

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction  
de l'information  
légale  
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail,  
de l'emploi  
et de la santé

Ministère de l'agriculture,  
de l'alimentation,  
de la pêche, de la ruralité  
et de l'aménagement  
du territoire

BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2012/5 DU 25 FÉVRIER 2012

	<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.....	170

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/5

### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Ameublement (négoce) : accord du 1<sup>er</sup> décembre 2011 relatif à la formation professionnelle</b> .....	5
<b>Ameublement (négoce) : avenant n° 1 du 1<sup>er</sup> décembre 2011 relatif à la formation professionnelle</b> .....	24
<b>Assistance (sociétés) : accord du 16 décembre 2011 relatif au financement du FPSPP</b> .....	28
<b>Avocats (cabinets [avocats salariés]) : avenant n° 12 du 16 décembre 2011 relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2012</b> .....	30
<b>Bâtiment (Basse-Normandie [ouvriers]) : avenant n° 13 du 2 décembre 2011 relatif aux primes d'outillage au 1<sup>er</sup> juillet 2012</b> .....	32
<b>Bâtiment (Basse-Normandie [ouvriers]) : avenant n° 14 du 2 décembre 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> juillet 2012</b> .....	34
<b>Bâtiment (Basse-Normandie [ouvriers]) : avenant n° 15 du 2 décembre 2011 rectificatif de l'avenant n° 14 du 2 décembre 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> juillet 2012</b> .....	36
<b>Bâtiment (Basse-Normandie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : avenant n° 19 du 2 décembre 2011 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> mai 2012</b> .....	38
<b>Bâtiment (Basse-Normandie [ETAM]) : avenant n° 6 du 2 décembre 2011 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> mai 2012</b> .....	41
<b>Bâtiment (Drôme-Ardèche [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 22 novembre 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> janvier 2012</b> .....	43
<b>Bâtiment (Isère [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 8 décembre 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements et de repas de nuit au 1<sup>er</sup> janvier 2012</b> .....	45
<b>Bâtiment (Isère [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 8 décembre 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements et de repas de nuit au 1<sup>er</sup> janvier 2012</b> .....	47
<b>Chimie (industries) : accord du 8 décembre 2011 relatif à la commission de validation des accords d'entreprise</b> .....	49

<b>Chimie (industries) : accord du 3 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2012 .....</b>	<b>55</b>
<b>Fleuristes et animaux familiers : accord du 16 décembre 2011 relatif à la désignation de l'OPCA .....</b>	<b>59</b>
<b>Habitat (protection [PACT et ARIM]) : avenant n° 7 du 4 octobre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....</b>	<b>64</b>
<b>Importation-exportation (entreprises) : avenant du 28 novembre 2011 à l'avenant du 22 mai 2007 relatif au droit individuel à la formation .....</b>	<b>68</b>
<b>Métallurgie (Oise) : avenant du 6 décembre 2011 relatif à la prévoyance .....</b>	<b>69</b>
<b>Sérigraphie (industries) : accord du 28 juin 2011 relatif à la commission de validation des accords .....</b>	<b>71</b>
<b>Sérigraphie (industries) : accord du 8 décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2012 .....</b>	<b>74</b>
<b>Sérigraphie (industries) : accord du 8 décembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....</b>	<b>76</b>
<b>Sérigraphie (industries) : adhésion par lettre du 20 décembre 2011 de la FILPAC CGT à l'accord du 12 septembre 2011 relatif à la désignation d'un OPCA .....</b>	<b>79</b>
<b>Textile (industrie) : accord du 3 novembre 2011 relatif à la formation et à la sécurisation des parcours professionnels .....</b>	<b>80</b>
<b>Tracteurs et matériels agricoles (commerce et réparation) : avenant du 24 novembre 2011 relatif à l'apprentissage .....</b>	<b>98</b>
<b>Tracteurs et matériels agricoles (commerce et réparation) : accord du 14 décembre 2011 relatif au financement de la formation professionnelle .....</b>	<b>100</b>
<b>Tracteurs et matériels agricoles (commerce et réparation) : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2011-36 du 1<sup>er</sup> octobre 2011 .....</b>	<b>105</b>
<b>Transport aérien (personnel au sol) : avenant n° 84 du 13 décembre 2011 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2012 .....</b>	<b>106</b>
<b>Travaux publics (Champagne-Ardenne [ouvriers]) : accord du 12 décembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2012 .....</b>	<b>109</b>
<b>Travaux publics (Champagne-Ardenne [ETAM]) : accord du 12 décembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2012 .....</b>	<b>111</b>
<b>Travaux publics (Champagne-Ardenne [ouvriers, ETAM]) : accord du 12 décembre 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2012 .....</b>	<b>113</b>
<b>Travaux publics (Drôme-Ardèche [ouvriers, ETAM]) : accord du 22 novembre 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2012 .....</b>	<b>115</b>
<b>Travaux publics (Franche-Comté [ouvriers]) : accord du 22 décembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2012 .....</b>	<b>117</b>
<b>Travaux publics (Franche-Comté [ETAM]) : accord du 22 décembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2012 .....</b>	<b>119</b>
<b>Travaux publics (Franche-Comté [ouvriers, ETAM]) : accord du 20 décembre 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2012 .....</b>	<b>121</b>

<b>Travaux publics (Isère [ouvriers, ETAM]) : accord du 8 décembre 2011 relatif aux indemnités de repas de nuit et de petits déplacements au 1<sup>er</sup> janvier 2012.....</b>	<b>123</b>
<b>Unédic, Assedic (institutions, assurance chômage) : accord du 9 novembre 2011 relatif à la répartition des thèmes de négociations.....</b>	<b>125</b>
<b>Unédic, Assedic (institutions, assurance chômage) : avenant du 24 novembre 2011 relatif à la prévoyance et à l'assurance complémentaire santé.....</b>	<b>129</b>

Brochure n° 3056

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1880. – NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT**

**ACCORD DU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2011**  
**RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1250175M  
IDCC : 1880

**PRÉAMBULE**

Dans le prolongement des accords nationaux interprofessionnels relatifs à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie des 20 septembre 2003 et 5 décembre 2003, de leurs avenants et des lois du 4 mai 2004, du 24 novembre 2009 et du 28 juillet 2011, les parties signataires du présent accord considèrent que la réforme de la formation professionnelle présente l'opportunité pour la branche du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison de se professionnaliser afin de faire face aux défis à venir, et de se valoriser, afin notamment de devenir plus attractive.

La formation professionnelle est une des conditions de la croissance de notre profession, ainsi que de la meilleure adéquation entre les aspirations individuelles des salariés et les impératifs de l'entreprise.

Elle est un levier déterminant pour permettre aux salariés de renforcer leurs compétences professionnelles, d'évoluer et de s'adapter aux évolutions des métiers et de la profession.

Les parties signataires du présent accord affirment leur volonté :

- d'attirer les jeunes vers la profession et les intégrer, notamment en leur proposant des parcours de formation professionnelle ;
- d'améliorer l'insertion des salariés dans l'entreprise et notamment les jeunes, leur qualification et leur fidélisation ;
- d'améliorer l'insertion des demandeurs d'emploi ;
- de dynamiser la formation par tous les dispositifs disponibles (notamment professionnalisation et apprentissage) ainsi que l'évolution professionnelle des salariés ;
- de favoriser l'égalité d'évolution professionnelle des hommes et des femmes, notamment en améliorant l'égalité d'accès à la formation ;
- d'adapter et maintenir dans l'emploi tous les salariés et, notamment les seniors, les handicapés et les salariés fragilisés par une longue absence ;
- de garantir l'accès à la formation à tous les salariés ;
- de reconnaître et valider les expériences des salariés qui le souhaitent ;
- de valoriser et professionnaliser la branche ;
- de préparer les salariés aux évolutions des métiers ;



- de donner aux partenaires sociaux de la branche l'information leur permettant de communiquer auprès des salariés sur l'évolution prévisible des emplois dans la branche et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ;
- de donner aux institutions représentatives du personnel, au personnel d'encadrement de l'entreprise, et aux membres dirigeants des PME et TPE, l'information pour assurer le développement de la formation professionnelle notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel.

Les parties signataires souhaitent également améliorer les conditions permettant aux entreprises de la branche :

- de valoriser leurs métiers pour attirer les compétences ;
- de réduire, par des initiatives et des mesures appropriées, les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des PME et des TPE ;
- d'être plus anticipatives pour assurer une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et des ressources.

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

#### *Champ d'application*

Le présent accord ainsi que ses éventuels futurs avenants sont applicables à tous les employeurs et les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 (art. 1<sup>er</sup>).

### **TITRE PRÉLIMINAIRE**

#### **ACCUEIL DES JEUNES DANS L'ENTREPRISE**

##### *a) Stage en entreprise*

Les parties au présent accord souhaitent rappeler un certain nombre de principes contenus dans le code de l'éducation relatif aux stages en entreprise :

- le stage ne peut avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise ;
- un délai de carence doit être observé entre les stages sur un même poste conformément à l'article L. 612-10 du code de l'éducation ;
- une gratification doit être accordée au stagiaire dans les conditions de l'article L. 612-11 du code de l'éducation ;
- les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise dans les mêmes conditions que les salariés.

##### *b) Accompagnement des jeunes en entreprise*

Conformément à l'ANI du 11 juillet 2011 sur l'accompagnement des jeunes, les entreprises mettent en place pour les jeunes embauchés un parcours d'évolution dans l'entreprise.

Ce parcours d'entrée doit comporter au moins l'une des mesures suivantes :

- un livret d'accueil ;
- la désignation d'un salarié référent pour faciliter l'intégration du jeune embauché ;
- une visite du site, la présentation de l'environnement de travail, des collègues ;
- etc.

##### *c) Renforcement de l'attractivité des métiers*

Afin de renforcer l'attractivité des métiers de la branche, il est rappelé que les entreprises peuvent accueillir en stage de découverte des collégiens et lycéens dans le cadre de conventions passées avec les établissements d'enseignement.

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

### ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Les signataires du présent accord considèrent que la sécurisation des parcours professionnels par la construction de parcours de formation qualifiants validés doit être un objectif prioritaire des entreprises.

Dans ce but, ils déterminent les orientations quantitatives et qualitatives fixées dans l'accord d'engagements susceptible de révision annuelle, joint au présent accord.

Les signataires rappellent la possibilité de combiner les différents dispositifs de formation, VAE, DIF, CIF, période de professionnalisation, voire le plan de formation, pour répondre à un objectif de formation professionnelle qualifiante validée par un diplôme, un titre, un CQP ou CQPI et contribuer à la sécurisation des parcours professionnels.

## CHAPITRE I<sup>ER</sup>

### INFORMATION ET ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

#### Article 2

##### *Entretien professionnel*

L'entretien professionnel, réalisé par l'entreprise, se déroule tous les 2 ans, à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Par exception, les salariés embauchés après la date d'effet du présent accord bénéficieront d'un entretien professionnel, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, après 1 an d'ancienneté.

Les modalités de réalisation de l'entretien sont définies par le chef d'entreprise et portées à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsque ces institutions existent, préalablement à leur mise en œuvre. Le CE ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent émettre des observations sur celles-ci.

L'entretien professionnel a pour objectif de permettre au salarié d'examiner, avec un membre de l'encadrement, son projet professionnel à partir de l'évolution qu'il envisage et des perspectives de développement de l'entreprise. Selon la taille de l'entreprise, l'employeur pourra réaliser lui-même l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel est distinct dans son objet d'un éventuel entretien annuel d'évaluation existant dans l'entreprise. Néanmoins, quand deux entretiens sont organisés à la suite l'un de l'autre, ils donnent lieu à l'établissement de documents distincts.

L'entretien professionnel se déroule dans un lieu adapté, en dehors de toute présence de tiers. En vue de la préparation de l'entretien, sera communiqué au salarié le guide de l'entretien professionnel élaboré par la CPNEFP, ou un document spécifique élaboré dans l'entreprise ayant le même objet dont le contenu reprend au moins les informations contenues dans le document élaboré par la CPNEFP.

Au cours de l'entretien professionnel une information est donnée au salarié sur les dispositifs de formation existants (remise du guide de l'entretien professionnel).

Les conclusions de l'entretien professionnel, faisant l'objet d'un accord ou d'un désaccord entre les parties, sont formalisées par écrit et signées par les deux parties, le salarié pouvant y inscrire les observations qu'il juge utiles.

Les conclusions peuvent notamment comporter les éventuels types de formation et dispositifs envisagés au cours de l'entretien professionnel.

Un exemplaire de ce document est remis au salarié.

Le salarié peut, à son initiative, annexer à son passeport formation-orientation (cf. art. 3) les éventuelles actions de formation qui peuvent être proposées au cours de l'entretien professionnel.

En cas de désaccord sur les conclusions de l'entretien professionnel, le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour solliciter son employeur afin que ce dernier mette en place un second entretien, qui se déroulera en présence d'une tierce personne appartenant à l'entreprise, désignée par l'employeur et acceptée par le salarié. Cet entretien peut coïncider avec celui spécifiquement prévu par l'accord du 9 avril 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il peut également coïncider avec celui prévu dans l'année qui suit le 45<sup>e</sup> anniversaire des salariés tel qu'il résulte de l'article L. 6321-1 du code du travail.

