse :

Pour l'acquisition de chèques-vacances, j'autorise l'entreprise
....., sis
..... à prélever sur mon salaire du mois de
....., la somme globale de € (en chiffres et en toutes lettres)

Fait à

Le

Signature du salarié.

Brochure n° 3271

Convention collective nationale
IDCC : 1631. – HÔTELLERIE DE PLEIN AIR

ACCORD DU 28 MARS 2011
RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION

NOR : ASET1150811M
IDCC : 1631

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires du présent accord soulignent l'importance du dialogue social et de la négociation collective au niveau de la branche professionnelle de l'hôtellerie de plein air, qui fédère les règles communes applicables à l'ensemble des salariés et des entreprises entrant dans son champ d'application professionnel et géographique.

Par ailleurs, la loi reconnaît aussi un rôle significatif à la négociation collective dans les entreprises ou les établissements, qu'il convient de prendre en considération.

A cet égard, les partenaires sociaux rappellent que les organisations syndicales de salariés représentatives à ce niveau de négociation sont, par définition, les interlocuteurs de l'employeur pour négocier et conclure des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Toutefois, par exception à cette règle, les dispositions légales en vigueur prévoient que, dans les entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

En outre, la commission paritaire de branche se prononce sur la validité de tels accords, dans les 4 mois qui suivent leur transmission.

En conséquence, afin de pouvoir répondre à cette nouvelle obligation, le présent accord a pour finalité de définir le rôle et la composition de la commission paritaire de validation de la branche de l'hôtellerie de plein air, de déterminer ses modalités de fonctionnement et de mettre en place une procédure de saisine.

Article 1^{er}

Rôle de la commission paritaire de validation

La commission paritaire a pour rôle de contrôler la validité des accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, qui lui sont soumis. Ce contrôle

consiste à vérifier que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Article 2

Composition de la commission

La commission mixte paritaire (CMP) de la branche tient lieu de commission paritaire de validation, dès lors que son ordre du jour prévoit expressément l'examen et la validation d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu avec des représentants élus du personnel.

Article 3

Siège de la commission

Le siège de la commission est situé à l'adresse du siège social de la FNHPA, sis actuellement au 105, rue Lafayette, à Paris 10^e.

Article 4

Saisine de la commission

La saisine de la commission paritaire de validation est effectuée par l'entreprise, par courrier recommandé avec avis de réception, adressée au secrétariat de ladite commission.

La demande de validation doit être accompagnée du dossier complet, constitué des pièces prévues à l'article 6 ci-dessous.

Article 5

Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la commission paritaire de validation est assuré par la FNHPA, qui effectue la gestion des demandes de validation. Il est chargé des missions suivantes :

- accuser réception des demandes de validation ;
- vérifier le contenu de chaque dossier ;
- réclamer, le cas échéant, les pièces manquantes au regard de l'article 6 ci-dessous ;
- adresser par courrier (papier ou mail), une copie de la demande accompagnée des pièces du dossier, aux membres de la commission dans un délai minimum de 10 jours calendaires, avant la tenue de chaque réunion ;
- assurer les convocations à chacune des réunions ;
- rédiger le procès-verbal de chacune des réunions ;
- notifier les décisions de la commission à l'entreprise demanderesse, conformément aux dispositions de l'article 9 ci-dessous.

Article 6

Constitution du dossier

Le dossier que l'entreprise présente à la commission doit comporter les éléments suivants :

- une copie de l'information, prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche, quant à sa décision d'engager des négociations ;
- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier et en version numérique ;
- le double du formulaire Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- la copie de la lettre d'invitation adressée aux organisations syndicales, les informant de l'organisation d'élections au sein de l'entreprise et les invitant à signer le protocole d'accord pré-électoral ;

- les nom et adresse de l'entreprise, ainsi que la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé ;
- la copie du procès-verbal de réunion qui fait suite au vote majoritaire des représentants du personnel.

Dans l'hypothèse où le secrétariat de la commission constate l'absence d'un ou plusieurs de ces documents, il adresse nominativement, au plus tard dans les 7 jours calendaires à compter de la date de réception du dossier, à l'employeur qui a saisi la commission d'une demande de validation, un courrier recommandé avec avis de réception lui demandant de compléter son dossier par les pièces manquantes. L'entreprise dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour se mettre en conformité.

Passé ce délai, le secrétariat envoie aux membres de la commission la convocation en vue de la réunion, selon les modalités prévues à l'article 5, accompagnée du dossier.

Article 7

Modalités et délai de prise de décision de la commission

Après une présentation résumée de chaque dossier, les représentants du collège salarial et du collège patronal font part de leurs observations et commentaires.

Il est ensuite procédé au vote à main levée par collège.

Le résultat du vote s'apprécie à la majorité des suffrages exprimés par les membres présents ou représentés au sein de chaque collège. Lorsqu'il y a représentation, un mandat écrit doit donner pouvoir à un membre du même collège.

Dans l'hypothèse où le vote exprimé par chacun des collèges est en opposition, il est procédé à un second vote de l'ensemble des membres présents ou représentés de la commission, dans les mêmes conditions que ci-dessus.

La commission paritaire de validation dispose, pour se prononcer sur la validité de l'accord, d'un délai de 4 mois à compter de la date de transmission du dossier complet. A défaut de réponse dans ce délai, et sous réserve de la saisine effective de la commission sur un dossier complet, l'entreprise peut se prévaloir d'une acceptation implicite.

Article 8

Nature des décisions de la commission

Pour chaque accord collectif qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend, conformément aux dispositions légales :

- soit une décision de validation, lorsque l'accord collectif est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables ;
- soit une décision de rejet, dans l'hypothèse où l'accord collectif ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. Toute décision de rejet doit être motivée sur cette base. L'accord étant réputé, dans ce cas, non écrit ;
- soit une décision d'irrecevabilité, lorsque la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des pièces constitutives d'un dossier complet, tel que précisé à l'article 6 ci-dessus. Les pièces manquantes sont indiquées.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le contrôle de la commission paritaire de validation ne peut porter sur l'opportunité de l'accord collectif.

Le résultat du vote, ainsi que la décision de la commission sont consignés dans un procès-verbal signé par les membres de la commission, comportant mention des membres présents et représentés. Ce procès-verbal est établi à l'issue de chaque réunion et transmis aux membres de la commission. Il sert aussi de moyen de notification aux parties à l'accord conformément aux dispositions de l'article 9 ci-dessous.

Article 9

Notification des décisions

La décision de la commission est notifiée par son secrétariat à chacune des parties signataires de l'accord collectif d'entreprise, dans un délai maximum de 15 jours calendaires à compter de la date de la réunion au cours de laquelle la décision a été prise.

La décision explicite est notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part à la partie signataire qui a saisi la commission par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée d'un original de l'accord revêtu, sur toutes les pages, du cachet de la commission paritaire, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La notification s'effectue aux adresses qui ont été communiquées à la commission lors de sa saisine.

Article 10

Champ d'application. – Durée. – Formalités et entrée en vigueur du présent accord

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1.1 de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air, modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les parties signataires conviennent que le présent accord entrera en vigueur à sa date de signature.

Fait à Paris, le 28 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNHPA.

Syndicats de salariés :

CGT ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

ANNEXE I

MODÈLE D'EXTRAIT DE PROCÈS-VERBAL NOTIFIANT LA DÉCISION DE LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION

Date de réunion de la commission :

Etaient présents ou représentés :

Organisations syndicales de salariés :

FNECS CFE-CGC : M.....

CSFV CFTC : M

Fédération des services CFDT : M.....

CGT fédération des commerces et services : M.....

FGTA FO : M.....

Fédérations patronales :

FNHPA : MM.....

Caractéristiques de la demande de validation

Nom et adresse de l'entreprise : représentée par M....., en qualité de.....

Date de la demande de validation :

Date d'accusé de réception par le secrétariat de la commission :

Date du courrier de relance pour dossier incomplet :

Date de retour du dossier complet :

Date d'envoi du dossier complet aux membres de la commission :

Caractéristiques de l'accord collectif

Date et intitulé de l'accord collectif :

Noms des signataires :

Nature de la représentation élue signataire :

Décision rendue par la commission paritaire de validation

Décision de validation :

Décision de rejet :

Motifs :

Décision d'irrecevabilité :

Motifs :

Fait à Paris, le

Signatures

Brochure n° 3154

Conventions collectives nationales
NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

IDCC : 398. – **Ouvriers**

IDCC : 533. – **ETAM**

IDCC : 652. – **Cadres**

AVENANT DU 22 FÉVRIER 2011
À L'ACCORD-CADRE DU 13 MARS 2002 RELATIF AUX CQP

NOR : ASET1150803M

IDCC : 398, 533, 652

Le présent avenant a pour objet de compléter l'article 2 « Conditions d'obtention d'un CQP » du chapitre I^{er} de l'accord-cadre du 13 mars 2002 mettant en œuvre le dispositif des CQP de branche.

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant des conventions collectives du négoce des matériaux de construction (convention collective nationale n° 3154) en vigueur sur le territoire métropolitain et les DOM.

Article 2

Modifications apportées à l'article 2 de l'accord-cadre du 13 mars 2002

L'article 2 « Conditions d'obtention d'un CQP » est complété comme suit :

« Le titulaire d'un CQP de la branche du négoce des matériaux de construction qui souhaite obtenir un autre CQP comportant des unités de compétence communes au CQP déjà acquis pourra suivre un parcours de formation sur les seuls modules de formation manquants et sera évalué sur ces seules unités :

- d'une part, en organisme de formation, dans le cadre de la démarche d'évaluation utilisée pour l'accès formation ;
- d'autre part, en entreprise, selon les critères définis dans le référentiel activités et compétences du métier visé par le CQP.

Le candidat devra apporter la preuve que les modules ont bien été acquis et validés dans les 5 années maximum et qu'il occupe l'emploi correspondant au dernier CQP obtenu.