### **Article 3**

#### *Passeport formation-orientation*

Chaque salarié peut, à son initiative, établir un passeport formation-orientation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité exclusive d'utilisation.

Le passeport formation est un document personnel contenant les déclarations rédigées par son titulaire.

Il recense notamment ses diplômes, ses formations et ses expériences professionnelles.

Il ne constitue en aucun cas un document exigible.

Il est rappelé qu'il est illicite de refuser l'embauche d'un salarié en raison de son refus ou de son impossibilité de présenter son passeport formation-orientation.

### **Article 4**

#### *Bilan de compétences*

Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au bilan de compétences, à l'issue d'un congé parental d'éducation (art. 4.2 de l'accord égalité du 9 avril 2010), le bilan de compétences peut être réalisé :

- à l'initiative du salarié, dans le cadre du congé de bilan de compétences, conformément à l'article L. 6322-42 du code du travail ;
- à l'initiative du salarié, en accord avec l'employeur, dans le cadre du DIF selon les modalités définies dans l'article 7 du présent accord ou celles définies par accord d'entreprise, et dans la limite des droits acquis.

En outre, l'employeur peut proposer un bilan de compétences au salarié, qui a la possibilité de le refuser.

A compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, un salarié, qui justifie d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, est prioritaire pour bénéficier à son initiative d'un bilan de compétences dans le cadre du congé de bilan de compétences ou du DIF conformément aux dispositions qui précèdent.

Pour cette catégorie de salariés, le bilan de compétences sera réalisé intégralement sur le temps de travail. Toutefois, à l'initiative du salarié et sous réserve de l'accord des parties, le bilan de compétences pourra s'effectuer en tout ou partie en dehors du temps de travail.

### **Article 5**

#### *Validation des acquis de l'expérience*

Conformément à l'article L. 6111-1 du code du travail, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à tout salarié de faire valider des compétences acquises, en milieu professionnel ou non, et d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre professionnel ou d'un certificat de qualification professionnelle, selon les modalités définies par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Chaque salarié peut bénéficier d'une VAE, à condition de justifier d'au moins 3 années d'activité en rapport avec la certification recherchée.

La VAE peut être mise en place :

- à l'initiative du salarié, dans le cadre du congé VAE, dans les conditions définies aux articles R. 6422-1 et suivants. La durée maximale de ce congé est alors de 24 heures, consécutives ou non ;
- à l'initiative du salarié, en accord avec l'employeur dans le cadre du DIF selon les modalités définies dans l'article 7 du présent accord ou celles définies par accord d'entreprise, et dans la limite des droits acquis.

En outre, l'employeur peut proposer une VAE au salarié, qui a la possibilité de la refuser.

Les salariés qui suivent une VAE sont rémunérés conformément aux dispositions légales en vigueur, compte tenu du dispositif utilisé.

Lorsqu'un salarié participe à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, celui-ci adresse à l'employeur une demande écrite d'autorisation d'absence au moins 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation conformément aux dispositions de l'article D. 3142-5-1 du code du travail.

La participation à ce jury n'entraîne aucune diminution de la rémunération du salarié.

Le salaire est maintenu en tenant compte de tous les éléments habituels de sa rémunération. Pour les salariés rémunérés en tout ou partie de variables (notamment commissions, guelles, primes sur objectif, etc.), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Le salarié est remboursé de ses frais de transport, d'hébergement et de restauration selon les normes en vigueur au sein de l'entreprise.

## CHAPITRE II

### ACTIONS DE FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

#### **Article 6**

##### *Plan de formation*

Conformément aux articles L. 6321-1 et suivants du code du travail, le plan de formation regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur. Les actions sont classées, selon leur objectif en deux catégories :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien de l'emploi dans l'entreprise : elles sont mises en œuvre sur le temps de travail et constituent un temps de travail effectif. Elles donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise. Chaque action de formation donnera lieu à l'établissement d'une attestation indiquant la durée et la nature de la formation suivie ;
- les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences : elles peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur (qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion), se dérouler en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié (ou 5 % du forfait lorsque le temps de travail du salarié est calculé en forfait annuel en jours ou en heures).

Les heures effectuées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence, conformément à l'article L. 6321-10 du code du travail.

Dans cette hypothèse, l'employeur définit par écrit, avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions

disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

## Article 7

### *Droit individuel à la formation (DIF)*

#### a) Principe

Le droit individuel à la formation est un quota d'heures dont dispose chaque salarié afin de lui permettre de développer ses compétences et ses qualifications tout au long de sa vie professionnelle.

Il est ouvert à tous les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée, à l'exception des apprentis et des titulaires d'un contrat de professionnalisation. Il est rappelé que l'utilisation du DIF ne peut se substituer aux obligations légales de l'entreprise en matière de formation professionnelle.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient du droit individuel à la formation *pro rata temporis* lorsqu'ils justifient de 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois, conformément aux articles L. 6323-3 et D. 6323-1 du code du travail.

#### b) Durée

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein bénéficient du droit individuel à la formation à hauteur de 21 heures par an.

Les salariés à temps partiel dont la durée contractuelle du travail est au moins égale à 80 % du temps plein légal ou conventionnel s'il est inférieur, bénéficient également chaque année de 21 heures au titre du DIF.

En revanche, les salariés en CDI à temps partiel dont la durée contractuelle du travail est inférieure à 80 % du temps plein légal ou conventionnel s'il est inférieur, bénéficient chaque année d'un droit individuel à la formation dont la durée est calculée *pro rata temporis* compte tenu de la durée contractuelle du travail.

Les salariés sous contrat à durée déterminée dont la durée contractuelle du travail est au moins égale à 80 % du temps plein légal ou conventionnel s'il est inférieur, et qui justifient de 4 mois consécutifs ou non sous CDD au cours des 12 derniers mois, conformément aux articles L. 6323-3 et D. 6323-1 du code du travail, bénéficient d'un droit au DIF calculé *pro rata temporis*.

Enfin, les salariés sous contrat à durée déterminée dont la durée contractuelle du travail est inférieure à 80 % du temps plein légal ou conventionnel s'il est inférieur, et qui justifient de 4 mois consécutifs ou non sous CDD au cours des 12 derniers mois, conformément aux articles L. 6323-3 et D. 6323-1 du code du travail, bénéficient d'un droit au DIF calculé *pro rata temporis*, non seulement en fonction de la durée contractuelle du travail mais également de la durée du contrat à durée déterminée à temps partiel.

Par durée contractuelle, on entend la durée prévue au contrat initial, à laquelle s'ajoute le complément d'heures résultant d'éventuels avenants signés par le salarié au cours de l'année, ainsi que les heures complémentaires qui auraient été réalisées au cours de cette même année.

Dans tous les cas, les droits acquis au titre du DIF sont cumulables mais plafonnés à 120 heures.

#### c) Acquisition des droits au DIF

Les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, parental d'éducation ou de paternité sont intégralement prises en compte pour l'acquisition du droit au DIF.

En outre, pendant l'absence au titre d'un congé individuel de formation, le salarié continuera d'acquérir un droit au DIF.

Dans le cas d'un temps partiel pour raisons thérapeutiques ou d'un congé prévu légalement à temps partiel (ex. : congé parental à temps partiel, etc.) dont la durée est temporaire, les salariés continuent à acquérir des droits au DIF, calculés sur la base de la durée du travail contractuellement prévue avant la mise en place de ce temps partiel.

Période d'acquisition des droits au DIF :

Le calcul du droit au DIF est calculé sur la base d'une année civile.

Les droits au titre du DIF s'acquièrent chaque année civile à terme échu.

Néanmoins, pour les salariés à temps plein entrant en cours d'année, ils pourront, dès le 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante, utiliser leur droit au DIF calculé *pro rata temporis* en fonction de la date d'entrée dans l'entreprise, sans attendre la date anniversaire de leur entrée dans l'entreprise. Pour les salariés à temps partiel, le calcul s'effectue en outre au prorata de la durée contractuelle du travail, dans les conditions prévues par les dispositions de l'article 7 *b* du présent accord.

#### d) Information des salariés

L'employeur informe le salarié une fois par an, à date fixe et par écrit, de l'état de ses droits au titre du DIF ainsi que ses modalités de mise en œuvre et d'utilisation (conformément à l'article 7 *e*).

Cette information se fait selon les modalités définies par un document établi par la CPNEFP.

Au moment de l'embauche, le salarié en CDD sera informé par écrit des conditions d'acquisition des droits au DIF.

#### e) Mise en œuvre du DIF

Les parties signataires rappellent que la mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accord avec l'entreprise. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte notamment du choix du salarié, des conclusions de l'entretien professionnel et des priorités établies conformément à l'article 7 *f* du présent accord.

La demande écrite du salarié doit être adressée par courrier recommandé avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge à l'employeur selon les modalités définies par l'entreprise (notamment destinataire de la demande, processus, etc.).

La demande doit être faite avant le début de l'action de formation, en tenant compte du délai de réponse de l'employeur.

A compter de la date de la présentation de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour répondre par écrit au salarié, quel que soit le dispositif mis en place dans l'entreprise. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.

La demande ne pourra être prise en compte que si elle est complète, c'est-à-dire qu'elle contient les informations suivantes :

- intitulé de la formation ;
- dates et durée de la formation ;
- nom de l'organisme prestataire de la formation ;
- coût prévisionnel de la formation ;
- lieu de la formation ;
- programme de la formation et modalités de déroulement.

Dans la perspective de répondre à l'objectif d'égalité d'accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes, tel qu'affirmé par l'accord du 9 avril 2010, les parties privilégient l'utilisation du DIF pendant le temps de travail. Toutefois, la formation pourra également se dérouler en dehors du temps de travail. Dans ce cas, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant



égal à 50 % de la rémunération nette de référence, conformément à l'article L. 6321-10 du code du travail.

En outre, les heures de formation effectuées hors du temps de travail ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires du salarié à temps plein ou sur le quota d'heures complémentaires du salarié à temps partiel.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés et afin de tenir compte des contraintes qu'elles rencontrent pour organiser la formation de leurs salariés du fait de leur taille et de leurs difficultés de remplacer leurs salariés pour une courte durée, des modalités particulières d'articulation du DIF avec le plan de formation et la période de professionnalisation peuvent être fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Pour tenir compte de ces contraintes dans les entreprises de moins de 10 salariés et pour faciliter l'accès à des formations qualifiantes, les signataires de l'accord en définiront les modalités dans le cadre de l'accord d'engagements prévu au titre I<sup>er</sup> du présent accord.

#### *f) Actions prioritaires*

Le DIF doit pouvoir contribuer aux actions menées en faveur de l'évolution professionnelle des salariés.

Aussi, les actions éligibles en priorité au titre du DIF sont les actions de formation, les actions de bilans de compétences et les actions de VAE, qui visent à développer ou compléter les compétences professionnelles ou les qualifications du salarié dans le cadre des métiers et des priorités définies par la branche sur proposition de la CPNEFP.

Ces priorités figurent dans l'accord d'engagements prévu au titre I<sup>er</sup> du présent accord.

#### *g) Désaccord sur le choix de la formation*

Le choix de la formation se fait par accord entre l'employeur et le salarié, sur la base de toutes les informations mentionnées par le salarié dans sa demande écrite conformément à l'article 7 e du présent accord.

Lorsque, pendant deux exercices consécutifs, l'employeur et le salarié sont en désaccord sur le choix d'une même formation au titre du DIF, le salarié bénéficie d'une prise en charge prioritaire de cette formation par l'OPACIF dont relève l'entreprise, à condition que l'action corresponde aux priorités et aux critères définis par l'OPACIF concerné.

#### *h) Portabilité du DIF*

Le DIF est portable dans les conditions fixées par les articles L. 6323-17 et suivants du code du travail.

### DIF et démission

Le salarié peut demander à bénéficier de son droit au DIF sous réserve que l'action concernée soit engagée avant la fin du préavis. Dès la notification de la démission, le salarié sera informé par l'employeur des droits acquis au titre du DIF à la date de notification de la démission.

### DIF et licenciement

Demande de DIF avant la fin du préavis :

En cas de licenciement (sauf faute lourde), le salarié peut demander, avant la fin de son préavis, à utiliser ses droits au DIF pour suivre une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou une action de formation.

Le solde du nombre d'heures acquis au titre du DIF et non utilisé, multiplié par le montant forfaitaire visé au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 6338-14 du code du travail, permet de financer tout ou partie de cette demande.

Si l'action de formation est réalisée pendant le préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

La lettre de licenciement informe le salarié, s'il y a lieu, de ses droits en matière de DIF conformément à l'article L. 6323-19 du code du travail.

DIF et certificat de travail :

Conformément à l'article L. 6323-21 du code du travail, le certificat de travail remis aux salariés mentionnera également le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, la somme correspondant à ce solde ainsi que l'organisme collecteur paritaire agréé dont relève l'entreprise dans laquelle il a acquis ses droits.

Cette information permettra en outre au salarié ayant accepté une rupture conventionnelle dans le cadre de l'article L. 6323-21 du code du travail, d'être informé également des droits acquis au titre du DIF.

DIF dans le cas spécifique du départ à la retraite :

En ce cas de départ à la retraite, le salarié ne peut bénéficier de ses droits au DIF.

DIF après rupture du contrat : portabilité

Les droits au DIF sont portables dans les conditions définies par l'article L. 6323-18 du code du travail et peuvent donc être utilisés par le salarié soit chez le nouvel employeur pendant une durée de 2 ans suivant son embauche, soit en qualité de demandeur d'emploi. Dans le premier cas, le paiement de la somme (solde du nombre d'heures acquises non utilisées par le montant forfaitaire défini au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail) est assuré par l'OPCA du nouvel employeur. Dans le second cas, la prise en charge est réalisée par l'OPCA de la dernière entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits.

## **Article 8**

### *Congé individuel de formation*

Le CIF a pour objet de permettre à tout salarié dont l'ancienneté en qualité de salarié est au moins égale à 24 mois consécutifs ou non dont 12 dans l'entreprise, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de son entreprise.

Le CIF s'exerce selon les modalités légales en vigueur.

## **Article 9**

### *Egalité femmes-hommes dans le domaine de la formation*

Les parties entendent se référer aux principes définis par l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 9 avril 2010.

#### *a) Egalité d'accès à la formation*

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle. Cet objectif fera l'objet d'un suivi paritaire triennal sur la base des données du rapport défini au chapitre II de l'accord du 9 avril 2010.

Afin de préparer la prochaine négociation triennale de branche, ces informations seront transmises à la CPNEFP pour lui permettre, si nécessaire, d'élaborer des recommandations et des orientations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle, y compris aux contrats ou périodes de professionnalisation, et à l'apprentissage mais aussi pour favoriser l'accès à des formations contribuant à développer des compétences.

En outre, la branche professionnelle veille particulièrement à l'égalité d'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion de femmes et d'hommes accédant aux périodes de profession-



nalisation prises en charge par l'OPCA tel que désigné par l'article 17 de l'accord de branche sur la formation professionnelle du 20 décembre 2006 et l'article 18 du présent accord.

Les entreprises s'assureront que les formations en dehors du temps de travail, qui nécessitent un éloignement prolongé du foyer familial et notamment avec absence la nuit, ne pénalisent pas financièrement les salariés qui seraient contraints (impossibilité de garde par un membre de la famille) d'engager des frais de garde pour leurs enfants ou personne à charge.

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises prennent en compte les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques.

Conscientes de l'importance du rôle du manager et/ou du tuteur qui ont pour mission d'organiser, de coordonner le travail de son (ses) collaborateur(s), ainsi que d'animer et former son équipe, les entreprises veillent à intégrer dans les formations managériales et/ou tutorales, la question de l'égalité professionnelle.

*b) Accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après les congés de maternité, d'adoption et congé parental d'éducation*

Le congé de maternité ou d'adoption, comme le congé parental d'éducation, ne doit pas conduire à un gel des droits à formation pour le salarié.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation (DIF).

Les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation.

D'autre part, les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé parental d'éducation (complet ou à temps partiel) bénéficient de plein droit d'un bilan de compétences, sous réserve des conditions d'ancienneté prévues par l'article L. 1225-47 du code du travail.

Il est demandé aux entreprises, si un besoin est identifié par l'une ou l'autre des parties, de proposer aux salariés de retour de congé de maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation, des actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle, pendant le temps de travail.

L'observatoire prospectif des métiers mentionné à l'article 16 est chargé de procéder à une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'accès à la formation. Ses travaux sont présentés à la CPNEFP qui peut définir toute recommandation utile en vue d'améliorer l'égalité d'accès à la formation. Les informations recueillies sont incorporées au rapport de branche.

### CHAPITRE III

#### PROFESSIONNALISATION

##### **Article 10**

##### *Contrat d'apprentissage*

La branche rappelle son attachement au système de formation en apprentissage.

Le contrat d'apprentissage, conclu conformément à l'article L. 6222-16 du code du travail, peut avoir une durée variant de 1 à 3 ans pour tenir compte du niveau initial de compétence des jeunes lors de leur entrée en apprentissage et du type de diplôme ou titre préparé. La décision de réduire ou d'allonger la durée du contrat est prise en fonction de l'évaluation des compétences en concertation par l'employeur, le centre de formation et le jeune, et après autorisation du service de l'inspection d'apprentissage compétent.

Le rythme de l'alternance doit être établi en tenant compte du niveau de formation préparée, de l'âge moyen des jeunes et des contraintes liées à l'activité des entreprises.

Celles-ci organisent l'emploi du temps des apprentis, de telle sorte qu'un temps personnel suffisant leur permette de mener à bien leur projet professionnel, afin de leur garantir de meilleures chances de réussite aux examens.

Le maître d'apprentissage est choisi, dans les conditions prévues par la loi, par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il a pour mission de développer une attitude formatrice :

- en participant ou en étant informé du recrutement de l'apprenti (en fonction de la taille de l'entreprise) ;
- en accueillant et en intégrant le jeune dans l'entreprise, en lui présentant l'entreprise, ses activités et ses emplois, en l'informant des droits et devoirs liés à son statut ;
- en organisant la progression de la formation en liaison avec le CFA ;
- en organisant le suivi des périodes en entreprise et en participant à l'évaluation et la certification de la formation ;
- en assurant la mise en situation de travail et en organisant la progression.

Il dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission et ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés en contrat d'apprentissage, de contrat de professionnalisation ou de période de professionnalisation.

L'apprenti sera rémunéré conformément aux dispositions des articles D. 6222-26 et suivants du code du travail.

## **Article 11**

### *Contrat de professionnalisation*

#### *a) Objectif et public*

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Il est en effet ouvert à toute personne âgée de 16 à 25 ans révolus qui souhaite compléter sa formation initiale, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, ainsi qu'aux bénéficiaires du RSA, de l'AAS ou AAH, ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat d'insertion, ainsi qu'aux jeunes sans qualification.

#### *b) Durée du contrat de professionnalisation*

Le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée.

La durée du contrat de professionnalisation, quand il est à durée déterminée, ou celle de l'action de professionnalisation se situant au début d'un contrat à durée indéterminée, est comprise entre 6 mois et 12 mois. Elle est fixée en cohérence avec la durée de l'action de formation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

Toutefois, dans la branche du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois, et notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ainsi que pour permettre l'obtention d'un diplôme de l'éducation nationale ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification reconnue dans la classification de la convention collective, ou d'une qualification professionnelle figurant sur la liste proposée par la CPNEFP. Cette liste figure dans l'accord d'engagements prévu au titre I<sup>er</sup> du présent accord.

#### *c) Durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement*

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, la durée des actions d'évaluations, d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation débutant le CDI, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions peut être portée au-delà de 25 % et jusqu'à 50 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation lorsque le référentiel de la formation l'exige, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un 2<sup>e</sup> cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour les personnes qui visent des formations diplômantes.

*d) Rémunération*

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent, pendant la durée du contrat de professionnalisation, une rémunération définie selon les tableaux suivants :

Pour la première année :

	MOINS DE 26 ANS	26 ANS ET PLUS
Non bac	70 % du Smic	100 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 90 % du salaire minimum conventionnel (SMC)
Bac	80 % du Smic	100 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 90 % du SMC

A compter de la deuxième année (à compter du 13<sup>e</sup> mois) :

	MOINS DE 26 ANS	26 ANS ET PLUS
Non bac	75 % du Smic	100 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 95 % du SMC
Bac	85 % du Smic	100 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 95 % du SMC

Ce dispositif ne s'appliquera qu'aux contrats conclus après la date d'effet du présent accord. Les contrats en cours restent soumis aux barèmes antérieurs définis par accord du 20 décembre 2006.

En cas d'accomplissement d'heures supplémentaires, cette rémunération est complétée par le paiement de ces heures conformément aux dispositions légales ou compensées par un repos majoré.

Il est rappelé que les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires.

Toute poursuite d'un cycle de formation en alternance visant à obtenir une qualification supérieure ou complémentaire donnant lieu à la conclusion d'un nouveau contrat de professionnalisation ou au renouvellement du contrat initial, dans la même entreprise ou dans une autre entreprise de la branche, doit s'analyser comme la poursuite de la formation et doit donner lieu à une rémunération au moins égale à celle prévue pour la seconde année.

*e) Financement par l'OPCA*

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont financées par l'OPCA au minimum sur la base du forfait horaire fixé par l'article D. 6332-87 du code du travail. Ce forfait peut être révisé sur proposition de la CPNEFP et devra être validé par la branche au regard des bilans fournis.

*f) Renouvellement du contrat de professionnalisation*

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-7 du code du travail, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

## Article 12

### *Période de professionnalisation*

La période de professionnalisation permet à certaines catégories de salariés titulaires d'un CDI d'acquérir une qualification prévue à l'article L. 6314-1 ou de participer à une action de formation.

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés concernés.

La branche encourage les employeurs à accepter, dans le cadre des seuils définis légalement, les demandes formulées par les salariés éligibles à ce dispositif.

#### *a) Public*

Ce dispositif est ouvert aux publics suivants :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies, de l'organisation du travail et des métiers, et notamment aux salariés rattachés aux filières commerciales, logistiques et services dans la branche du négoce de l'ameublement ;
- salariés dont la qualification professionnelle actuelle nécessite un renforcement de compétences au regard du poste occupé ou visé ;
- salariés à compter de leur 45<sup>e</sup> anniversaire, sous réserve qu'ils justifient au minimum de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, souhaitent par cette période de professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- salariés qui souhaitent reprendre ou créer une entreprise ;
- salariées qui reprennent leur activité après un congé de maternité ;
- salariés qui reprennent leur activité professionnelle après une suspension continue de leur contrat de travail pour raisons médicales, d'une durée supérieure à 3 mois, et n'ayant pas bénéficié d'une action de formation dans les 12 mois qui précèdent le début de l'arrêt de travail ;
- salariés qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé parental d'éducation ou d'adoption ;
- travailleurs handicapés, accidentés du travail ou invalides (art. L. 5212-13 du code du travail) ;
- salariés déclarés inaptes par le médecin du travail à leur poste de travail, suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, et ayant accepté un reclassement à un autre poste disponible, proposé par l'entreprise ;
- salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

#### *b) Objectifs de la période de professionnalisation*

Les signataires conviennent que la période de professionnalisation a pour objectif de permettre aux salariés concernés soit :

- d'accéder aux formations relevant du socle des connaissances et des compétences (lutte contre l'illettrisme, alphabétisation, français, langues étrangères...) ;
- d'adapter leurs compétences par l'acquisition d'une qualification spécifique au regard de l'évolution des métiers et de la profession ;
- d'accompagner leur parcours professionnel pour leur permettre notamment de développer leurs responsabilités, de préparer la reprise d'une entreprise ou de faciliter la reprise de leur activité professionnelle ;
- de développer leurs compétences lorsque leur emploi est menacé ou lorsqu'un changement de poste ou de métier est envisagé ;
- d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle établi par la CPNEFP et tout titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles et figurant dans la classification.

c) Mise en œuvre de la période de professionnalisation

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en dehors du temps de travail ou sur le temps de travail soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation, soit à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF et selon les modalités définies dans l'article 7 du présent accord ou celles définies par accord d'entreprise.

Toutefois, les actions de période de professionnalisation se dérouleront pendant le temps de travail pour les publics suivants :

- travailleurs handicapés, accidentés du travail ou invalides (art. L. 5212-13 du code du travail) ;
- salariés déclarés inaptes par le médecin du travail à leur poste de travail, suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, et ayant accepté un reclassement à un autre poste disponible, proposé par l'entreprise ;
- salariés à compter de leur 45<sup>e</sup> anniversaire, sous réserve qu'ils justifient au minimum de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, qui souhaitent par cette période de professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle.

d) Financement par l'OPCA

Les périodes de professionnalisation sont financées par l'OPCA désigné par la branche sur la base d'un forfait horaire fixé à 18 €, révisable sur proposition de la CPNEFP au regard du bilan fourni par l'OPCA.

## **Article 13**

### *Tutorat*

a) Objectif et mission du tuteur ou maître d'apprentissage

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de professionnalisation.

Ainsi, pour accompagner le salarié en contrat de professionnalisation, en période de professionnalisation, ou en apprentissage, l'employeur doit désigner un tuteur ou un maître d'apprentissage appartenant au personnel de l'entreprise. L'employeur lui-même peut exercer cette mission, à condition de remplir les conditions requises (cf. article 13 b).

Le tuteur ou le maître d'apprentissage a les missions suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation, notamment pour faciliter son insertion professionnelle dans l'entreprise ;
- assurer la liaison avec l'organisme de formation et participer à l'évaluation et au suivi de la formation ;
- contribuer au développement des compétences professionnelles du salarié dont il a la responsabilité en tant que tuteur.

b) Conditions liées au tuteur ou maître d'apprentissage

Le tuteur ou le maître d'apprentissage est désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise et sur la base du volontariat. Le salarié ne peut être désigné comme tuteur que s'il justifie d'une expérience d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé et s'il est classé dans un niveau supérieur à celui du salarié en professionnalisation.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrat de professionnalisation, de période de professionnalisation, ou de contrat d'apprentissage.