La formation suivie par le candidat sera financée sur la professionnalisation. »

Article 3

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée et entre en vigueur à compter de sa signature.

Le présent texte fera l'objet des formalités de dépôt, de publicité et d'extension prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2261-15 et D. 2231-1 du code du travail.

Article 4

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de la commission paritaire nationale et des signataires de l'accord.

Article 5

Révision

Le présent avenant pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Article 6

Force obligatoire de l'accord

Les accords collectifs de groupe, d'entreprises ou d'établissements de la branche du négoce des matériaux de construction ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent texte, en tout ou partie, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Fait à Paris, le 22 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNBM.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FG FO ;

FNCB CFDT ;

CFE-CGC.

Convention collective
IDCC : 1813. – INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DES MÉTAUX
(Région de Maubeuge)
(8 juillet 1994)

(Bulletin officiel n° 1994-4 bis)
(Etendue par arrêté du 19 janvier 1995,
Journal officiel du 28 janvier 1995)

ACCORD DU 5 MAI 2011
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA PRIME DE PANIER

NOR : ASET1150797M
IDCC : 1813

Entre :

L'UIMM Sambre-Avesnois,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord est conclu en application des dispositions des articles 46, 47, 48 (relatifs aux rémunérations garanties [RMH et REAG] et 60 (relatif à la prime de panier) de la convention collective des industries de la transformation des métaux de la région de Maubeuge.

Article 2

Prime de panier

Le montant de la prime de panier est fixé à 7,23 € à compter du 1^{er} mai 2011.

Article 3

*Valeur du point et barème de la rémunération
minimale hiérarchique (RMH)*

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 4,36 € à compter du 1^{er} mai 2011.

Le barème de la RMH, mis à jour en fonction de la nouvelle valeur du point, est annexé au présent accord.

Article 4

Barème des rémunérations effectives annuelles garanties (REAG)

Les REAG, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sont fixées selon le barème annexé au présent accord, précisant :

- les valeurs des REAG applicables aux ouvriers ;
- les valeurs des REAG applicables aux administratifs et techniciens ;
- les valeurs des REAG applicables aux agents de maîtrise atelier (hors atelier et atelier).

Article 5

Modalités d'application des minima

Concernant la REAG : conformément aux dispositions de l'article 48 de la convention collective des industries de la transformation des métaux de Maubeuge, les entreprises effectuent la vérification du compte du salarié en fin d'année, et procèdent au complément éventuel de la rémunération brute en début d'année suivante.

Concernant la RMH et la prime de panier : les nouveaux montants prévus par le présent accord ont été négociés pour une application dès le mois de mai 2010.

Article 6

Dépôt

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

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Maubeuge, le 5 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Rémunérations effectives annuelles garanties

Base mensuelle : 151,67 heures.

Base hebdomadaire : 35 heures.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	INDICE	OUVRIERS		AGENTS DE MAÎTRISE			ADM. Techniciens
						sauf d'atelier	d'atelier	
I	1	140	O1	16 716				16 716
	2	145	O2	16 814				16 814
	3	155	O3	16 975				16 975
II	1	170	P1	17 112				17 112
	2	180						17 135
	3	190	P2	17 378				17 295
III	1	215	P3	17 694	AM1	17 482	18 561	17 482
	2	225				17 767		17 767
	3	240	TA1	18 911	AM2	18 400	19 271	18 347
IV	1	255	TA2	19 855	AM3	18 958	19 974	18 901
	2	270	TA3	21 025		19 619		19 562
	3	285	TA4	22 107	AM4	20 779	21 981	20 522
V	1	305			AM5	23 324	24 663	23 234
	2	335			AM6	26 148	27 839	26 719
	3	365			AM7	29 174	30 619	28 673
		395					33 301	30 799

Rémunérations minimales hiérarchiques

Base mensuelle : 151,67 heures.

Base hebdomadaire : 35 heures.

Valeur du point : 4,36 €.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	INDICE	OUVRIERS (1)		AGENTS DE MAÎTRISE			ADM. Techniciens
						sauf d'atelier	d'atelier (2)	
I	1	140	O1	641				610
	2	145	O2	664				632
	3	155	O3	710				676

NIV.	ÉCH.	INDICE	OUVRIERS (1)		AGENTS DE MAÎTRISE			ADM. Techniciens
						sauf d'atelier	d'atelier (2)	
II	1	170	P1	778				741
	2	180						785
	3	190	P2	870				828
III	1	215	P3	984	AM1	937	1 003	937
	2	225				981		981
	3	240	TA1	1 099	AM2	1 046	1 120	1 046
IV	1	255	TA2	1 167	AM3	1 112	1 190	1 112
	2	270	TA3	1 236		1 177		1 177
	3	285	TA4	1 305	AM4	1 243	1 330	1 243
V	1	305			AM5	1 330	1 423	1 330
	2	335			AM6	1 461	1 563	1 461
	3	365			AM7	1 591	1 703	1 591
		395				1 722	1 843	1 722
(1) Barème comprenant la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980.								
(2) Barème comprenant la majoration de 7 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980.								

Convention collective

**IDCC : 1813. – INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DES MÉTAUX
(Région de Maubeuge)
(8 juillet 1994)**

(Bulletin officiel n° 1994-4 bis)
(Etendue par arrêté du 19 janvier 1995,
Journal officiel du 28 janvier 1995)

**ACCORD DU 5 MAI 2011
RELATIF À LA PRIME DE VACANCES 2010-2011**

NOR : ASET1150800M
IDCC : 1813

Entre :

L'UIMM Sambre-Avesnois,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Montant

En application de l'article 91 de la convention collective, pour le calcul de la prime de vacances, l'allocation est fixée à 520 € pour 30 jours ouvrables, soit 17,3 € par jour de congé principal.

Article 2

Période de référence

Cette disposition est applicable à l'occasion de l'attribution des congés afférents à l'exercice 1^{er} juin 2010-31 mai 2011.

Article 3

Dépôt

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

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Maubeuge, le 5 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3369

Convention collective nationale
IDCC : 2132. – RÉGIES DE QUARTIER
ET COMITÉ NATIONAL DE LIAISON DE RÉGIES DE QUARTIER

AVENANT N° 17 DU 17 FÉVRIER 2011

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1150814M
IDCC : 2132

PRÉAMBULE

L'article 16 « Prévoyance » de l'accord collectif national professionnel régies de quartier du 12 avril 1999 oblige les régies de quartier et le siège du CNLRQ à adhérer à un organisme de prévoyance pour la mise en place d'un régime de prévoyance en faveur des salariés desdites régies. Par un avenant n° 3 du 25 janvier 2000 se substituant aux dispositions des articles 15 et 16 de l'accord collectif du 12 avril 1999, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des régies de quartier ont mis en place un régime de prévoyance offrant des garanties minimales aux salariés de la branche hors catégorie cadres (ceux-ci bénéficiant des dispositions de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947).

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 3 du 25 janvier 2000 et ses avenants modificatifs.

Le présent avenant modifie et se substitue aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale des régies de quartier et de l'accord collectif national professionnel des régies de quartier du 12 avril 1999.

Dans le présent avenant, les salariés des régies de quartier seront désignés par le vocable « participant(s) »

« Article 15

*Indemnisation de la maladie et régime de prévoyance
de l'ensemble du personnel*

Article 15.1

Bénéficiaires

Les bénéficiaires du régime de prévoyance sont l'ensemble du personnel des régies de quartier et du CNLRQ entrant dans le champ d'application de l'accord collectif national professionnel régies de quartier du 12 avril 1999 et de la convention collective nationale des régies de quartier, quels que soient la nature de leur contrat de travail et le nombre d'heures effectuées, présents au travail ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail donne lieu à un maintien de salaire partiel ou total par l'employeur ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Bénéficient également des garanties instituées au présent article sans contrepartie de cotisations, et pendant une durée de 1 mois à compter de la date de rupture du contrat de travail, les participants des régies de quartiers et du CNLRQ licenciés et inscrits à Pôle emploi.

Article 15.2

Garanties du régime de prévoyance

Le présent accord institue les garanties de prévoyance suivantes :

- maintien de salaire (assureur GNP) ;
- incapacité de travail (assureur GNP) ;
- invalidité (assureur GNP) ;
- décès (assureur GNP) ;
- rente temporaire de conjoint (assureur OCIRP) ;
- rente éducation (assureur OCIRP).

Article 15.2.1

Définition des garanties du régime de prévoyance

Article 15.2.1.1

Garantie "maintien de salaire"

a) Maintien de salaire des participants travaillant dans les départements autres que ceux du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle

Le participant justifiant d'une ancienneté de 3 mois dans le secteur d'activité, absent pour maladie ou accident, dûment constaté par certificat médical et indemnisé par la sécurité sociale, bénéficie d'indemnités journalières complémentaires sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les participants ne bénéficiant pas des prestations de la sécurité sociale en raison d'un nombre d'heures cotisées insuffisant pour ouvrir droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale) et après application d'un délai de franchise de 5 jours en cas de maladie ou accident de la vie privée et sans franchise en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle dans les conditions suivantes :

ANCIENNETÉ APPRÉCIÉE dans le secteur d'activité	MONTANT MENSUEL ET DURÉE	
	1 ^{re} période 90 % du salaire brut moins IJSS (1) brutes	2 ^e période 66,66 % du salaire brut moins IJSS brutes
3 mois à 5 ans	30 jours	30 jours
5 ans à 10 ans	40 jours	40 jours
10 ans à 15 ans	50 jours	50 jours
15 ans à 20 ans	60 jours	60 jours
20 ans à 25 ans	70 jours	70 jours
25 ans à 30 ans	80 jours	80 jours
A partir de 30 ans	90 jours	90 jours

(1) IJSS : indemnités journalières de la sécurité sociale.

L'ancienneté s'apprécie pour l'application du présent article au premier jour d'arrêt de travail.