En l'absence de formation au tutorat et/ou d'expérience de tutorat, les signataires conviennent que l'entreprise doit faire suivre une formation spécifique aux tuteurs ou aux maîtres d'apprentissage afin de leur permettre d'accomplir efficacement cette mission.

L'exercice de la mission du tuteur ainsi que le suivi d'une formation spécifique ne doivent pas pénaliser le tuteur ou le maître d'apprentissage dans sa rémunération. Son salaire est maintenu en tenant compte de tous les éléments habituels de sa rémunération. Pour les salariés rémunérés en tout ou partie de variables (notamment commissions, guelles, primes sur objectif, etc.), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Le fait de participer activement et efficacement à la formation de jeunes entrera dans l'appréciation professionnelle des intéressés au sein de l'entreprise.

Les partenaires sociaux demandent à la section paritaire professionnelle de la branche d'étudier chaque année l'opportunité du maintien ou de la suspension des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale pris en charge par l'OPCA dans la limite du plafond fixé par l'article D. 6332-91 du code du travail, par mois et par bénéficiaire du contrat ou d'une période de professionnalisation, et pour une durée maximale fixée par l'article D. 6332-91 du code du travail ou par l'OPCA.

Les coûts liés à la formation suivie par le tuteur sont pris en charge par l'OPCA dans la limite du plafond et de la durée fixés par l'article D. 6332-90 du code du travail.

## TITRE II

### PARTENAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

#### Article 14

##### *Encadrement*

Les membres de l'encadrement ont un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuelle et/ou collective, ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation et dans l'accompagnement à l'élaboration des projets professionnels.

Les entreprises de la branche doivent prendre en compte la nécessité de permettre aux membres de l'encadrement d'assurer leur rôle, notamment :

- en les informant sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience ;
- en leur apportant l'accompagnement nécessaire pour la conduite des entretiens professionnels.

#### Article 15

##### *Information et consultation des institutions représentatives du personnel*

Dans les entreprises où il existe des institutions représentatives du personnel, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont obligatoirement consultés chaque année :

- sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise ;
- sur le plan de formation, au cours de deux réunions spécifiques.

La première de ces réunions porte sur le bilan des actions réalisées au cours de l'année antérieure et sur l'année en cours.

La seconde réunion permet au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel de donner leur avis sur le projet de plan de formation pour l'année à venir.

Les documents visés à l'article D. 2323-5 du code du travail sont remis aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, 3 semaines au moins avant la réunion où ils seront étudiés.

S'il existe une commission formation, celle-ci reçoit les mêmes documents dans les mêmes délais, c'est-à-dire 3 semaines avant la réunion qui aura pour objet l'étude de ces documents.



Le CHSCT, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront également consultés sur :

- les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes en stage ;
- la mise en œuvre du DIF, des contrats et des périodes de professionnalisation, des contrats d'apprentissage. Pour ces contrats, seront précisés : lieu d'affectation, thème de la formation, nom de l'apprenant, nom du tuteur, durée de la formation.

En outre, un bilan quantitatif relatif aux entretiens professionnels sera fourni chaque année au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel si ces institutions existent, selon le calendrier défini par l'entreprise.

De même, une information sera faite au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel si ces institutions existent sur le nombre de bilan de compétences (dont l'employeur a connaissance) réalisés dans l'année, en distinguant ceux qui ont été réalisés par les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle et âgés de plus de 45 ans.

Enfin, une information leur sera également faite sur le nombre de VAE, dont l'employeur a connaissance, qui ont été effectuées au cours de l'année.

## **Article 16**

### *Observatoire prospectif des métiers*

#### *a) Objectif*

Les organisations signataires, conscientes de la nécessité pour la branche de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'analyses et d'études, d'identifier des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter, de manière quantitative ou qualitative, les emplois, notamment en terme de contenu et d'exigence de compétences, ont créé un observatoire prospectif des métiers de la branche du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

#### *b) Missions*

L'observatoire prospectif des métiers a notamment pour mission :

- de rassembler les données et informations relatives aux emplois et aux qualifications et de mettre les informations ainsi recueillies à la disposition des partenaires sociaux de la branche ;
- d'établir un tableau de bord contenant les caractéristiques socioprofessionnelles, économiques et technologiques de la profession.

Ce travail d'analyse débouche sur l'établissement d'un diagnostic susceptible de faire évoluer l'emploi et la formation quant à l'évolution quantitative et qualitative des indicateurs analysés et sur la construction de scénarii prospectifs ;

A ce titre, l'observatoire prospectif des métiers peut être consulté à la demande de la commission paritaire de négociation de la branche ou par la CPNEFP, instances de la branche qui peuvent ainsi bénéficier de l'ensemble des données et études émanant de l'observatoire ;

- de recueillir les informations concernant les actions de formation réalisées dans les entreprises de la branche conformément aux indicateurs retenus dans l'accord d'engagements prévus au titre I<sup>er</sup> du présent accord.

#### *c) Comité de pilotage*

La CPNEFP assure le rôle de comité de pilotage de l'observatoire. Elle a notamment pour mission d'élaborer la liste des travaux demandés à l'observatoire des métiers, d'examiner les résultats de ces travaux et de déterminer les mesures à prendre.

#### *d) Financement*

Les travaux de l'observatoire sont financés par une quote-part de la contribution relative à la professionnalisation, fixée à 2 % du montant de cette collecte. Ce taux pourra être révisé sur proposition de la CPNEFP si cela est nécessaire.

### **Article 17**

#### *La CPNEFP*

En complément des missions telles que définies par l'accord du 23 janvier 2005, la CPNEFP de la branche du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison est un organe paritaire de réflexion et de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle. En matière de formation professionnelle, elle a notamment pour mission de participer à la politique de branche, en tenant compte des résultats de ses travaux en matière d'études sur l'emploi de la branche et de ceux de l'observatoire prospectif des métiers.

Elle contribue également à la définition des priorités de branche en matière de professionnalisation et de DIF et participe à la définition des formations professionnelles ou techniques spécifiques à la branche.

## **TITRE III**

### **FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **Article 18**

#### *Désignation de l'OPCA par la branche*

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement sont tenues de verser leur contribution selon les modalités définies à l'article 19, à l'AGEFOS-PME, organisme paritaire collecteur agréé.

### **Article 19**

#### *Participation financière des entreprises*

#### **Participation des entreprises de moins de 10 salariés**

Les entreprises de moins de 10 salariés sont tenues de verser la totalité de leur contribution, soit 0,55 % de la masse salariale brute annuelle, à l'OPCA désigné par la branche. La participation est répartie comme suit :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- 0,40 % au titre du plan de formation.

A ces contributions s'ajoute le versement au FONGECIF de la contribution de 1 % due au titre de certains CDD conformément à l'article L. 6322-37 du code du travail.

#### **Participation des entreprises ayant plus de 10 salariés et moins de 20 salariés**

Ces entreprises sont tenues de verser à l'OPCA désigné par la branche leur contribution au titre de la professionnalisation qui s'élève à 0,15 % de la masse salariale brute annuelle.

En outre, elles sont tenues d'affecter, au titre du financement du plan de formation, 0,9 % de la masse salariale brute annuelle. Le 0,9 % de la masse salariale brute affecté au plan de formation peut être géré par l'entreprise ou versé à un OPCA.

A ces contributions s'ajoute le versement au FONGECIF de la contribution de 1 % due au titre de certains CDD conformément à l'article L. 6322-37 du code du travail.



## Participation des entreprises de 20 salariés et plus

Les entreprises de 20 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA désigné par la branche leur contribution au titre de la professionnalisation, soit 0,5 % de la masse salariale brute annuelle.

En outre, elles sont tenues d'affecter, au titre du financement du plan de formation, 0,9 % de la masse salariale brute annuelle. Ces sommes peuvent être gérées par l'entreprise.

Enfin, elles versent au FONGECIF 0,2 % de la masse salariale brute annuelle au titre du CIF ainsi que, le cas échéant, la contribution de 1 % due au titre de certains CDD conformément à l'article L. 6322-37 du code du travail.

Pour les entreprises dont l'effectif atteint ou dépasse les seuils de 10 ou 20 salariés, des mesures de lissage sont mises en place selon les modalités définies aux articles L. 6331-15 et suivants du code du travail.

### Article 20

#### *Ressources au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels*

Conformément à l'article L. 6332-19 du code du travail, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dispose notamment comme ressources les sommes correspondant à un pourcentage de la participation des employeurs de 10 salariés et plus calculée dans les conditions définies par les 1<sup>er</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas de l'article L. 6331-9 et par l'article L. 6322-37 du code du travail.

Ce pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, est fixé chaque année par un arrêté ministériel, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Ces sommes s'imputent sur la participation des employeurs dues au titre du plan de formation et de la professionnalisation.

Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, les sommes sont déterminées par un accord de branche en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de chaque collecte. Les pourcentages appliqués respectivement, par accord, sur le plan de formation et sur la professionnalisation peuvent faire l'objet d'un encadrement réglementaire.

A défaut d'accord de branche en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de chaque collecte, elles sont calculées en appliquant le pourcentage fixé annuellement par arrêté de manière identique sur chacune de ces participations.

Ces sommes sont versées par les entreprises à l'OPCA de la branche, qui les reversera au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Chaque année, les partenaires sociaux se réuniront afin de fixer la répartition de la contribution au FPSPP entre la professionnalisation et le plan de formation.

Dans le cadre de la convention triennale FPSPP-Etat et des appels à projets lancés par le FPSPP, les partenaires sociaux de la branche mandatent l'OPCA de la branche pour permettre que les actions de formation à destination de publics prioritaires soient financées par le FPSPP.

## TITRE IV

### DISPOSITIONS FINALES

#### Article 21

##### *Portée de l'accord*

Tout accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclu en matière de formation professionnelle ne peut déroger au présent accord que dans un sens plus favorable en tout ou partie au salarié.

## **Article 22**

### *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais. Il se substitue à toutes les dispositions contenues dans l'accord relatif à la formation professionnelle du 20 décembre 2006.

## **Article 23**

### *Publicité et formalités de dépôt*

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

## **Article 24**

### *Révision et dénonciation*

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision.

En tout état de cause, conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, dans le semestre qui précède la fin de la troisième année d'application du présent accord, les parties se rencontrent à l'effet d'en réviser le contenu, s'il y a lieu.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FNAEM.

#### **Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FCS CGT.

Brochure n° 3056

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1880. – NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT**

AVENANT N° 1 DU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2011  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1250184M  
IDCC : 1880

**PRÉAMBULE**

Les parties signataires de l'accord sur la formation professionnelle dans la branche du négoce de l'ameublement ont souhaité inscrire dans un accord séparé les engagements auxquels elles demandent aux entreprises de la branche de souscrire dans la période triennale retenue par le présent accord.

Ce texte précise les engagements quantitatifs et qualitatifs et les modalités d'évaluation des différentes actions programmées.

Les parties signataires conviennent de la possibilité de réviser annuellement cet accord en fonction des résultats obtenus.

Le champ d'application du présent accord est identique à celui défini par l'article 1<sup>er</sup> de l'accord sur la formation professionnelle du 1<sup>er</sup> décembre 2011.

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

*Objectif général concernant la qualification des personnes  
(salariés, demandeurs d'emploi)*

Les parties signataires demandent aux entreprises de la branche de participer à l'objectif d'insertion, de qualification des salariés de la branche : soit 3 000 salariés au terme du présent accord, notamment en accroissant collectivement le nombre de bénéficiaires de contrats en alternance d'au moins 25 %.

Les partenaires sociaux examineront les possibilités de création et d'adaptation de certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche afin de faciliter l'accès à la qualification des salariés des entreprises de la branche.

**Article 2**

*Objectif de préqualification*

Dans le cadre de l'objectif général de qualification des salariés de la branche, les partenaires sociaux ont considéré pour certains salariés (jeunes demandeurs d'emploi sans qualification professionnelle et salariés ne maîtrisant pas les savoirs fondamentaux, le socle commun de connaissances) qu'il était nécessaire d'engager au préalable des actions de préqualification.

Pour favoriser la prise en charge financière des actions de formation débouchant sur une qualification professionnelle validée, les signataires du présent accord demandent aux entreprises de prévoir

des budgets spécifiques qui pourront être complétés par les fonds mutualisés de la branche au sein de l'OPCA de la profession et/ou par les moyens disponibles du FPSPP.

### **Article 3**

#### *Indicateurs*

Afin de pouvoir mesurer l'objectif de qualification définie à l'article 1<sup>er</sup>, AGEFOS-PME communiquera les données chiffrées suivantes :

- nombre de contrats de professionnalisation conclus ;
- nombre de contrats de professionnalisation transformés en contrat en durée indéterminée ;
- nombre de contrats d'apprentissage conclus ;
- nombre de VAE mises en œuvre ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une action de préqualification.

Ces indicateurs seront précisés pour les années 2012, 2013 et 2014.

Un état fourni par l'OPCA désigné par la branche précisera également pour chaque année le nombre de contrats ayant donné lieu à une embauche en contrat à durée indéterminée.