Il sera tenu compte, pour la détermination des durées et des taux d'indemnisation, des indemnités versées au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, de telle sorte que le total indemnisé sur ces 12 mois ne dépasse pas la durée applicable en vertu des dispositions contenues au tableau récapitulatif ci-dessus.

b) Maintien de salaire des participants travaillant dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle

Le maintien de salaire des participants travaillant dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle est régi par les dispositions du droit local, à savoir l'article 616 du code civil local :

Ainsi, les participants travaillant dans ces départements, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, absents au travail pour cause de maladie ou une cause revêtant un caractère de force majeure pris en charge ou non (cas des participants n'ayant pas de droits ouverts aux prestations en espèce de la sécurité sociale) par la sécurité sociale, bénéficient du maintien intégral de leur salaire brut sans délai de carence et sans condition d'ancienneté pour une durée qui ne peut toutefois excéder 45 jours. Il sera tenu compte, pour la détermination de la durée d'indemnisation, des indemnités versées au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, de telle sorte que le total indemnisé sur ces 12 mois ne dépasse pas la durée applicable en vertu des dispositions énoncées ci-dessus et rappelées dans le tableau récapitulatif ci-dessous.

CONDITIONS de la garantie	MONTANT de la prestation	DURÉE du versement
Dès l'embauche Sans franchise	100 % du salaire brut	45 jours

Article 15.2.1.2

Garantie "incapacité de travail"

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non, pris en charge ou non par la sécurité sociale⁽¹⁾, le participant, ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans la branche d'activité (sans condition d'ancienneté pour les participants exerçant leur activité professionnelle dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle), bénéficie d'indemnités journalières complémentaires.

Article 15.2.1.2.1

Point de départ de la garantie

Les indemnités journalières complémentaires sont versées en complément et en relais de la 2^e période des obligations de maintien de salaire telles que définies à l'article 15.2.1.1 *a* et en relais des obligations de maintien de salaire pour les participants relevant des dispositions du *b* de l'article 15.2.1.1.

Article 15.2.1.2. 2

Montant de la prestation

Le montant des indemnités journalières complémentaires s'élèvent à 70 % du salaire brut de référence, déduction faite des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les participants n'ayant pas suffisamment cotisé ou ayant effectué un nombre d'heures insuffisant pour ouvrir droit aux prestations de la sécurité sociale). En tout état de cause, le total des prestations versées ne pourra être supérieur au salaire net perçu par le participant si ce dernier avait travaillé normalement.

(1) Exclusivement dans ce dernier cas au profit des participants n'ayant pas suffisamment cotisé ou effectué un nombre d'heures suffisant pour ouvrir droit aux prestations de la sécurité sociale.

Article 15.2.1.2. 3

Durée du service des prestations

Les prestations cessent d'être versées :

- à la reprise du travail ;
- au 1 095^e jour d'arrêt de travail ;
- à la date d'effet de la mise en invalidité ou incapacité permanente professionnelle ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse ;
- à la date de décès du participant ;
- à la cessation de paiement par la sécurité sociale des indemnités journalières.

Article 15.2.2

Garantie invalidité

Lorsque le participant ayant au minimum 3 mois d'ancienneté dans la branche d'activité est classé par la sécurité sociale dans l'une des catégories d'invalides mentionnées à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou, par le médecin contrôleur de l'organisme assureur du régime sur avis du médecin traitant, pour les participants n'ayant pas suffisamment cotisé ou ayant effectué un nombre d'heures insuffisant pour ouvrir droit aux prestations de la sécurité sociale, ou en cas d'incapacité permanente professionnelle du participant d'un taux supérieur à 33 %, l'organisme assureur lui verse une rente complémentaire à la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale.

Article 15.2.2.1

Montant de la prestation

Lorsque le participant est classé en invalidité de 1^{re} catégorie ou lorsqu'il a un taux d'incapacité permanente professionnelle compris entre 33 % et 66 %, il lui est versé une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale d'un montant de 7,5 % du salaire brut de référence.

Lorsque le participant est classé en invalidité de 2^e catégorie ou lorsqu'il a un taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur ou égal à 66 % et inférieur à 100 %, il lui est versé une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale d'un montant de 12,5 % du salaire brut de référence.

Lorsque le participant est classé en invalidité de 3^e catégorie ou lorsqu'il a un taux d'incapacité permanente professionnelle égal à 100 %, il lui est versé une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale d'un montant de 12,5 % du salaire brut de référence avec une majoration d'un montant de 25 % de la majoration pour tierce personne versée par la sécurité sociale.

Pour le participant non pris en charge par la sécurité sociale, car n'ayant pas suffisamment cotisé ou ayant effectué un nombre d'heures insuffisant pour ouvrir droit aux prestations de la sécurité sociale, l'organisme assureur se substitue à la sécurité sociale et verse une rente égale à :

- pour une invalidité de 1^e catégorie ou un taux d'incapacité permanente professionnelle compris entre 33 % et 66 % : 37,5 % du salaire brut de référence ;
- pour une invalidité de 2^e catégorie ou un taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur ou égal à 66 % et inférieur à 100 % : 62,5 % du salaire brut de référence ;
- pour une invalidité de 3^e catégorie ou un taux d'incapacité permanente professionnelle égal à 100 % : 62,5 % du salaire brut de référence et 25 % de la majoration pour tierce personne versée par la sécurité sociale.

En aucun cas, le cumul d'un revenu d'activité, de la rente de la sécurité sociale et de la rente d'invalidité ne peut conduire le participant à percevoir un revenu supérieur à 100 % de son salaire net d'activité.

Article 15.2.2.2

Durée du service des prestations

La rente complémentaire cesse d'être versée :

- lorsque le participant ne perçoit plus la rente d'invalidité de la sécurité sociale ;
- au jour où la pension vieillesse de la sécurité sociale est substituée à la rente d'invalidité.

Lorsque le participant ne bénéficie pas d'une ouverture de droit à prestations de la sécurité sociale du fait d'une insuffisance d'heures cotisées :

- à la date à laquelle le participant aura atteint l'âge mentionné au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale ;
- et/ou à la date de liquidation de sa pension de vieillesse ;
- et/ou par décision du médecin-conseil de l'organisme assureur.

Article 15.2.3

Garantie capital décès

Article 15.2.3.1

Garantie décès toute cause

En cas de décès du participant, quelle qu'en soit la cause, avant la liquidation de sa pension de retraite, il est versé au bénéficiaire un capital d'un montant égal à 100 % du salaire brut de référence.

A ce montant s'ajoute pour les participants cadres une majoration du capital d'un montant de 75 % du salaire brut de référence par enfant à charge ⁽¹⁾.

Article 15.2.3.2

Garantie décès accidentel

En cas de décès accidentel du participant relevant de la catégorie cadres (on entend par décès accidentel toute atteinte corporelle non intentionnelle de la part de l'assuré provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure), le montant du capital supplémentaire versé au bénéficiaire est de 100 % du salaire brut de référence.

Article 15.2.3.3

Dévolution du capital décès

Le participant peut désigner un ou plusieurs bénéficiaires du capital décès dans un document nommé "désignation de bénéficiaire" qu'il aura complété, signé et retourné à l'organisme assureur. Ainsi, en cas de décès du participant, le bénéficiaire du capital sera en premier lieu le ou les bénéfi-

(1) Indépendamment de la législation fiscale sont considérés à la charge du participant les enfants légitimes nés ou à naître, reconnus, adoptifs ou recueillis de l'assuré ou de son conjoint ou de son concubin ou de son partenaire auquel l'assuré est lié par un pacte civil de solidarité qui remplissent cumulativement les conditions suivantes à la date du décès ou de l'incapacité de travail :

- être âgés de moins de 21 ans ;
- ne pas exercer d'activité professionnelle ou n'exercer qu'une activité professionnelle procurant des revenus inférieurs à 55 % du Smic ;
- être considérés comme fiscalement à la charge du participant, ou percevoir du participant une pension alimentaire déductible de son revenu imposable ;
- les enfants reconnus atteints d'un handicap les empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice ;
- les enfants qui poursuivent leurs études et qui bénéficient du régime des étudiants en application de l'article L. 381-3 du code de la sécurité sociale et âgés de moins de 26 ans ;
- les enfants nés dans les 300 jours postérieurement au décès du participant et dont la filiation avec celui-ci est établie sont considérés comme enfants à charge.

ciaires désignés par le participant. A défaut de désignation particulière, le capital sera dévolu dans l'ordre suivant :

- au conjoint du participant ⁽¹⁾, à défaut ;
- à ses enfants, par parts égales entre eux, à défaut ;
- aux ascendants, par parts égales entre eux, à défaut ;
- le capital revient à la succession.

Article 15.2.3.5

Garantie double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint du participant non cadre (avant l'âge mentionné à l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein ou avant la liquidation de sa pension de retraite) non remarié entraîne le versement au profit des enfants restant à charge ⁽²⁾, par parts égales entre eux, d'un capital égal 100 % du montant du capital décès toute cause.

En cas de décès accidentel du conjoint du participant cadre postérieurement ou simultanément à celui du participant, il est versé aux enfants à charge, par parts égales entre eux, un capital d'un montant de 200 % du montant du capital décès toute cause (hors majorations).

Article 15.2.3.6

Garantie invalidité absolue et définitive (IAD)

Le participant classé par la sécurité sociale (ou le médecin-conseil de l'organisme assureur pour les participants n'ayant pas de droits ouverts aux prestations en espèces de la sécurité sociale) dans la 3^e catégorie d'invalides telle que définie à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ⁽³⁾ (soit l'invalidé qui, étant absolument incapable d'exercer une profession, est, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie) avant la liquidation de sa pension de retraite, peut demander le versement par anticipation de 50 % du montant du capital décès toute cause. Lors de son décès ultérieur intervenu avant la liquidation de sa pension de vieillesse ou de la substitution de la pension de vieillesse à la rente d'invalidité de la sécurité sociale, il sera versé au bénéficiaire le différentiel restant dû.