### **Article 4**

#### *Autres objectifs catégoriels*

##### *a) Actions expérimentales en direction des salariés des TPE/PME*

Les signataires souhaitent valoriser l'ensemble des modalités d'acquisition des compétences, dans le cadre des règles d'imputabilité en vigueur, d'une part, et des règles de prise en charge définies ou à définir par l'AGEFOS-PME, d'autre part.

Ils reconnaissent en particulier qu'une situation de travail peut constituer une approche pédagogique de formation et contribue à une plus grande individualisation des parcours de formation. Ils souhaitent mettre en place, à titre expérimental, à destination des TPE et des PME, dans le but de favoriser l'accès à des actions de formation qualifiante, des actions de formation en situation de travail.

Des modalités spécifiques doivent être mises en œuvre par l'entreprise. Ces formations en situation de travail s'appuient sur un programme de formation défini par l'entreprise, en cohérence totale avec la formation théorique et/ou pratique suivie avec un formateur interne ou externe à l'entreprise.

La durée de la formation en situation de travail ne peut dépasser 25 % de la durée totale de la formation théorique et/ou pratique suivie avec un organisme de formation ou un formateur de l'entreprise.

Elles doivent faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, préalable à leur mise en œuvre.

Une attention particulière sera portée sur cette organisation pédagogique au regard des TPE et des PME, en soulignant la possibilité d'une prime au remplacement du salarié absent pour formation dans les conditions définies par voie réglementaire.

L'intégralité de la durée de formation est imputable au titre du plan.

Les partenaires sociaux demandent à l'OPCA de la branche de réserver une enveloppe financière pour permettre la prise en charge financière des actions de formation en situation de travail.

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP le soin de sélectionner les dossiers d'expérimentation et la réalisation d'un bilan sur la mise en œuvre des formations en situation de travail.

b) Information sur les métiers de la branche pour favoriser le recrutement

Création d'une page sur un site Internet dédié aux emplois à pourvoir dans les entreprises de la branche.

Les parties signataires du présent accord examineront les conditions dans lesquelles une convention de partenariat peut être passée avec Pôle emploi à l'effet de recenser et diffuser sur un site Internet dédié de la FNAEM, les offres d'emploi des entreprises de la branche.

## **Article 5**

### *Actions prioritaires de la branche au titre du DIF et de la professionnalisation*

Les actions prioritaires sont les suivantes :

Au titre du DIF :

- commerce et vente, gestion de la relation client, produits et services ;
- management ;
- merchandising, décoration d'intérieur, marketing ;
- service après-vente ;
- logistique, livraison-installation ;
- sécurité (hors obligations légales) ;
- administratif, gestion et informatique ;
- langues ;
- ébénisterie-menuiserie, vernissage.

Au titre du contrat de professionnalisation :

- commerce et vente, gestion de la relation client, produits et services ;
- management ;
- merchandising, décoration d'intérieur, marketing ;
- service après-vente ;
- logistique, livraison, installation ;
- administratif, gestion et informatique ;
- ébénisterie-menuiserie, vernissage.

Les publics devant bénéficier en priorité des actions ci-dessus sont ceux occupant des emplois menacés ou des emplois en tension.

La CPNEFP fera une proposition d'évaluation ou d'adaptation des actions prioritaires définies ci-dessus au plus tard avant la fin du 3<sup>e</sup> trimestre de l'année 2012.

## **Article 6**

### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, soit jusqu'au 31 décembre 2015, date à laquelle il cessera de produire effet.

Dans le dernier semestre 2015, les parties au présent accord en feront le bilan en examinant le degré d'atteinte des objectifs qu'il contient. A l'occasion de ce bilan, les parties examineront les conditions de reconduction d'un tel accord par la période triennale suivante.

## **Article 7**

### *Publicité et formalités de dépôt*

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

## **Article 8**

### *Révision*

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision.

## **Article 9**

### *Extension*

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Pour les entreprises non adhérentes à la fédération, le contenu du présent accord prendra effet à sa date d'extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

FNAEM.

### **Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FCS CGT.

Brochure n° 3279

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

ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AU FINANCEMENT DU FPSPP

NOR : ASET1250165M

IDCC : 1801

Entre :

Le SNSA,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

Le SNCAPA CFE-CGC ;

La FEC FO ;

La FSPBA CGT ;

La FBA CFDT ;

Le SNAATAM CFE-CGC,

D'autre part,

Vu la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 12 avril 1994 ;

Vu l'accord de branche du 20 juillet 2005 relatif à la réforme de la formation professionnelle dans les sociétés d'assistance, modifié par avenant du 6 juillet 2006 ;

Vu l'accord national interprofessionnel et ses avenants 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 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu l'accord constitutif d'OPCABAIA du 4 juillet 2011,  
il a été convenu ce qui suit :

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

*Financement du fonds paritaire de sécurisation  
des parcours professionnels par les sociétés d'assistance*

En application de l'article L. 6332-19, 1° et 2°, du code du travail, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est alimenté notamment par les sommes correspondant à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la participation des employeurs au titre du plan de for-

mation et de la professionnalisation calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Pour l'année 2012, comme chaque année, le pourcentage à retenir est fixé par arrêté ministériel.

Les sommes dues à ce titre par les sociétés d'assistance relevant du champ du présent accord sont versées à OPCABAIA.

## **Article 2**

### *Règles d'imputation pour l'année 2012*

Pour l'année 2012 (années salaires 2011), les parties signataires décident d'imputer les sommes visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord à hauteur de :

- 60 % au titre de la participation des entreprises au financement de la professionnalisation ;
- 40 % au titre de la participation des entreprises au financement du plan de formation.

Cette imputation se traduit de la façon suivante :

Pour les entreprises de moins de 10 salariés :

- une somme égale à  $(0,55 \times 60 \% \times X \%)$  de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à OPCABAIA au titre de la professionnalisation ;
- une somme égale à  $(0,55 \times 40 \% \times X \%)$  de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à OPCABAIA au titre du plan de formation ;

Pour les entreprises de 10 à 19 salariés :

- une somme égale à  $(1,05 \times 60 \% \times X \%)$  de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à OPCABAIA au titre de la professionnalisation ;
- une somme égale à  $(1,05 \times 40 \% \times X \%)$  de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à OPCABAIA au titre du plan de formation ;

Pour les entreprises de 20 salariés et plus :

- une somme égale à  $(1,4 \times 60 \% \times X \%)$  de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à OPCABAIA au titre de la professionnalisation ;
- une somme égale à  $(1,4 \times 40 \% \times X \%)$  de la masse salariale de l'entreprise au titre du plan de formation. Le versement à OPCABAIA au titre du plan de formation n'étant pas obligatoire pour les entreprises de 10 salariés et plus, le montant correspondant, appelé dans le cadre de la collecte, sera versé à OPCABAIA avant le 28 février 2012.

X\* : pourcentage défini par arrêté ministériel.

## **Article 3**

### *Date d'effet*

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

## **Article 4**

### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an.

## **Article 5**

### *Dépôt légal et extension*

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 16 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3078

**Conventions collectives nationales**

**CABINETS D'AVOCATS**

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

AVENANT N° 12 DU 16 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012

NOR : ASET1250187M  
IDCC : 1850

Entre :

Le CNAE ;

La CNADA ;

La FNUJA ;

Le SEACE ;

L'UPSA ;

L'ABFP,

D'une part, et

Le SPAAC CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Salaires minima des avocats salariés**

Les partenaires sociaux décident de fixer comme suit les salaires minima annuels des avocats salariés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Ensemble du barreau français hors barreaux  
de Paris et d'Ile-de-France

(En euros.)

AVOCAT SALARIÉ	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
1 <sup>re</sup> année	24 500
2 <sup>e</sup> année	26 550
3 <sup>e</sup> année	29 500

AVOCAT SALARIÉ	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
Après la 3 <sup>e</sup> année	33 100
Ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	41 350

Barreaux de Paris et d'Ile-de-France

*(En euros.)*

AVOCAT SALARIÉ	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
1 <sup>re</sup> année	26 650
2 <sup>e</sup> année	29 050
3 <sup>e</sup> année	33 250
Après la 3 <sup>e</sup> année	37 350
Ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	44 450

Fait à Paris, le 16 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective régionale**

**IDCC : 1785. – BÂTIMENT**

**Ouvriers**

**(Basse-Normandie)**

**(9 février 1994)**

*(Bulletin officiel n° 1994-5 bis)*

*(Etendue par arrêté du 8 juillet 1994,  
Journal officiel du 21 juillet 1994)*

**AVENANT N° 13 DU 2 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX PRIMES D'OUTILLAGE AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2012**

NOR : ASET1250171M

IDCC : 1785

Entre :

La fédération française du bâtiment Basse-Normandie ;

La CAPEB Basse-Normandie ;

La fédération Ouest des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT,

D'autre part,

en application de la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région de Basse-Normandie du 9 février 1994, il a été convenu ce qui suit :

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012, les primes horaires d'outillage sont fixées comme suit par corps de métier, y compris majoration pour perte et vol :

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

CORPS DE MÉTIER	PRIME HORAIRE
Maçonnerie-carrelage	0,072
Boisage-coffrage	0,063
Taille de pierre	0,117
Charpente	0,073
Couverture	0,104
Charpente-menuiserie	0,112
Menuiserie	0,098
Electricité	0,072

CORPS DE MÉTIER	PRIME HORAIRE
Plomberie-chauffage	0,104
Plâtrerie	0,059
Plaquiste	0,073
Serrurerie	0,094
Peinture-vitrierie	0,044

### **Article 2**

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15<sup>e</sup>, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Caen.

### **Article 3**

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

Fait à Caen, le 2 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective régionale**

**IDCC : 1785. – BÂTIMENT  
Ouvriers  
(Basse-Normandie)  
(9 février 1994)**

*(Bulletin officiel n° 1994-5 bis)*  
(Etendue par arrêté du 8 juillet 1994,  
*Journal officiel* du 21 juillet 1994)

**AVENANT N° 14 DU 2 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2012**

NOR : ASET1250172M

IDCC : 1785

Entre :

La fédération française du bâtiment Basse-Normandie ;

La CAPEB Basse-Normandie ;

La fédération Ouest des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT,

D'autre part,

en application de la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région de Basse-Normandie du 9 février 1994, il a été convenu ce qui suit :

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

*a)* Indemnité de repas

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2012, l'indemnité de repas est fixée à 9,15 €.

*b)* Indemnité de transport

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2012, l'indemnité de transport est fixée aux valeurs suivantes :

*(En euros.)*

ZONE 1A	ZONE 1B	ZONE 2	ZONE 3	ZONE 4	ZONE 5
2,44	2,44	4,85	8,11	11,35	14,59

c) Indemnité de trajet

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2011, l'indemnité de trajet est fixée aux valeurs suivantes :

(En euros.)

ZONE 1A	ZONE 1B	ZONE 2	ZONE 3	ZONE 4	ZONE 5
1,54	1,54	3,08	4,61	6,13	7,70

d) Prime d'outillage

(En euros.)

Maçonnerie, carrelage	0,072
Boisage, coffrage	0,063
Taille de pierre	0,117
Charpente	0,073
Couverture	0,104
Charpente, menuiserie	0,112
Menuiserie	0,098
Electricité	0,072
Plomberie, chauffage	0,104
Plâtrerie	0,059
Plaquiste	0,073
Serrurerie	0,094
Peinture, vitrerie	0,044

**Article 2**

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15<sup>e</sup>, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Caen.

**Article 3**

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

Fait à Caen, le 2 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective régionale**

**IDCC : 1785. – BÂTIMENT  
Ouvriers  
(Basse-Normandie)  
(9 février 1994)**

*(Bulletin officiel n° 1994-5 bis)*  
(Etendue par arrêté du 8 juillet 1994,  
*Journal officiel* du 21 juillet 1994)

**AVENANT N° 15 DU 2 DÉCEMBRE 2011  
RECTIFICATIF DE L'AVENANT N° 14 DU 2 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2012**

NOR : ASET1250173M

IDCC : 1785

Entre :

La fédération française du bâtiment Basse-Normandie ;

La CAPEB Basse-Normandie ;

La fédération Ouest des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT,

D'autre part,

en application de la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région de Basse-Normandie du 9 février 1994, il a été convenu ce qui suit :

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

*a)* Indemnité de repas

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2012, l'indemnité de repas est fixée à 9,15 €.

*b)* Indemnité de transport

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2012, l'indemnité de transport est fixée aux valeurs suivantes :

*(En euros.)*

ZONE 1A	ZONE 1B	ZONE 2	ZONE 3	ZONE 4	ZONE 5
2,44	2,44	4,85	8,11	11,35	14,59

c) Indemnité de trajet

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2012, l'indemnité de trajet est fixée aux valeurs suivantes :

(En euros.)

ZONE 1A	ZONE 1B	ZONE 2	ZONE 3	ZONE 4	ZONE 5
1,54	1,54	3,08	4,61	6,13	7,70

d) Prime d'outillage

(En euros.)

Maçonnerie, carrelage	0,072
Boisage, coffrage	0,063
Taille de pierre	0,117
Charpente	0,073
Couverture	0,104
Charpente, menuiserie	0,112
Menuiserie	0,098
Electricité	0,072
Plomberie, chauffage	0,104
Plâtrerie	0,059
Plaquiste	0,073
Serrurerie	0,094
Peinture, vitrerie	0,044

**Article 2**

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15<sup>e</sup>, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Caen.