(1) Pour l'attribution du capital décès, il faut entendre par conjoint l'époux ou l'épouse du participant non divorcé(e) par un jugement définitif mais aussi par assimilation, le concubin lorsque à la date du décès du participant le concubinage était notoire et permanent, à savoir qu'il peut être justifié d'une communauté de vie d'au moins 2 ans ou qu'un enfant reconnu par le participant est né de cette union et que les concubins vivent sous le même toit. Les concubins ne doivent pas être par ailleurs mariés ou pacsés avec un tiers. Est également assimilé au conjoint le partenaire auquel le participant est lié par un pacte civil de solidarité conclu depuis au moins 2 ans à la date du décès du participant.

(2) Indépendamment de la législation fiscale sont considérés à charge du participant les enfants légitimes nés ou à naître, reconnus, adoptifs ou recueillis de l'assuré ou de son conjoint ou de son concubin ou de son partenaire auquel l'assuré est lié par un pacte civil de solidarité qui remplissent cumulativement les conditions suivantes à la date du décès ou de l'incapacité de travail :

- être âgés de moins de 21 ans ;
- ne pas exercer d'activité professionnelle ou n'exercer qu'une activité professionnelle procurant des revenus inférieurs à 55 % du Smic ;
- être considérés comme fiscalement à la charge du participant, ou percevoir du participant une pension alimentaire déductible de son revenu imposable ;
- les enfants reconnus atteints d'un handicap les empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice ;
- les enfants qui poursuivent leurs études et qui bénéficient du régime des étudiants en application de l'article L. 381-3 du code de la sécurité sociale et âgés de moins de 26 ans ;
- les enfants nés dans les 300 jours postérieurement au décès du participant et dont la filiation avec celui-ci est établie sont considérés comme enfants à charge.

(3) En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

- invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;
- invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Tableau récapitulatif des capitaux versés

GARANTIES	MONTANT DES GARANTIES	
	Participants non cadres	Participants cadres
Décès toute cause	100 % du salaire brut de référence	100 % du salaire brut de référence + 75 % du salaire brut de référence par enfant à charge
Décès accidentel		100 % du salaire brut de référence
Double effet toute cause	100 % du capital décès toute cause	
Double effet accidentel		200 % du capital décès toute cause hors majorations pour enfants à charge
IAD Si décès du participant avant la liquidation de sa pension de vieillesse ou de la substitution de la pension de vieillesse à la rente d'invalidité de la sécurité sociale, il sera versé au bénéficiaire le différentiel restant dû	50 % du capital décès toute cause	50 % du capital décès toute cause

Article 15.2.4

Garantie rente temporaire de conjoint

Lors du décès du participant, il est versé à son conjoint ⁽¹⁾ survivant une rente temporaire de conjoint jusqu'à son 60^e anniversaire.

Article 15.2.4.1

Montant de la garantie

Le montant de la rente est de 15 % du salaire brut de référence limité à la tranche B. Elle est versée trimestriellement à terme d'avance.

Article 15.2.4.2

Point de départ de la prestation

Le point de départ du versement de la prestation est fixé au 1^{er} jour du mois civil suivant le décès.

Article 15.2.5

Garantie rente éducation

Lors du décès du participant ou de son classement par la sécurité sociale ou le médecin-conseil de l'organisme assureur (pour les participants n'ayant pas cotisé un nombre d'heures suffisant pour

(1) Pour l'attribution de la rente de conjoint, il faut entendre par conjoint l'époux ou l'épouse du participant, non divorcé(e) par un jugement définitif mais aussi par assimilation, le concubin lorsque à la date du décès du participant le concubinage était notoire et permanent, à savoir qu'il peut être justifié d'une communauté de vie d'au moins 2 ans. Les concubins ne doivent pas être par ailleurs mariés ou pacsés avec un tiers. Est également assimilé au conjoint le partenaire auquel le participant est lié par un pacte civil de solidarité conclu depuis au moins 2 ans à la date du décès du participant. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin ou lié par un Pacs, le délai de 2 ans de vie commune n'est pas exigé.

ouvrir doit aux prestations en espèces de la sécurité sociale) en invalidité absolue et définitive (IAD), il est versé à ses enfants à charge une rente éducation.

Article 15.2.5.1

Montant de la garantie

Le montant de la rente est de :

- 10 % du salaire brut de référence pour les enfants de moins de 16 ans ;
- 15 % du salaire brut de référence pour les enfants de 16 ans à moins de 18 ans ;
- 20 % du salaire brut de référence pour les enfants de 18 ans à moins de 26 ans.

Article 15.2.5.2

Notion d'enfant à charge et conditions de la garantie

Sont considérés à charge pour le bénéfice de la rente éducation, indépendamment de la position fiscale les enfants à naître, nés viables, recueillis (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire sous condition,

soit :

- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
- d'être en apprentissage ;
- de poursuivre une formation professionnelle en alternance dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits à Pôle emploi comme demandeur d'emploi, ou stagiaire de la formation professionnelle ;
- d'être employés dans un ESAT ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité constatée avant le 26^e anniversaire, équivalente à une invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical, ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date du décès du participant ;
- en tout état de cause les enfants répondant aux conditions ci-dessus doivent obligatoirement être à la charge du participant.

Article 15.2.5.3

Point de départ de la garantie

Le point de départ du versement de la rente éducation est fixé au 1^{er} jour du mois civil suivant le décès ou la reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive (IAD) du participant.

La rente est versée trimestriellement à terme d'avance.

Article 15.2.5.4

Cessation de la garantie

La rente éducation cesse d'être versée au plus tard à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant perd sa qualité d'enfant à charge. En tout état de cause, le service de la rente cesse au jour du décès du bénéficiaire.

Article 15.3

Revalorisation des prestations

Les prestations servies dans le cadre du présent régime seront revalorisées selon l'évolution du point ARRCO, aux mêmes dates d'effet. Les prestations afférentes à la rente d'éducation et de conjoint sont revalorisées selon un coefficient et une périodicité fixés par le conseil d'administration de l'OCIRP.

Article 15.4

Définition de certaines notions

Article 15.4.1

Définition du salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut ayant donné lieu à cotisation au cours des 12 mois précédant le décès ou l'arrêt de travail. Pour les participants ayant été en arrêt de travail au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, ou n'ayant pas 12 mois d'ancienneté dans la régie ou au CNLRQ, le salaire sera reconstitué de manière théorique.

Le salaire de référence est limité à la tranche B de la rémunération.

Le salaire de référence pour la garantie maintien de salaire est le salaire brut que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

Article 15.4.2

Assiette des cotisations

L'assiette des cotisations est calculée sur les éléments de la rémunération brute entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale.

Cette assiette est limitée à la tranche B de la sécurité sociale.

Les participants en cours d'indemnisation par le présent régime continuent de bénéficier de l'ensemble des autres garanties sans contrepartie de cotisations.

Article 15.4.3

Notion d'accident

On entend par accident toute atteinte corporelle ou lésion non intentionnelle de la part du participant provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure.

Article 15.5

Cotisations du régime de prévoyance

Les cotisations afférentes au régime de prévoyance du personnel des régies de quartier sont les suivantes.

GARANTIES	COTISATIONS non-cadres	COTISATIONS cadres		COTISATIONS non-cadres Alsace-Moselle	COTISATIONS CADRES Alsace-Moselle	
	TA/TB	TA	TB	TA/TB	TA	TB
Capital décès (assureur GNP)	0,20	0,45	0,45	0,20	0,45	0,45
Rente temporaire de conjoint (assureur OCIRP)	0,18	0,25	0,25	0,18	0,25	0,25
Rente éducation (assureur OCIRP)	0,21	0,25	0,25	0,21	0,25	0,25
Garantie incapacité (assureur GNP)	0,30	0,34	0,34	0,30	0,34	0,34
Garantie invalidité (assureur GNP)	0,20	0,21	0,21	0,20	0,21	0,21
Total cotisations garanties de prévoyance	1,09	1,50	1,50	1,09	1,50	1,50
Garantie maintien de salaire (assureur GNP)	0,57	0,40	1,10	1,25	1,08	1,78
Cotisation totale	1,66	1,90	2,60	2,34	2,58	3,28

La cotisation totale hors celle afférente à la garantie maintien de salaire qui est exclusivement à la charge de l'employeur est répartie à hauteur de 70 % à la charge de l'employeur et 30 % à la charge du participant. La cotisation de la tranche A des salaires des participants relevant de la catégorie cadre est intégralement à la charge de l'employeur.

Par ailleurs, la cotisation afférente à la garantie incapacité de travail TA/TB des participants non cadres est à la charge exclusive du participant.

Article 15.6

Désignation de l'organisme assureur du régime de prévoyance

Après appel d'offres, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des régies de quartier ont décidé de confier la gestion du régime de prévoyance de la branche susmentionnée au groupement national de prévoyance (GNP) et à l'OCIRP, unions d'institutions de prévoyance agréées, régies par les dispositions du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé respectivement au 33, avenue de la République, 75011 Paris et au 10, rue Cambacérès, 75008 Paris. Le GNP est assureur des risques incapacité de travail, invalidité et décès. L'OCIRP est l'organisme assureur désigné pour la couverture des garanties rente temporaire de conjoint et rente éducation. Le GNP reçoit délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Pour adhérer auxdits organismes, chaque régie de la branche devra compléter et signer un bulletin d'adhésion.

Une notice d'information reprenant l'ensemble des garanties du régime de prévoyance conventionnel, les conditions et modalités de liquidation des prestations, sera adressée à chaque régie adhérente, qui devra en remettre un exemplaire à chaque participant.

Les organismes assureurs signeront avec les partenaires sociaux de la branche une convention de gestion contrat de garanties collectives précisant les modalités de gestion du régime.

Article 15.7

Réexamen des conditions de la mutualisation

Les organismes assureurs susmentionnés sont désignés pour 5 ans.

Six mois avant le terme de cette période, les partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les modalités d'organisation de la mutualisation des risques. Cet examen aura lieu au plus tard tous les 5 ans conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 15.8

Changement d'organisme assureur

En cas de dénonciation ou de non-reconduction des organismes assureurs désigné à l'article 15.4 de la convention collective nationale, les prestations en cours de service à la date de dénonciation, résiliation ou non-reconduction continueront d'être servies, par les organismes assureurs résiliés ou non reconduits, à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée.

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les garanties afférentes au décès seront maintenues pour les personnes bénéficiaires des prestations incapacité-invalidité à la date de dénonciation ou de non-renouvellement.

La revalorisation des prestations continuera au moins sur la base déterminée à l'article 15.2.4 de la convention collective nationale à la date de la dénonciation de la désignation et devra faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs suivants.

Article 15.9

Clause de migration obligatoire

En vertu des dispositions de l'article L. 912-1 du code de sécurité sociale, les régies et le CNLRQ relevant du champ d'application de l'accord collectif national professionnel régies de quartier et de la convention collective nationale des régies de quartier doivent obligatoirement couvrir leur personnel pour les risques mentionnés au présent avenant auprès du GNP et de l'OCIRP.

Les entreprises qui, à la date de signature du présent avenant, ont souscrit un contrat ou adhéré à un autre organisme que ceux désignés par les partenaires sociaux de la branche doivent résilier leur contrat actuel pour rejoindre les organismes désignés et participer à la mutualisation avant le 1^{er} janvier 2012.

Article 15.10

Compensation financière

Les organismes assureurs désignés demanderont aux régies qui leur demandent d'adhérer, à une date postérieure à la date à laquelle ils y étaient tenus en vertu des dispositions susmentionnées et si un ou plusieurs salariés sont éligibles aux prestations du régime, le versement d'une indemnité, qui sera égale, pour l'incapacité-invalidité ou le maintien des garanties décès à la provision mathématique calculée sur la base des tables légales et taux techniques en vigueur et au montant des capitaux décès et capitaux constitutifs des rentes le cas échéant. Si ladite régie n'a pas de salariés en arrêt de travail à la date d'adhésion, elle devra s'acquitter des cotisations non versées depuis la date d'obligation.

Lorsque la régie qui demande son adhésion au régime conventionnel avait souscrit un contrat de prévoyance avec un assureur autre que ceux désignés par les partenaires sociaux, seul le différentiel avec les garanties conventionnelles et la revalorisation des prestations servies par l'organisme assureur quitté sera pris en compte pour le calcul de cette compensation financière. En contrepartie du transfert d'engagements, un transfert de la provision relative au maintien de la garantie décès auprès du précédent assureur pourra être demandé par les assureurs désignés.

Sont considérés comme “risques en cours” les personnes se trouvant dans l’une des situations suivantes :

- les salariés en arrêt de travail, en mi-temps thérapeutique, en invalidité ou incapacité permanente, indemnisés par la sécurité sociale et non couverts par un précédent organisme assureur ;
- les salariés et anciens salariés qui bénéficient, ou peuvent prétendre au bénéfice de prestations périodiques complémentaires aux prestations de la sécurité sociale au titre d’un précédent contrat collectif de prévoyance ;
- les bénéficiaires de rentes éducation ou de conjoint en vertu d’un précédent contrat collectif de prévoyance.

Aucune indemnité n’est due par les régies qui rejoindront les organismes désignés dans les 6 mois qui suivent leur création.

En tout état de cause, les adhésions susceptibles de se voir appliquer les dispositions du présent article seront soumises à la décision de la commission paritaire de prévoyance.

Article 15.11

Commission paritaire nationale de prévoyance

Le présent article crée une commission paritaire nationale de gestion et de suivi du régime de prévoyance.

Article 15.11.1

Attributions de la commission

La commission :

- propose, par délibération, les interprétations à donner concernant le régime de prévoyance ;
- étudie et propose une solution aux litiges portant sur l’application du régime de prévoyance ;
- émet par ailleurs toutes observations et suggestions qu’elle juge utile ;
- délibère sur tous les documents d’information concernant le régime que diffuse le gestionnaire ;
- informe une fois par an et par écrit les membres de la commission sur la gestion et la situation du régime ;
- assure le contrôle du régime de prévoyance. Elle propose les taux de cotisation ainsi que la nature des prestations à négocier avec l’organisme de prévoyance.

A cet effet, l’organisme de prévoyance lui communique chaque année les documents financiers ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux avant le 31 août suivant la clôture de l’exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s’avérer nécessaires.

La commission peut demander la participation à titre consultatif des représentants de l’organisme gestionnaire.

Article 15.11.2

Composition

La commission est composée d’un titulaire et d’un suppléant par organisation syndicale et par organisation patronale représentatives dans la branche professionnelle signataire du présent avenant.

Article 15.11.3

Fonctionnement

Cette commission se réunit au moins deux fois par an et à la demande de l’un des membres ou de l’organisme gestionnaire.

La présidence est assurée alternativement par un représentant du ou des syndicats employeurs et un représentant des organisations syndicales et sera définie par le règlement intérieur.

Le secrétariat est assuré par la partie employeur. »

Article 15.12

Date d'effet de l'avenant

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} avril 2011 pour l'ensemble des régies de quartier et le CNLRQ.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des régies de quartier s'engagent à effectuer les formalités de dépôt en vue de son extension.

Fait à Paris, le 17 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SERQ.

Syndicats de salariés :

FNPOS CGT ;

FNCB CFDT ;

FNAS CGT-FO ;

BATIMAT-TP CFTC.

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

AVENANT N° 57 DU 10 FÉVRIER 2011
RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRÉTATION

NOR : ASET1150816M

IDCC : 2511

Article 1^{er}

Le titre de l'article 2.2.2 de la convention collective nationale du sport devient : « Commission paritaire nationale d'interprétation et de validation (CPNIV) ».

Article 2

L'article 2.2.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« La commission paritaire nationale d'interprétation et de validation est chargée de formuler un avis sur l'interprétation des dispositions de la présente convention. Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, elle valide ou non les accords conclus par des entreprises de la branche du sport de moins de 200 salariés équivalent temps plein avec un représentant élu du personnel.

Cette commission est composée conformément au principe énoncé à l'article 2.2.1.1. Elle comporte deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre de représentants des organisations d'employeurs égal à celui des représentants salariés.

La présidence de la commission sera assurée alternativement par un représentant salarié et par un représentant employeur.

Dans le cadre d'une interprétation, suivant qu'elles sont formulées par un employeur ou un salarié, les questions d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative.

En cas d'accord entre les parties, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la présente convention soumis à extension.

Dans le cadre de la validation d'un accord, après réception de l'ensemble du dossier, la présidence réunit la commission ».

Article 3

Un article 2.4 est créé.

« Article 2.4

Négociation dérogatoire d'accords d'entreprise ou d'établissement

Article 2.4.1

Principes généraux

Conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, dans les entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, il est possible de négocier des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement entre l'employeur ou son représentant et les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Dans ce cas, la commission paritaire nationale d'interprétation et de validation doit être informée de l'ouverture des négociations. A défaut, la commission ne se prononcera pas sur la validité de l'accord.

La partie signataire la plus diligente envoie à la présidence de cette commission un exemplaire de l'accord dont elle demande la validation.

La commission sera informée des modifications, révisions et dénonciation de ces accords.

Faute de validation, l'accord sera réputé non écrit.

Article 2.4.2

Contenu des accords

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans le cadre du présent accord pourront traiter tous les thèmes dont la mesure est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

Article 2.4.3

Moyens et protection

Le temps passé en réunion de négociation de l'accord est considéré comme temps de travail effectif.

Les représentants élus du personnel bénéficient du crédit d'heures prévu à l'article L. 2232-23 du code du travail et de la protection prévue à l'article 3.5 de la convention collective du sport. »

Article 4

Le 2^e alinéa des dispositions finales de la convention collective du sport, intitulé « Accord d'entreprise », est supprimé.

Article 5

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour du mois de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

COSMOS ;

CNEA.

Syndicats de salariés :

CGT ;
CFDT ;
CFE-CGC ;
CGT-FO ;
UNSA sport ;
CNES ;
FNASS.

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

ACCORD DU 30 MARS 2011
RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION

NOR : ASET1150821M
IDCC : 2511

Article 1^{er}

Champ d'application

Les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport issu de l'avenant n° 37 *bis* du 6 novembre 2009 et appliquant, précédemment à l'extension de cet avenant, une autre convention collective sont soumises aux dispositions conventionnelles du sport selon le calendrier et les modalités définis dans les articles suivants.

Article 2

Formation professionnelle et paritarisme

Pour toutes les entreprises visées par l'article 1^{er} du présent accord, sont applicables à la date d'extension du présent accord les dispositions conventionnelles comprises dans le chapitre VIII « Formation professionnelle » et dans l'article 2.3 de la convention collective nationale du sport.

L'application de ces dispositions sera réalisée de la manière suivante :

- si le présent avenant est étendu avant le 28 février 2012, les entreprises devront cotiser conformément au chapitre VIII de la convention collective nationale du sport sur leur masse salariale 2011 ;
- s'il est étendu entre le 1^{er} mars 2012 et le 28 février 2013, les entreprises devront cotiser conformément au chapitre VIII de la convention collective nationale du sport sur leur masse salariale 2012.

Article 3

Classifications et rémunérations

Pour toutes les entreprises visées par l'article 1^{er} du présent accord, sont applicables au plus tard le 1^{er} septembre 2012, les dispositions conventionnelles comprises dans le chapitre IX « Classifications et rémunérations » de la convention collective nationale du sport.