**Article 3**

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

Fait à Caen, le 2 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3193

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

AVENANT N° 19 DU 2 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MAI 2012  
(BASSE-NORMANDIE)

NOR : ASET1250169M  
IDCC : 1596, 1597

---

Entre :

La fédération française du bâtiment Basse-Normandie ;

La CAPEB Basse-Normandie ;

La fédération Ouest des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 12.8 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, d'autre part, les organisations représentatives des employeurs et des salariés du bâtiment de Basse-Normandie se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Basse-Normandie à compter du 1<sup>er</sup> mai 2012 et à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2012.

## Article 2

Par dérogation à l'article 12.8 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, d'autre part, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2012, pour la région Basse-Normandie, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des coefficients 150, 170, 250 et 270 des ouvriers du bâtiment pour un horaire mensuel de 151,67 heures comme suit :

- 150 : 1 415,84 € ;
- 170 : 1 434,65 € ;
- 250 : 1 901,18 € ;
- 270 : 2 024,49 €.

A compter du 1<sup>er</sup> mai 2012, pour la région Basse-Normandie, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment pour un horaire mensuel de 151,67 heures comme indiqué dans le tableau ci-après.

*(En euros.)*

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel	TAUX horaire
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 415,84	9,335
– position 2	170	1 434,65	9,459
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 487,88	9,810
Niveau III Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 640,46	10,816
– position 2	230	1 762,41	11,620
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 901,18	12,535
– position 2	270	2 024,49	13,348

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

- la partie fixe (PF) à 358,70 € ;
- la valeur du point (VP) à 6,103 €.

## Article 3

Par dérogation à l'article 12.8 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, d'autre part, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2012, pour la région Basse-Normandie, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des coefficients 150, 170, 250 et 270 des ouvriers du bâtiment pour un horaire mensuel de 151,67 heures comme suit :

- 150 : 1 429,79 € ;
- 170 : 1 448,90 € ;
- 250 : 1 919,99 € ;
- 270 : 2 044,51 €.

A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2012, pour la région Basse-Normandie, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment pour un horaire mensuel de 151,67 heures comme indiqué dans le tableau ci-après.

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel	TAUX horaire
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 429,79	9,427
– position 2	170	1 448,90	9,553
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 502,44	9,906
Niveau III Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 656,54	10,922
– position 2	230	1 779,85	11,735
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 919,99	12,659
– position 2	270	2 044,51	13,480

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

- la partie fixe (PF) à 362,18 € ;
- la valeur du point (VP) à 6,163 €.

#### Article 4

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15<sup>e</sup>, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Caen.

#### Article 5

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

Fait à Caen, le 2 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

**IDCC : 2609. – ETAM**

**AVENANT N° 6 DU 2 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MAI 2012  
(BASSE-NORMANDIE)**

NOR : ASET1250174M  
IDCC : 2609

Entre :

La fédération française du bâtiment Basse-Normandie ;

La CAPEB Basse-Normandie ;

La fédération Ouest des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'UR BTP CFE-CGC ;

L'URCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

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

*A compter du 1<sup>er</sup> mai 2012*

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
A	1 452,44
B	1 539,59

NIVEAU	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
C	1 670,30
D	1 843,56
E	1 984,65
F	2 190,07
G	2 418,31
H	2 711,92

*A compter 1<sup>er</sup> octobre 2012*

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
A	1 466,81
B	1 554,82
C	1 686,82
D	1 861,79
E	2 004,28
F	2 220,40
G	2 463,76
H	2 738,74

## **Article 2**

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15<sup>e</sup>, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Caen.

## **Article 3**

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

Fait à Caen, le 2 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2011  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012  
(DRÔME-ARDÈCHE)  
NOR : ASET1250185M  
IDCC : 1596, 1597

---

Entre :

La fédération du bâtiment et des travaux publics Drôme et Ardèche ;

La CAPEB Drôme ;

La CAPEB Ardèche ;

La fédération Rhône-Alpes des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'union interdépartementale CGT-FO ;

L'union départementale CGT ;

L'union interdépartementale CFDT ;

L'union interdépartementale CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre I<sup>er</sup> du titre VIII des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, étendues par arrêtés ministériels du 8 février 1991 et du 12 février 1991, concernant, d'une part, les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises non visées par le décret

du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés) et, d'autre part, les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment des départements de la Drôme et de l'Ardèche.

## Article 2

Pour les départements de la Drôme et de l'Ardèche, les parties signataires du présent accord ont fixé, en application de l'article 8.18 des conventions collectives nationales précitées, le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme suit :

- indemnité de repas : 9,50 € ;
- indemnités de transport et de trajet comme dans le tableau ci-après :

*(En euros.)*

ZONE	INDEMNITÉ de transport	INDEMNITÉ de trajet
1A (0 à 5 km)	1,52	0,65
1B (5 à 10 km)	2,60	1,18
2 (10 à 20 km)	5,19	2,58
3 (20 à 30 km)	8,30	3,80
4 (30 à 40 km)	11,67	5,18
5 (40 à 50 km)	14,87	6,34

## Article 3

Les valeurs des indemnités de repas, de transport et de trajet fixées à l'article 2 entreront en application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, sous réserve d'aboutir à un accord susceptible d'extension.

A défaut de remplir cette condition, les valeurs de ces indemnités resteront celles en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

## Article 4

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail à Paris, conformément au décret du 17 mai 2006, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Valence.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, direction générale du travail à Paris.

Le présent accord sera transmis pour information à la direction départementale du travail et de l'emploi de la Drôme et de l'Ardèche et remis aux secrétariats-greffes des conseils des prud'hommes de Valence et Montélimar pour la Drôme et d'Annonay et Aubenas pour l'Ardèche.

## Article 5

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir au mois d'octobre 2012 pour faire un bilan de la conjoncture avant d'entamer la réflexion sur la revalorisation des indemnités de petits déplacements pour l'année suivante.

Fait à Valence, le 22 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**BÂTIMENT**

IDCC : 2032. – **OUVRIERS**  
**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**  
**(Isère)**

**(17 septembre 1998)**

*(Bulletin officiel n° 1998-50 bis)*

*(Etendue par arrêté du 26 janvier 1999,  
Journal officiel du 6 février 1999)*

**ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2011**

**RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS  
ET DE REPAS DE NUIT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012**

NOR : ASET1250179M  
IDCC : 2032

Entre :

La fédération du bâtiment et des travaux publics du département de l'Isère ;

La fédération des artisans et des petites entreprises du bâtiment de l'Isère,

D'une part, et

Le syndicat construction et bois de l'Isère CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 :

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

*Indemnité de repas de nuit*

L'indemnité de repas de nuit, prévue à l'article 2.1.1 de la convention collective des ouvriers du bâtiment de l'Isère du 17 septembre 1998, est portée à 11,20 €.

**Article 2**

*Indemnités de petits déplacements prévues par l'article 2.4.1  
de la convention collective des ouvriers du bâtiment de l'Isère du 17 septembre 1998*

L'indemnité de repas est portée à 9,36 €.

L'indemnité de frais de transport est fixée comme suit :

- zone 1A (0 à 5 km) : 0,96 € ;
- zone 1B (5 à 10 km) : 2,90 € ;
- zone 2 (10 à 20 km) : 5,67 € ;
- zone 3 (20 à 30 km) : 9,28 € ;



- zone 4 (30 à 40 km) : 12,86 € ;
- zone 5 (40 à 50 km) : 16,21 €.

L'indemnité de trajet est fixée comme suit :

- zone 1A (0 à 5 km) : 0,59 € ;
- zone 1B (5 à 10 km) : 1,71 € ;
- zone 2 (10 à 20 km) : 3,30 € ;
- zone 3 (20 à 30 km) : 5,10 € ;
- zone 4 (30 à 40 km) : 6,90 € ;
- zone 5 (40 à 50 km) : 8,60 €.

### **Article 3**

#### *Force obligatoire du présent protocole*

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

### **Article 4**

#### *Dépôt de l'accord*

Le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Un exemplaire sera transmis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Grenoble.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail.

Fait à Grenoble, le 8 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**BÂTIMENT**

**IDCC : 2033. – OUVRIERS**  
**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**  
**(Isère)**

**(17 septembre 1998)**

(Étendue par arrêté du 26 janvier 1999,  
*Journal officiel* du 6 février 1999)

---

**ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2011**

**RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS**  
**ET DE REPAS DE NUIT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012**

NOR : ASET1250178M  
IDCC : 2033

---

Entre :

La fédération du bâtiment et des travaux publics du département de l'Isère ;

La fédération des artisans et des petites entreprises du bâtiment de l'Isère,

D'une part, et

Le syndicat construction et bois de l'Isère CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 :

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

*Indemnité de repas de nuit*

L'indemnité de repas de nuit, prévue à l'article 2.1.1 de la convention collective des ouvriers du bâtiment de l'Isère du 17 septembre 1998, est portée à 11,20 €.

**Article 2**

*Indemnités de petits déplacements prévues par l'article 2.4.1  
de la convention collective des ouvriers du bâtiment de l'Isère du 17 septembre 1998*

L'indemnité de repas est portée à 9,36 €.

L'indemnité de frais de transport est fixée comme suit :

- zone 1A (0 à 5 km) : 0,96 € ;
- zone 1B (5 à 10 km) : 2,90 € ;
- zone 2 (10 à 20 km) : 5,67 € ;
- zone 3 (20 à 30 km) : 9,28 € ;
- zone 4 (30 à 40 km) : 12,86 € ;
- zone 5 (40 à 50 km) : 16,21 €.

L'indemnité de trajet est fixée comme suit :

- zone 1A (0 à 5 km) : 0,59 € ;
- zone 1B (5 à 10 km) : 1,71 € ;
- zone 2 (10 à 20 km) : 3,30 € ;
- zone 3 (20 à 30 km) : 5,10 € ;
- zone 4 (30 à 40 km) : 6,90 € ;
- zone 5 (40 à 50 km) : 8,60 €.

### **Article 3**

#### *Force obligatoire du présent protocole*

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

### **Article 4**

#### *Dépôt de l'accord*

Le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Un exemplaire sera transmis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Grenoble.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail.

Fait à Grenoble, le 8 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3108

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 44. – INDUSTRIES CHIMIQUES**

**ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2011**  
**RELATIF À LA COMMISSION DE VALIDATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE**

NOR : ASET1250164M  
IDCC : 44

En application de la législation, et dans le prolongement de la loi du 20 août 2008, les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical ont la faculté, après en avoir informé les organisations syndicales représentatives dans la branche (adresses en annexe II), de négocier et de conclure des accords collectifs avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise, ou à la délégation unique du personnel, ou, à défaut avec les délégués du personnel. L'application de ces accords collectifs d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à leur validation par une commission paritaire de branche.

Les organisations patronales et syndicales de salariés des industries chimiques se sont réunies le 28 septembre 2011 afin de préciser le rôle et les modalités de fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords.

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

*Cadre général d'intervention de la commission*

La commission paritaire de validation des accords, constituée au niveau national, se réunit au siège de l'union des industries chimiques sur convocation de cette dernière qui en assure le secrétariat.

Selon les articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, la validité des accords d'entreprise ou d'établissement négociés et conclus 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 est subordonnée à l'approbation de la commission paritaire de branche. Si l'une des deux conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.

Conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail, la commission paritaire de branche contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission ne se prononce que sur les accords comportant des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif à l'exception des accords de méthode mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

Le champ de compétence de la commission est celui du champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques (CCNIC).

## **Article 2**

### *Composition de la commission*

La commission paritaire de validation est composée :

- de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative dans la branche ;
- d'un nombre égal de représentants d'organisations professionnelles d'employeurs.

## **Article 3**

### *Autorisations d'absence et indemnisation des salariés participant aux réunions de la commission paritaire de validation*

Les salariés désignés par leur organisation syndicale pour siéger comme membre de la commission et participer à ses travaux, bénéficient, sur justification, et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 1 semaine, d'une autorisation d'absence, conformément à l'article 13.2 des clauses communes de la CCNIC, pour participer aux réunions de cette commission.

Les dispositions relatives au forfait d'indemnisation applicables aux participants aux réunions paritaires plénières s'appliquent, dans les mêmes conditions, aux salariés membres de la commission paritaire de validation.

## **Article 4**

### *Fonctionnement de la commission*

#### 4.1. Réunions de la commission

Le calendrier prévisionnel des réunions de la commission sera fixé par celle-ci en début d'année à raison d'au minimum une réunion de 1/2 journée par trimestre.

En l'absence de réception de demande de validation d'accords, ces réunions seront annulées.

En cas d'afflux d'accords à valider (5 accords ou plus), des réunions de la commission pourront être fixées sur 1 journée entière et/ou des réunions supplémentaires pourront être prévues.

#### 4.2. Réunions préparatoires

Sera attribuée et prise en charge, pour les membres salariés d'entreprises délégués par leur organisation syndicale, une réunion préparatoire d'une durée égale à celle de la réunion de la commission (soit 1/2 journée, soit 1 journée).