Pour ces entreprises, seule la prime d'ancienneté de 1 % du SMC du groupe 3 prévue à l'article 9.2.3.1 de la convention collective nationale du sport sera versée aux salariés :

- justifiant de 24 mois de travail effectif après le 1^{er} avril 2010 ;
- ou, le cas échéant, de 24 mois de travail effectif après l'embauche lorsque le salarié a été embauché après le 1^{er} avril 2010.

Article 4

Prévoyance

Pour toutes les entreprises visées par l'article 1^{er} du présent accord, sont applicables les dispositions conventionnelles comprises dans le chapitre X « Prévoyance » de la convention collective nationale du sport à l'issue de la période de préavis de dénonciation du régime de prévoyance auquel elles adhéraient dans le cadre des dispositions conventionnelles précédentes et au plus tard le 1^{er} janvier 2014.

Toutefois, par dérogation à l'article 11.2 du contrat de garanties collectives annexé au chapitre X de la convention collective nationale du sport, les employeurs visés à l'article 1^{er} du présent accord pourront, au choix, conserver leur adhésion au GNP ou adhérer à l'une des 3 autres institutions de prévoyance codésignées dans la branche du sport, géographiquement compétente.

A défaut de choix contraire exprimé auprès de l'institution géographiquement compétente (sauf s'il s'agit du GNP) avant le 31 décembre 2013, l'adhésion au GNP sera présumée conservée.

Article 5

Temps de travail

Pour toutes les entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord, la majoration prévue par l'article 5.1.4.2 de la convention collective nationale du sport en cas de travail un jour férié est rendue obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2013.

Article 6

Règles particulières à certaines entreprises

Pour les entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord qui sont délégataires de service public ou concessionnaires en exécution d'un appel d'offres public, la convention collective nationale du sport s'applique obligatoirement, selon les modalités dérogatoires prévues aux articles 2, 3, 4 et 5 du présent accord, à l'occasion de la conclusion de chaque nouveau contrat signé ou du renouvellement de chaque contrat, et au plus tard le 1^{er} janvier 2014.

Article 7

Autres dispositions

Pour toutes les entreprises visées par l'article 1^{er} du présent accord à l'exception de celles visées à l'article 6 ci-dessus, l'ensemble des dispositions conventionnelles du sport autres que celles prévues aux articles 2, 3 et 4 du présent accord, sont applicables depuis l'extension de l'avenant n° 37 *bis* du 6 novembre 2009.

Article 8

Dépôt, extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension. Il prend effet dès sa signature.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

COSMOS ;

CNEA.

Syndicats de salariés :

CGT ;
CFTC ;
CFDT ;
CFE-CGC ;
CGT-FO ;
UNSA Sport ;
CNES ;
FNASS.

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

**AVENANT N° 58 DU 4 MAI 2011
RELATIF AU CQP « MONITEUR FOOTBALL AMÉRICAIN »**

NOR : ASET1150817M
IDCC : 2511

Article 1^{er}

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Moniteur de football américain et de flag	Le titulaire du CQP de « Moniteur de football américain et de flag » est classé au groupe 3.	Encadrement en autonomie des activités de football américain et de flag de découverte et d'initiation jusqu'aux premiers niveaux de compétition se limitant au niveau inférieur aux championnats nationaux pour tout public. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

COSMOS ;
CNEA.

Syndicats de salariés :

CGT ;
CFTC ;
CFDT ;
CFE-CGC ;
CGT-FO ;
UNSA sport ;
FNASS.

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

**AVENANT N° 59 DU 4 MAI 2011
RELATIF AU CQP « TECHNICIEN DE CHEERLEADING »**

NOR : ASET1150818M

IDCC : 2511

Article 1^{er}

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Technicien sportif de cheerleading	Le titulaire du CQP de « Technicien sportif de cheerleading » est classé au groupe 3.	Encadrement en autonomie des séances d'entraînement en cheerleading pour tout public. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

COSMOS ;

CNEA.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO ;

UNSA sport.

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

**AVENANT N° 60 DU 4 MAI 2011
RELATIF AU CQP « ANIMATEUR DE BADMINTON »**

NOR : ASET1150820M

IDCC : 2511

Article 1^{er}

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Animateur de badminton	Le titulaire du CQP d'« Animateur de badminton » est classé au groupe 3.	Encadrement en autonomie de séances collectives de badminton, de l'initiation au 1 ^{er} niveau de compétition. Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

COSMOS ;

CNEA.

Syndicats de salariés :

CFTC ;
CFDT ;
CFE-CGC ;
CGT-FO ;
UNSA sport ;
FNASS.

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

AVENANT N° 61 DU 4 MAI 2011
RELATIF AU CQP « MONITEUR DE TIR SPORTIF »

NOR : ASET1150819M

IDCC : 2511

Article 1^{er}

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Moniteur de tir sportif	Le titulaire du CQP « Moniteur de tir sportif » est classé au groupe 3.	Les prérogatives d'exercice renvoient à la définition de la situation professionnelle visée par la qualification et à sa spécificité. Encadrement en autonomie des activités de tir sportif pour tout public de l'initiation jusqu'aux premiers niveaux de compétition. Organisation des dispositions réglementaires liées au carnet de tir. Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

COSMOS ;

CNEA.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT-FO ;

UNSA sport.

Brochure n° 3106

Convention collective nationale
IDCC : 18. – INDUSTRIE TEXTILE

ACCORD DU 25 JANVIER 2011
RELATIF AU TRAVAIL SUR PLUSIEURS POSTES

NOR : ASET1150823M
IDCC : 18

PRÉAMBULE

Dans l'attente de la révision des classifications professionnelles, les parties signataires adoptent les dispositions suivantes.

Article 1^{er}

La polyvalence est très précisément définie dans l'annexe III de l'accord-cadre du 30 décembre 1980 sur les classifications. L'ouvrier doit être apte à accomplir plusieurs postes (3 dans la plupart des cas) de techniques différentes.

La nature des postes, le nombre requis, ont été précisés dans les accords de branche signés en application de l'accord-cadre précité.

Tout en appelant au respect de ces dispositions concernant la polyvalence, les parties signataires du présent accord ont souhaité traiter des autres formes de travail sur plusieurs postes dans l'industrie textile.

Celles-ci sont très diverses :

- ouvriers appelés à travailler sur 2 postes de techniques différentes (et non 3) ;
- ouvriers appelés à travailler sur des postes de techniques analogues ;
- remplacement momentané ou occasionnel...

Par le présent accord, les parties signataires, tout en prenant compte la diversité des situations rencontrées, considèrent que ces situations doivent être reconnues dans les entreprises au profit des salariés concernés, dès lors que l'affectation à un autre poste que le poste habituel a un minimum de durée (5 jours ouvrés).

La forme de cette reconnaissance, qui doit être adaptée au niveau des entreprises à chaque cas spécifique, doit être portée à la connaissance du salarié concerné avant qu'il soit affecté à un autre poste que son poste habituel.

En tout état de cause, lorsque le salarié est affecté à un poste de qualification plus élevé que celui de son poste habituel, il doit bénéficier, pendant qu'il occupe ce poste, du salaire de la grille correspondant à ce poste plus élevé.

Article 2

Le présent accord fera l'objet d'une demande de procédure d'extension et d'un dépôt conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Fait à Clichy, le 25 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIT.

Syndicats de salariés :

FCMTE CFTC ;

FTHC CGT.

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

ACCORD DU 3 FÉVRIER 2011
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
NOR : ASET1150813M

Vu la loi sur l'égalité salariale du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et les articles L. 2241-1 et L. 2241-3 du code du travail ;

Vu les articles L. 1141-1, L. 1142-1 à L. 1142-4 et l'accord de branche du 16 mars 2007 pour la non-discrimination, l'égalité de traitement et la diversité des salariés permanents des entreprises de travail temporaire ;

Vu la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Le PRISME et les organisations syndicales de salariés entendent mettre en œuvre une réflexion commune qui servira de base à la négociation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de la branche du travail temporaire. Dès lors, ils conviennent des dispositions du présent accord de méthode.

Article 1^{er}

Processus et objectifs

Lors de la commission mixte paritaire en date du 19 novembre 2010 ayant pour thème l'égalité professionnelle, le PRISME et les organisations syndicales de salariés ont constaté que les données disponibles dans la branche ne permettent pas de mesurer de manière objective l'existence d'éventuelles inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes au sein de la branche du travail temporaire.

Dès lors, le PRISME et les organisations syndicales de salariés constatant qu'ils ne peuvent émettre des préconisations adaptées et proposer des mesures et/ou dispositifs, conviennent de mener une réflexion commune afin de parvenir à un diagnostic partagé.

Chaque phase de cette réflexion sera validée au cours de la réunion d'un groupe de travail paritaire *ad hoc*.

Article 2

Méthodologie des travaux et calendrier

La méthodologie de travail se décline en trois phases :

a) Première phase : recueil de l'existence de plans d'action et/ou accords collectifs d'entreprise relatifs à l'égalité professionnelle

Le PRISME et les organisations syndicales de salariés confient à la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPNTT) le soin de procéder au recensement de l'existence de plans d'actions et accords collectifs relatifs à l'égalité professionnelle en application dans les entreprises de travail temporaire.

Le PRISME s'engage à accompagner cette phase par une sensibilisation de ses adhérents sur l'importance de cette démarche et un rappel de leurs obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les résultats de cette phase de recueil seront ensuite transmis à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, à l'issue de la réunion du groupe de travail paritaire visé à l'article 1^{er}.

b) Deuxième phase : étude menée par l'observation prospectif des métiers et des qualifications de la branche

Le PRISME et les organisations syndicales de salariés confient à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche la mission de réaliser un diagnostic sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'observatoire pourra, en tant que de besoin, solliciter le concours d'un expert indépendant, désigné par son comité de pilotage paritaire à la majorité par collège des membres présents ou représentés ; s'il y a désaccord entre deux collèges, la décision sera prise par vote individuel.

Le cahier des charges de la mission définissant le calendrier, les objectifs et les moyens mis à disposition, sera validé par le comité de pilotage paritaire de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications selon des modalités identiques.

Les résultats de l'étude seront transmis à la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE), à l'issue de la réunion du groupe de travail paritaire visé à l'article 1^{er}.

c) Troisième phase : les orientations de la commission paritaire nationale pour l'emploi

A l'issue des phases 1 et 2, la CPNE, dans le cadre de ses attributions en matière d'emploi et de formation, procédera à l'analyse des résultats des travaux menés. Cette phase d'analyse sera réalisée au cours d'une CPNE extraordinaire.

Cette analyse sera adressée à la commission mixte paritaire de la branche.

Article 3

Calendrier prévisionnel

Le PRISME et les organisations syndicales de salariés considèrent que la phase 1 démarre dès la signature du présent accord de méthode.

La phase 2 démarrera au cours du deuxième trimestre 2011.

La présentation des résultats de l'étude à la CPNE sera réalisée dans un délai de 6 mois. Ce délai sera susceptible d'être prolongé ou réduit au vu des besoins exprimés par l'expert indépendant.

Article 4

Composition et modalités de fonctionnement des groupes de travail

Le groupe de travail paritaire visé par l'article 1^{er} est constitué de deux représentants, titulaire et suppléant, par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, et d'un nombre équivalent de représentants du PRISME. Il se réunit sur convocation de la CPNE qui assure le secrétariat des travaux.

Article 5

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui couvre l'ensemble des travaux décrits à l'article 2.

Fait à Paris, le 3 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

PRISME.

Syndicat de salariés :

CGT-FO.

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

ACCORD DU 1^{ER} MARS 2011
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1150812M

Vu la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels ;

Vu la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu l'accord de branche modifié du 8 juillet 2004 relatif aux priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire et ses annexes et l'accord du 8 juin 2000 relatif à la mise en place d'actions de formation professionnelle dans les entreprises utilisatrices et ses annexes ;

Vu l'accord du 16 mars 2007 pour la non-discrimination, l'égalité de traitement et la diversité des salariés permanents des entreprises de travail temporaire et l'accord du 6 juillet 2007 pour la non-discrimination, l'égalité de traitement et la diversité dans le cadre des activités de mise à l'emploi des entreprises de travail temporaire ;

Vu l'accord de branche du 30 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors,

Le PRISME et les organisations syndicales de salariés entendent mettre en œuvre une réflexion commune qui servira de base à la négociation sur la formation professionnelle au sein de la branche du travail temporaire. Dès lors, ils conviennent des dispositions du présent accord de méthode.

Article 1^{er}

Processus et objectifs

Lors de la commission paritaire en date du 3 décembre 2010 ayant pour thème la formation professionnelle, le PRISME et les organisations syndicales de salariés ont souhaité organiser la négociation sur la formation professionnelle au sein de la branche du travail temporaire.

Le PRISME et les organisations syndicales de salariés conviennent de structurer leur négociation sur les priorités et moyens développés par ou sous l'impulsion de la branche du travail temporaire pour la formation professionnelle de ses salariés permanents et ses salariés intérimaires, présents et à venir.

A cette fin, le PRISME et les organisations syndicales de salariés conviennent d'identifier les dispositifs dont les modalités de mobilisation sont communes aux deux statuts de ceux qui, par leur mobilisation distincte, nécessitent un traitement séparé eu égard aux spécificités de chaque statut justifiant objectivement une approche de traitement différenciée et adaptée.

Le PRISME et les organisations syndicales de salariés reconnaissent qu'aborder simultanément les dispositifs communs aux deux publics (salariés intérimaires et salariés permanents) ne sauraient induire automatiquement une approche et une mobilisation à l'identique desdits dispositifs.

Le PRISME et les organisations syndicales de salariés s'accordent sur la nécessité de s'appuyer sur les bilans réalisés par les organismes de la branche tels que le FAF-TT, OPCA de la branche, ainsi que les études de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OME) afin d'établir un diagnostic des besoins en formation au sein de la branche, notamment au regard des qualifications les plus demandées par les entreprises clientes.

A partir des éléments de diagnostic, la commission paritaire nationale pour l'emploi de la branche (CPNE) définira annuellement des objectifs qualitatifs et quantitatifs qui pourront être réajustés en fonction des évolutions du marché de l'emploi et des tensions sur des qualifications.

L'OPCA tiendra compte de ces objectifs et déterminera les actions prioritaires qu'il sera amené à prendre en charge dans la limite des fonds disponibles.

La CPNE évaluera les moyens et dispositifs mobilisés.

Article 2

Méthodologie des travaux

Le PRISME et les organisations syndicales de salariés conviennent donc d'aborder les thèmes suivants en s'assurant, avant d'aborder chaque item, de la stabilité du cadre légal y afférent, compte tenu de la mise en application récente de la réforme 2009 de la formation professionnelle. Cette veille sera établie par la CPNE.

Axe 1 : développer la professionnalisation pour l'insertion professionnelle des jeunes, des seniors et des demandeurs d'emploi sur le marché du travail : les dispositifs en alternance et la mobilisation des partenaires que sont le fonds professionnel pour l'emploi du travail temporaire, les acteurs nationaux (Pôle emploi, le FPSPP, l'AGEFIPH, l'ANLCI...) et les acteurs locaux (conseils régionaux...).

Axe 2 : favoriser l'évolution et le maintien dans l'emploi par la qualification et la requalification des salariés tout au long de leur vie professionnelle par des actions au titre du plan de formation, de la période de professionnalisation, l'accès aux CQP, le tutorat, les dispositifs à l'initiative du salarié : DIF, CIF, VAE.

Axe 3 : permettre l'accès à l'information et à l'orientation tout au long de la vie professionnelle par l'entretien professionnel, l'entretien de 2^e partie de carrière, le bilan de compétences et le congé de formation économique, sociale et syndicale.

Axe 4 : accompagner la branche par une mobilisation efficiente des dispositifs et une veille prospective : rôle de la CPNE, de l'OPCA de branche, de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et dispositions financières.

Article 3

Composition et modalités de fonctionnement de la négociation

La composition et les modalités de fonctionnement de la négociation suivront les règles définies par l'accord modifié du 16 novembre 1982 relatif à l'indemnisation des délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de la commission mixte.

Article 4

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui couvre l'ensemble des travaux décrits à l'article 2.

Fait à Paris, le 1^{er} mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

PRISME.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION,
DE LA PÊCHE, DE LA RURALITÉ
ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/25

AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Caves coopératives vinicoles : accord du 2 février 2011 relatif à la création d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé	105

Brochure n° 3604

Convention collective nationale

**IDCC : 7005. – CAVES COOPÉRATIVES VINICOLES
ET LEURS UNIONS**

ACCORD DU 2 FÉVRIER 2011

RELATIF À LA CRÉATION D'UN RÉGIME CONVENTIONNEL DE REMBOURSEMENT
COMPLÉMENTAIRE DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : AGRS1197080M

Entre :

La confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF),

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FGA CFDT ;

La CFTC Agri ;

L'UNSA2A ;

Le SNCOA CFE-CGC ;

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En instituant par le présent accord un régime collectif obligatoire de remboursement complémentaire de frais de santé, les partenaires sociaux conviennent d'améliorer de façon significative les régimes de protection sociale existants.

Le régime collectif de remboursement complémentaire de frais de santé institué par le présent accord comprend la couverture de tout ou partie des dépenses de santé restant à charge après intervention du régime obligatoire de mutualité sociale agricole. Il va donner aux salariés couverts l'accès à des prestations sociales complémentaires, dans les meilleures conditions fiscales et sociales.

Souscrit auprès d'une institution paritaire de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, ce régime conventionnel est basé sur un principe de solidarité et est destiné à être cofinancé par l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives vinicoles et leurs unions du 22 avril 1986.

Article 2

Principe d'affiliation obligatoire

Sont bénéficiaires des garanties du régime mis en place l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail.

Article 3

Exceptions au principe d'affiliation obligatoire

En application de la circulaire n° DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009 relative aux modalités d'assujettissement aux cotisations et contributions de sécurité sociale des contributions des employeurs destinées au financement des prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire, l'ensemble des exceptions au principe d'adhésion obligatoire prévu par la circulaire précitée s'applique au présent accord.

En conséquence et dans l'hypothèse où les salariés concernés en font expressément la demande, une dérogation à l'adhésion obligatoire est accordée aux salariés suivants :

1. Les salariés bénéficiant de la couverture médicale universelle (CMU) ;
2. Les salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé.

Les salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale peuvent être dispensés d'affiliation.

La dispense d'affiliation ne vaut que jusqu'à l'échéance du contrat individuel (si l'intéressé ne peut pas le résilier par anticipation).

3. Les salariés sous contrat à durée déterminée et les travailleurs saisonniers.

Le présent accord prévoit que l'adhésion peut être laissée au choix du salarié pour les salariés sous contrat à durée déterminée et les travailleurs saisonniers. Deux cas de figure sont à considérer selon la durée de présence dans l'entreprise :

- les salariés visés au précédent alinéa, bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois, qui demandent à être dispensés d'affiliation doivent le faire savoir par écrit en produisant tous documents justifiant de la couverture souscrite par ailleurs ;
- en revanche, la dispense d'affiliation est de droit pour les salariés bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois.

4. Les salariés à employeurs multiples.

Peuvent également choisir de ne pas cotiser les salariés bénéficiant d'une couverture de prévoyance complémentaire obligatoire dans le cadre d'un autre emploi.

Le salarié à employeurs multiples qui demande à être dispensé d'affiliation doit le faire savoir par écrit en produisant tous documents justifiant de la couverture souscrite auprès de l'un des autres employeurs.