#### 4.3. Secrétariat

Le secrétariat de la commission (adresse en annexe II), assuré par l'UIC, est chargé de la réception des demandes de validation (il accuse réception des dossiers et en vérifie le contenu).

Si le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble des documents nécessaires à la saisine de la commission (voir annexe I), le secrétariat demande à la partie ayant saisi celle-ci de le compléter.

Le secrétariat adresse par messagerie électronique une copie de l'ensemble des dossiers complets reçus à chaque organisation syndicale et aux membres désignés par celle-ci.

Cet envoi est fait dans les 15 jours calendaires à compter de la réception des documents et au minimum 8 jours avant que la commission se réunisse.

A l'issue de la réunion de la commission, le secrétariat rédige un compte rendu retraçant l'ensemble des débats. Il est chargé de notifier les décisions prises au cours de la réunion.

#### 4.4. Présidence

La présidence de la commission est assurée par l'UIC.

Le président est chargé d'animer les débats.

#### 4.5. Conflits d'intérêts

Lorsqu'un membre de la commission paritaire de validation fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif a été conclu, ce membre ne peut siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

### Article 5

#### *Procédure de validation des accords*

##### 5.1. Saisine de la commission

La commission est saisie par la partie signataire de l'accord à valider la plus diligente. Cette saisine s'effectue par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée au secrétariat de la commission dont l'adresse figure en annexe II et est accompagnée d'un dossier comportant les documents énumérés en annexe I.

##### 5.2. Décisions de la commission

La commission peut prendre :

- une décision d'irrecevabilité si l'activité de l'entreprise n'entre pas dans le champ de compétence de la commission ou si la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents énumérés en annexe I ;
- une décision de validation si l'accord est conforme aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables ;
- une décision de rejet dans le cas inverse.

##### 5.3. Processus de validation des accords

La validation de l'accord est acquise dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée à la fois au sein :

- du collège composé par les représentants des employeurs ;
- du collège composé par les représentants des organisations syndicales.

Lorsque cette double majorité n'est pas réunie, la demande de validation est considérée comme rejetée.

Lorsque la commission 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.

##### 5.4. Notification de la décision de la commission

La décision de la commission (validation, irrecevabilité, rejet) est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 15 jours calendaires. Cette décision dûment motivée est signée par le président de cette commission.

##### 5.5. Possibilité pour les parties signataires d'un accord de présenter une nouvelle demande de validation à la commission

Les parties signataires d'un accord peuvent, à la suite d'une décision d'irrecevabilité ou de rejet de leur demande, saisir à nouveau la commission soit après avoir complété ou précisé leur dossier, soit après avoir modifié ou complété leur accord.

### Article 6

#### *Bilan, révision et dénonciation de l'accord de branche*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera toutefois l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Un bilan du présent accord sera effectué en 2013.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

## **Article 7**

### *Dépôt. – Extension*

Le présent accord sera déposé, à l'initiative de la partie la plus diligente, auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et fera l'objet concomitamment d'une demande d'extension.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

## **Article 8**

### *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Fait à Puteaux, le 8 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

UIC ;  
FNICG ;  
FNIEEC ;  
CSP ;  
FIPEC ;  
CSR ;  
FEBEA.

### **Syndicats de salariés :**

FCE CFDT ;  
CFE-CGC chimie.

## ANNEXE I

---

### **Documents nécessaires à la saisine de la commission paritaire de validation des accords**

A adresser au secrétariat de la commission :

- lettre recommandée avec avis de réception demandant la saisine de la commission ;
- dossier comportant :
  - une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche, au niveau national, sur sa décision d'engager une négociation collective ;
  - un document indiquant l'effectif de l'entreprise à la date de la signature de l'accord, calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail<sup>(1)</sup> ;
  - un exemplaire original de l'accord soumis à validation, en version papier, et un exemplaire version numérique, sous format Word ;
  - le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
  - les nom et adresse de l'entreprise, la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé cet accord.

---

(1) Article L. 1111-2 du code du travail : « Pour la mise en œuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :

1° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;

2° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;

3° Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail. »



## ANNEXE II

---

Adresse du secrétariat de la commission paritaire de validation des accords :

Le Diamant A, 14, rue de la République, 92909 Paris La Défense.

Adresses des organisations syndicales de salariés :

FCE CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex.

CFTC CMTE, 128, avenue Jean-Jaurès, 93500 Pantin.

CFE-CGC, 56, rue des Batignolles, 75017 Paris.

FNIC CGT, 263, rue de Paris, Case 429, 93514 Montreuil cedex.

CGT-FO, 60, rue Vergniaud, 75640 Paris Cedex 13.

Brochure n° 3108

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 44. – INDUSTRIES CHIMIQUES**

ACCORD DU 3 JANVIER 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012

NOR : ASET1250166M

IDCC : 44

Entre :

L'UIC ;

La FNICG ;

La FNIEEC ;

La CSP ;

La FIPEC ;

La CSR ;

La FEBEA,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

La CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les parties signataires conviennent de déterminer la valeur du point mensuel de branche sur une base correspondant à 38 heures hebdomadaires, soit 165,23 heures par mois, et de porter cette valeur à 7,77 € au cours de l'année 2012.

Ce relèvement s'effectuera en deux étapes :

+ 1,2 % au 1<sup>er</sup> janvier, la valeur du point étant portée de 7,635 € à 7,73 € ;

+ 0,5 % au 1<sup>er</sup> juillet, la valeur du point étant portée de 7,73 € à 7,77 €.

Le barème des salaires minima est calculé pour l'avenant n° 1, suivant la formule ci-après :

$$(VP \times K) + ([225 - K] \times VP \times X)$$

Les parties signataires proposent aux entreprises dont la situation économique le permet, de faire application, de façon anticipée, du barème des salaires minima résultant du présent accord et/ou de

procéder à des augmentations sur les salaires réels allant au-delà des augmentations retenues pour les minima de branche.

## **Article 2**

Le coefficient de calcul du complément de salaire visé à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 19 avril 2006 reste fixé, à ces mêmes dates, à 0,7030.

## **Article 3**

La valeur du point, telle que fixée à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus, sert de base de calcul aux primes conventionnelles.

## **Article 4**

Les parties signataires conviennent d'entamer en 2012 des discussions sur la mise en place d'une couverture « frais de santé » au niveau de la branche.

## **Article 5**

Le présent accord ne remet pas en cause les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur.

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

## **Article 6**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

## **Article 7**

Le présent accord sera déposé au ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

## **Article 8**

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Puteaux, le 3 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des salaires mensuels dans les industries chimiques au 1<sup>er</sup> janvier 2012

Pour 38 heures par semaine.

Valeur du point : 7,73 €.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM (VP × coefficient)	COMPLÉMENT de salaire	TOTAL
130	1 004,90	516,25	1 521,15
140	1 082,20	461,91	1 544,11
150	1 159,50	407,56	1 567,06
160	1 236,80	353,22	1 590,02
175	1 352,75	271,71	1 624,46
190	1 468,70	190,20	1 658,90
205	1 584,65	108,68	1 693,33
225	1 739,25		1 739,25
235	1 816,55		1 816,55
250	1 932,50		1 932,50
275	2 125,75		2 125,75
300	2 319,00		2 319,00
325	2 512,25		2 512,25
360	2 782,80		2 782,80
350	2 705,50		2 705,50
400	3 092,00		3 092,00
460	3 555,80		3 555,80
480	3 710,40		3 710,40
510	3 942,30		3 942,30
550	4 251,50		4 251,50
660	5 101,80		5 101,80
770	5 952,10		5 952,10
880	6 802,40		6 802,40

**Barème des salaires mensuels dans les industries chimiques**  
**au 1<sup>er</sup> juillet 2012**

Pour 38 heures par semaine.

Valeur du point : 7,77 €.

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM (VP × coefficient)	COMPLÉMENT de salaire	TOTAL
130	1 010,10	518,92	1 529,02
140	1 087,80	464,30	1 552,10
150	1 165,50	409,67	1 575,17
160	1 243,20	355,05	1 598,25
175	1 359,75	273,12	1 632,87
190	1 476,30	191,18	1 667,48
205	1 592,85	109,25	1 702,10
225	1 748,25		1 748,25
235	1 825,95		1 825,95
250	1 942,50		1 942,50
275	2 136,75		2 136,75
300	2 331,00		2 331,00
325	2 525,25		2 525,25
360	2 797,20		2 797,20
350	2 719,50		2 719,50
400	3 108,00		3 108,00
460	3 574,20		3 574,20
480	3 729,60		3 729,60
510	3 962,70		3 962,70
550	4 273,50		4 273,50
660	5 128,20		5 128,20
770	5 982,90		5 982,90
880	6 837,60		6 837,60

Brochure n° 3010

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

---

**ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2011**  
**RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCA**

NOR : ASET1250148M  
IDCC : 1978

---

**PRÉAMBULE**

Par décision de la commission mixte paritaire de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, réunie le 8 décembre 2011, il a été retenu de réviser le choix fait par l'accord collectif du 8 décembre 1994 désignant l'OPCAMS pour les métiers de services et de production de fleuristes et services de toilettage des animaux familiers (précédemment le Multifaf par l'accord professionnel du 15 décembre 1992 étendu par arrêté du 8 juin 1993), et par avenant du 16 décembre 1999 désignant l'AGEFOS-PME pour les entreprises faisant parties du secteur des commerces de détail, vente des animaux familiers, produits pour animaux familiers, dressage, pension et éducation d'animaux familiers.

Les membres de ladite commission mixte paritaire entendent s'orienter, en matière de formation professionnelle continue des salariés, vers un organisme collecteur unique, capable de prendre en compte et garantir la préservation des particularismes de la branche, et donc d'être mieux à même de fournir une réponse adaptée en termes de formation aux défis de l'avenir auxquels la branche se trouve confrontée.

En conséquence, il a été décidé un changement d'OPCA, dans les conditions ci-dessous exposées.

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

Il est conclu, entre les parties signataires, un accord national portant sur la collecte et la gestion des financements pour la formation professionnelle des salariés des entreprises de plus et moins de 10 salariés relevant de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers.

**Article 2**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les signataires ont décidé d'adhérer au fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles (FAFSEA), en lieu et place de l'OPCAMS et de l'AGEFOS-PME.

Il est convenu que les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des fleuristes vente et services des animaux familiers (IDCC 1978, brochure n° 3010) adhèrent au FAFSEA, 153, rue de la Pompe, 75179 Paris Cedex 16.

De ce seul fait, dans toutes les dispositions conventionnelles concernées, toutes références à l'OPCAMS ou à l'AGEFOS-PME seront annulées et remplacées à la date d'entrée en vigueur de l'accord par la référence au FAFSEA.

Conformément aux règles de fonctionnement en vigueur au sein du FAFSEA, il sera demandé la création d'une section paritaire sectorielle (SPS) réservée à cette branche professionnelle.

### **Article 3**

L'adhésion au FAFSEA permet le financement des départs en formation des salariés de la branche professionnelle, conformément à la politique de formation arrêtée par la CMP de ladite branche, et selon les modalités de prise en charge financière définies dans le cadre des propositions de la section paritaire sectorielle des fleuristes, de la vente et des métiers de services des animaux de compagnie, entérinées par le conseil d'administration du FAFSEA.

Les parties signataires conviennent de se revoir, dans les meilleurs délais, pour négocier sur les priorités, les objectifs, les moyens de la formation professionnelle, ainsi que sur les modalités de répartition des taux de contribution. En outre, les parties contractantes conviennent de dresser un bilan de l'application des présentes dispositions au plus tard fin 2014.

### **Article 4**

#### **4.1. Contributions au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du droit individuel à la formation**

##### **4.1.1. Entreprises de moins de 10 salariés**

En vue de parvenir à un taux de contribution uniforme pour la branche de 0,75 % au titre de la masse salariale 2013, les parties signataires sont convenues d'adopter un taux graduel de contribution dans les conditions ci-dessous, contribution à calculer sur la masse salariale brute de l'année de référence.

Taux de contribution pour les entreprises du secteur des métiers de fleuristes et toilettage des animaux familiers :

Les entreprises de moins de 10 salariés ainsi visées verseront obligatoirement à l'OPCA de branche une contribution égale à 0,85 % pour l'année de référence 2011 répartie de la manière suivante :

- 0,25 % au titre du financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ainsi qu'au DIF ;
- 0,60 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur.

Les entreprises de moins de 10 salariés ainsi visées verseront obligatoirement à l'OPCA de branche une contribution égale à 0,75 % pour l'année de référence 2012 et les années ultérieures répartie de la manière suivante :

- 0,25 % au titre du financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ainsi qu'au DIF ;
- 0,50 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur.

Taux de contribution pour les entreprises du secteur des services des animaux familiers :

Les entreprises de moins de 10 salariés ainsi visées verseront obligatoirement à l'OPCA de branche une contribution égale à 0,55 % pour l'année de référence 2011 répartie de la manière suivante :

- 0,15 % au titre du financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ainsi qu'au DIF ;
- 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur.

Les entreprises de moins de 10 salariés ainsi visées verseront obligatoirement à l'OPCA de branche une contribution égale à 0,65 % pour l'année de référence 2012 répartie de la manière suivante :

- 0,15 % au titre du financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ainsi qu'au DIF ;
- 0,50 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur.