5. Les salariés à temps très partiel.

Cette disposition ne vise que les salariés à temps très partiel n'ayant qu'un seul employeur et qui n'entrent pas dans la catégorie des salariés sous contrat à durée déterminée ou travailleurs saisonniers.

Le présent accord admet que les salariés à temps très partiel qui devraient acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération peuvent choisir de ne pas cotiser.

6. Les salariés qui bénéficient déjà d'une couverture complémentaire obligatoire lors de la mise en place du système.

Sont visés les salariés déjà couverts à titre obligatoire par la garantie de leur conjoint, de leur partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou de leur concubin. Le salarié doit justifier chaque année de la couverture obligatoire du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin.

Article 4

Couverture des ayants droit

Les salariés ont la possibilité, à titre facultatif, de faire adhérer au système de couverture et de prestations, leurs ayants droit tels que définis à la convention d'assurances, en contrepartie du paiement des cotisations correspondantes définies hors champ d'application du présent accord, et qui sera intégralement à leur charge.

Article 5

Prestations

La nature et le montant des prestations du régime de couverture complémentaire frais de santé sont présentés dans le tableau annexé au présent accord.

Article 6

Cotisations et répartition

1. Pour le salarié, le taux de cotisation mensuel, hors taxes sur les conventions d'assurance, est fixé à 0,94 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur pour le salarié.

Il est réparti comme suit :

- 50 % à la charge des employeurs ;
- 50 % à la charge des salariés.

Pour les ayants droit éventuels du salarié, le taux de cotisation mensuel, hors taxes sur les conventions d'assurance, exclusivement à la charge de ce dernier et complémentaire au taux prévu pour le salarié, est fixé à 1,33 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.

2. Pour les salariés relevant du régime obligatoire applicable à l'Alsace et la Moselle, le taux de cotisation mensuel, hors taxes sur les conventions d'assurance, est fixé à 0,62 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur pour le salarié.

Il est réparti comme suit :

- 50 % à la charge des employeurs ;
- 50 % à la charge des salariés.

Pour les ayants droit éventuels du salarié, le taux de cotisation mensuel, hors taxes sur les conventions d'assurance, exclusivement à la charge de ce dernier et complémentaire au taux prévu pour le salarié, est fixé à 0,88 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.

3. Pour les apprentis, l'employeur prend en charge l'intégralité de la cotisation due dès lors que la situation inverse conduirait le salarié à acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de sa rémunération.

4. Par la suite, une clause d'indexation pourra être appliquée annuellement après analyse des comptes de résultat par la commission paritaire nationale.

Article 7

Suspension du contrat de travail

1. La période de suspension du contrat de travail donne lieu à une indemnisation.

En cas de suspension du contrat de travail (maladie, maternité, accident) donnant lieu à une indemnisation, le salarié bénéficie du maintien des garanties prévues par le présent accord selon les mêmes conditions tarifaires et selon la même répartition employeur/salarié que celles prévues pour les salariés en activité. Les garanties sont maintenues pour la période pendant laquelle le salarié bénéficie soit d'un maintien, total ou partiel, de salaire, soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

2. La période de suspension du contrat de travail n'est pas indemnisée.

Le salarié absent en raison d'une maladie, d'une maternité ou d'un accident ou pour des raisons autres que médicales ne donnant lieu à aucune indemnisation, a la possibilité de maintenir son adhésion par le biais d'un contrat individuel souscrit auprès de l'institution désignée. La totalité de la cotisation, identique à celle prévue pour les salariés en activité (part employeur et part salarié), sera appelée directement par l'institution auprès du salarié.

Le salarié pourra également contacter l'institution pour connaître les conditions de souscription d'un contrat individuel adapté à ses besoins.

Article 8

Désignation de l'organisme assureur

CCPMA Prévoyance est désignée pour assurer la mutualisation des garanties prévues au présent accord en annexe I.

Conformément aux dispositions des articles L. 912-1 et L. 912-2 du code de la sécurité sociale, cette désignation est établie pour une durée maximale de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. Les partenaires sociaux se réuniront au plus tard 6 mois au moins avant l'échéance quinquennale pour confirmer ou désigner un nouvel organisme assureur après avoir réexaminé les modalités d'organisation de la mutualisation du régime, vérifier que les objectifs professionnels sont réalisés dans les meilleures conditions et apprécier les perspectives d'évolution du régime.

Article 9

Antériorité des régimes frais de santé en place dans les entreprises

La mise en œuvre du présent régime ne doit pas justifier la remise en cause d'un régime plus favorable.

Les entreprises disposant au jour de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord d'un régime de frais de santé mis en place selon les dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, et comprenant des garanties et une participation de l'employeur d'un niveau équivalent ou supérieur à celles figurant au tableau en annexe et à l'article 6, peuvent ne pas remettre en cause leur régime et ne sont pas obligées de rejoindre l'organisme désigné à l'article 8 ci-dessus.

L'appréciation des garanties et de la participation de l'employeur est effectuée, d'une part, à partir de la comparaison des garanties offertes et, d'autre part, par comparaison du niveau de participation de la cotisation. Pour les garanties, la comparaison se fait obligatoirement à partir des garanties « optique » et « dentaire » plus une 3^e garantie au choix de l'entreprise. Pour le niveau de participation de l'employeur, la comparaison se fait à partir de la participation exprimée en valeur monétaire et ou en pourcentage, celle-ci devant être au moins égale ou supérieure à celle prévue par l'accord et ce quelle que soit la structure de cotisation. L'antériorité du régime en place subsiste dès lors que la comparaison fait apparaître un système globalement supérieur.

Article 10

Commission paritaire nationale de suivi

La commission paritaire nationale de la convention collective aura en charge le suivi de l'accord, à savoir étudier l'ensemble des questions posées par l'application de ce régime et veiller à son bon fonctionnement par l'organisme assureur désigné.

La commission paritaire nationale se réunira une fois par an.

A cette occasion, la commission paritaire nationale procédera à un réexamen du pourcentage de répartition de la cotisation entre l'employeur et le salarié en fonction des comptes de résultat annuels présentés par l'assureur. De son côté, l'assureur sera chargé au cours de cette réunion de présenter son rapport sur les comptes de la convention selon les dispositions de l'article 4 du décret n° 90-769 du 30 août 1990.

Article 11

Date d'effet

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et, au plus tôt, le 1^{er} janvier 2012. De ce fait, l'accord deviendra obligatoire pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la convention collective précitée.

Par conséquent, les entreprises sont tenues d'affilier leurs salariés, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, sauf celles concernées par les dispositions de l'article 9 du présent accord dans la mesure où celles-ci bénéficient d'un contrat de frais de santé déjà en vigueur à la date de signature du présent accord.

Une notice d'information sera rédigée par CCPMA Prévoyance et remise par l'employeur à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime (détail des garanties, désignation de l'organisme assureur, formalités de prise en charge).

Article 12

Modalités de dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 13

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 2 février 2011.

(Suivent les signatures)

ANNEXE

TABLEAU DES GARANTIES

	REMBOURSEMENT sécurité sociale MSA	GARANTIES BASE en % de la base de la MSA	GARANTIES OPTION y compris la garantie de base
Frais médicaux			
Consultations, visites :			
– généraliste	70 %	30 %	100 %
– spécialiste	70 %	30 %	100 %
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers	60 %	40 %	40 %
Kinésithérapie, pédicures, orthophonistes	60 %	40 %	40 %
Orthoptistes	60 %	40 %	40 %
Analyses, examens de laboratoire	60 %	40 %	40 %
Sages-femmes	70 %	30 %	30 %
Radiographie, électroradiologie	70 %	30 %	30 %
Actes médicaux y compris actes de prévention responsable	De 35 % à 70 %	De 65 % à 30 %	De 65 % à 30 %
Forfait actes lourds	Néant	18 €	18 €
Pharmacie			
Pharmacie 15 %	15 %	85 %	85 %
Pharmacie 30 %	30 %	70 %	70 %
Pharmacie 65 %	65 %	35 %	35 %
Pharmacie 100 %	100 %	0 %	0 %
Optique			
Dès lors que les actes sont pris en charge par la MSA :			
Monture + verres simples	65 %	390 % + forfait 300 € par an	390 % + forfait 400 € par an
Monture + verres progressifs	65 %	390 % + forfait 600 € par an	390 % + forfait 800 € par an
ou lentilles remboursées ou non remboursées y compris jetables		Forfait 300 € par an	Forfait 300 € par an
Chirurgie de l'œil	Néant	néant	Forfait 150 € par œil
Dentaire			
Soins	70 %	30 %	30 %
Orthodontie	100 %	100 %	150 %
Orthodontie 70 %	70 %	130 %	180 %
Prothèses remboursées	70 %	140 % + forfait 300 € par an	250 % + forfait 300 € par an
Appareillage			
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, prothèses	De 60 % à 65 %	De 40 % à 35 %	De 40 % à 35 %
Appareil auditif	65 %	35 %	250 % + forfait 400 € (par appareil)

	REMBOURSEMENT sécurité sociale MSA	GARANTIES BASE en % de la base de la MSA	GARANTIES OPTION y compris la garantie de base
Hospitalisation médicale, chirurgicale (secteur conventionné ou non)			
Frais de soins et séjours	De 80 % à 100 %	De 20 % à 0 %	De 20 % à 0 %
Dépassements d'honoraires	Néant	150 %	250 %
Chambre particulière	Néant	25 € par jour	25 € par jour
Lit accompagnant	Néant	25 € par jour	25 € par jour
Forfait actes lourds	Néant	18 €	18 €
Forfait hospitalier	Néant	100 % frais réels	100 % frais réels
Transport terrestre	65 %	35 %	35 %
Maternité			
Prime de naissance		200 €	200 €
Ostéopathie			
Forfait annuel par bénéficiaire	Néant	80 €	80 €

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110250-000511

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