Les entreprises de moins de 10 salariés ainsi visées verseront obligatoirement à l'OPCA de branche une contribution égale à 0,75 % pour l'année de référence 2013 et les années ultérieures répartie de la manière suivante :

- 0,25 % au titre du financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ainsi qu'au DIF ;
- 0,50 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur.

En conséquence, à compter des contributions assises sur l'année de référence 2013, l'ensemble des entreprises de moins de 10 salariés de la branche seront soumises au même taux contributif de 0,75 %. Ce taux est susceptible de modification par voie d'avenant après un bilan des collectes et des dépenses.

#### 4.1.2. Entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés

Quel que soit le secteur dans la branche, les entreprises employant 10 salariés et plus et moins de 20 salariés, doivent consacrer chaque année et dès l'année de référence de la masse salariale 2011, un minimum de 1,05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence réparti de la manière suivante :

- 0,15 % au titre du financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ainsi qu'au DIF ;
- 0,90 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur.

#### 4.1.3. Entreprises de 20 salariés et plus

Quel que soit le secteur dans la branche, les entreprises employant 20 salariés et plus doivent consacrer chaque année et dès l'année de référence de la masse salariale 2011 un minimum de 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence réparti de la manière suivante :

- 0,50 % au titre du financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ainsi qu'au DIF ;
- 0,90 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur ;
- 0,20 % au titre du financement des congés de formation (congé individuel de formation, congé examen, congé bilan de compétences, congé de validation des acquis de l'expérience...).

Sur la part des 0,90 % des contributions versées par les entreprises de plus de 10 salariés, destinés au financement des actions menées dans le cadre du plan de formation, 0,25 % minimum devront être versés directement à l'OPCA désigné par la branche.

#### 4.1.4. Franchissement des seuils

Les entreprises franchissant le seuil de 10 ou 20 salariés bénéficieront des réductions de versement dans les conditions légales.



#### 4.1.5. Toutes les entreprises quels que soient leur effectif et leur secteur dans la branche

En vertu des dispositions de l'article L. 6322-37 du code du travail, les employeurs ayant occupé des salariés sous contrats à durée déterminée pendant l'année de référence sont redevables, quel que soit leur effectif, d'une contribution spécifique destinée au financement des congés individuels de formation de ces salariés.

Cette contribution, égale à 1 % des salaires payés aux salariés sous contrat à durée déterminée durant l'année de référence, est à verser au FAFSEA.

#### 4.2. Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Les partenaires sociaux demandent au FAFSEA, OPCA de la branche, d'activer tous les moyens afin de faire bénéficier la branche professionnelle des fonds de cet organisme, notamment en répondant aux appels à projets émis par le FPSPP.

Le FPSPP est notamment financé par :

- un pourcentage fixé annuellement entre 5 % et 13 % des obligations légales de participation à la formation professionnelle continue des employeurs au titre de la professionnalisation et du plan de formation ;
- un pourcentage fixé annuellement entre 5 % et 13 % des obligations au titre du CIF et CIF-CDD.

Un accord de branche peut déterminer la répartition de la contribution versée au FPSPP entre les versements au titre de la professionnalisation et ceux au titre du plan de formation.

A défaut d'accord au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de collecte, il est appliqué le pourcentage fixé annuellement de manière identique à chacune des participations.

Les partenaires sociaux se réservent la possibilité, par avenant à cet accord, de fixer une répartition de la contribution versée au FPSPP différente au titre de la professionnalisation et du plan de formation.

### Article 5

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Il fera l'objet éventuellement d'une reconduction expresse après un bilan global de son application, réalisé en 2014 et au plus tard le 31 décembre 2014.

Il se substitue de plein droit à l'accord collectif du 8 décembre 1994 concernant les secteurs professionnels des fleuristes et du toilettage des animaux familiers et à l'avenant du 16 décembre 1999 pour le secteur des commerces de détail, vente des animaux familiers, produits pour animaux familiers, dressage, pension et éducation d'animaux familiers.

Le premier versement sera effectué sur la base de la masse salariale brute de l'année 2011, exigible au 28 février 2012.

### Article 6

En application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent accord est soumis aux formalités de dépôt et d'extension selon les dispositions légales et réglementaires.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant celui de son dépôt auprès du ministère compétent.

Fait à Paris, le 16 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FNFF ;  
PRODAF.

**Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;  
FGTA FO ;  
CSFV CFTC ;  
FS CFDT ;  
FCDS CGT ;  
FEC FO.

Brochure n° 3221

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1278. – PERSONNELS PACT ET ARIM  
(Centres pour la protection, l'amélioration  
et la conservation de l'habitat  
et associations pour la restauration immobilière)**

---

**AVENANT N° 7 DU 4 OCTOBRE 2011**

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

NOR : ASET1250151M  
IDCC : 1278

---

Entre :

La FNC PACT-ARIM,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La CFTC ;

La FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Il est ajouté un article 24 *quatro* à la convention collective nationale PACT et ARIM, ainsi rédigé :

« La loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes impose aux organisations représentatives de la branche de se réunir pour négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées (art. L. 2241-3 du code du travail).

Le présent article vise à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, conformément à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes (art. L. 2241-9 du code du travail).

Après étude des rapports de l'observatoire de branche sur les métiers et les qualifications, relatifs à la situation comparée des hommes et des femmes, les signataires constatent :

- une forte féminisation de l'effectif avec 69 % de femmes et 31 % d'hommes ;
- une différence brute de salaire, sur la base des minima conventionnels, qui apparaît en défaveur des femmes, principalement due à une moindre proportion que les hommes dans les emplois les plus valorisés ;
- un moindre accès que les hommes à la formation professionnelle ;

- une plus grande proportion de temps partiel chez les salariés femmes (1/4) que chez les hommes (1/10) ;
- une prépondérance des contrats CDI quel que soit le sexe (plus de 9/10).

Les parties conviennent par conséquent d'adopter des mesures visant à résorber les différences constatées en agissant sur l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion ainsi que sur la rémunération et la conciliation des vies professionnelles et familiales.

L'ensemble des organismes relevant de la branche s'engage à respecter les mesures et les orientations retenues dans le présent article et portant sur :

- l'égalité dans l'accès à l'emploi ;
- l'égalité dans l'accès à la formation professionnelle ;
- une meilleure articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale ;
- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

### 1. Mesures visant à garantir l'égalité dans l'accès à l'emploi

Afin d'assurer un égal accès des hommes et des femmes à l'emploi, les signataires affirment le principe selon lequel les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et la qualification des candidats et non sur l'appartenance à tel sexe.

Les offres d'emploi ne doivent pas comporter de mention relative au sexe ou à la situation de famille, favorisant les candidatures de l'un ou l'autre sexe.

A cet égard, les signataires recommandent aux employeurs, s'agissant de la rédaction des offres d'emploi :

- lorsque l'offre et l'annonce correspondante concernent un emploi dont il existe une dénomination au masculin et féminin de mentionner les deux genres [exemples : chargé(e) de mission] ;
- ajouter une mention indiquant que l'emploi est offert aux candidats des deux sexes [exemple : chargé(e) de mission hommes/femmes] ;
- utiliser des mots neutres tels que : personne chargée de..., lorsqu'il résulte clairement de la rédaction de l'offre qu'elle s'adresse aux candidats des deux sexes dans des conditions identiques.

Les employeurs devront veiller lors du recrutement interne ou externe à se rapprocher d'une répartition hommes-femmes reflétant au minimum celle de l'ensemble des candidats ou même celle des diplômes des filières concernées.

Afin de garantir des recrutements basés sur les seules compétences, aptitudes et expérience et d'assurer une égalité de traitement, les organismes s'engagent en outre à généraliser les méthodes objectives de sélection des candidats. A cet effet, les signataires du présent accord les incitent à utiliser les outils mis en place par la fédération des PACT : référentiels métiers compétences et fiches de postes, grilles de sélection des CV...

Ils incitent également les employeurs à réformer les pratiques de recrutement et de sélection dans certaines professions majoritairement occupées par des hommes et bien rémunérées (cadres encadrants et de direction...) afin de faciliter l'accès des femmes à ces professions dans lesquelles elles sont fortement minoritaires.

Les signataires du présent accord incitent en outre les employeurs à élargir et diversifier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement (Pôle emploi, APEC, bourse des emplois de l'économie sociale...).

### 2. Mesures visant à garantir l'égalité dans l'accès à la formation professionnelle

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'évolution des qualifications professionnelles et, par conséquent, l'accès à des niveaux de rémunération supérieurs.

Les organismes veilleront à assurer un égal accès entre les hommes et les femmes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du droit ou congé individuel à la formation, que les salariés soient à temps plein ou à temps partiel et quelle que soit la filière d'emploi concernée.

Cette égalité de traitement s'exprime tant en termes quantitatif (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatif (thèmes, niveaux et durée des stages de formations dispensés). A cet effet, la fédération des PACT cherchera à développer des offres de formation en direction des métiers les plus féminisés.

Les organismes pourront prévoir une compensation pour les salariés ayant des enfants à charge devant être gardés, amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter du domicile la nuit.

Pour l'organisation des stages de formation, les organismes prendront en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques. Ils devront favoriser, dans la mesure du possible, la tenue des formations à proximité du lieu du domicile des salariés.

### 3. Mesures visant à une meilleure articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale

#### a) Passage à temps complet et développement du temps partiel choisi

Les signataires rappellent l'obligation prévue par l'article L. 3123-8 du code du travail sur la priorité d'accès des salariés à temps partiel à des emplois à temps plein.

Les organismes s'engagent à :

- privilégier les propositions d'emplois à temps plein et favoriser les postes à temps partiel choisi ;
- privilégier un nombre d'heures substantielles de travail dans le contrat de travail des salariés à temps partiel ainsi qu'une durée minimale de travail continu ;
- prévoir des contreparties conséquentes aux interruptions d'activité/coupures au cours d'une même journée de travail ;
- privilégier une répartition des horaires des salariés à temps partiel qui entraîne le moins de pertes de temps afin de favoriser la conciliation vie professionnel et vie personnelle ;
- préciser les possibilités de modifier les horaires de travail et les délais de prévenance ;
- favoriser une organisation du travail assurant la conciliation entre le travail à temps partiel et la vie personnelle, notamment en permettant aux salariés à temps partiel de gérer leur temps disponible au mieux de leurs intérêts dans le respect des missions confiées.

#### b) Mise en place d'une organisation du travail compatible avec les responsabilités familiales

Les signataires encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail.

A cet effet, les employeurs devront rechercher des modes d'organisation du travail qui évitent les contraintes spécifiques à certaines pratiques de management souvent peu compatibles avec les obligations familiales des salariés : limitation des dépassements d'horaires, notamment avec des limitations de l'amplitude horaire ou bien avec des limitations des réunions internes dans leur durée, tenue des réunions internes dans la journée plutôt que le soir, réduction des cas où l'organisme a recours à des horaires de travail atypiques (travail de nuit, travail de fin de semaine...), établissement des plannings à l'avance avec un délai de prévenance en cas de modification des horaires et des jours non travaillés, réduction du nombre et du temps des coupures imposées pendant lesquelles les salariés ne peuvent pas rentrer chez eux, recours au travail collaboratif à distance...

Les employeurs s'engagent à tenir compte de la situation de famille des salariés dans la fixation de l'ordre des départs en congé et à favoriser le départ en congé, à la même date, des membres d'une famille vivant sous le même toit.

Les employeurs s'engagent à favoriser une certaine flexibilité des horaires pour tous les salariés (bases horaires hebdomadaires voire mensuelles et/ou modification de l'amplitude horaire d'une journée de travail) : flexibilité sur les horaires d'entrée/sortie et sur la durée de la pause déjeuner dans le cadre d'un accord avec l'employeur et en cohérence avec les contraintes du service.

Les employeurs s'engagent à mettre en place des horaires aménagés à l'occasion de la rentrée scolaire afin de permettre aux salariés de décaler leur prise de poste pour pouvoir accompagner leurs enfants à l'école.

#### *c) Allongement de la durée du congé de paternité*

Le congé de paternité est fixé à 11 jours consécutifs par l'article L. 1225-35 du code du travail. Les signataires décident de le porter à 16 jours consécutifs, les autres dispositions de l'article L. 1225-35 du code du travail demeurant applicables.

Le salaire est maintenu par l'employeur pendant toute la durée du congé de paternité (soit 16 jours consécutifs), à condition que le salarié bénéficie du versement des indemnités journalières de la caisse primaire d'assurance-maladie pour les 11 premiers jours du congé. Ces indemnités journalières seront versées directement à l'employeur par le mécanisme de la subrogation.

#### **4. Mesures visant à favoriser l'égalité de rémunération entre hommes et femmes**

Les signataires veilleront à prendre en compte la situation des femmes dans le cadre des négociations relatives à la grille des emplois.

Ils s'engagent à sensibiliser les organismes sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Ils s'engagent également à favoriser la mobilité interne et externe au service de la construction de carrière pour ouvrir les perspectives professionnelles. »

### **Article 2**

#### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à compter de sa date d'entrée en vigueur.

### **Article 3**

#### *Champ d'application et portée*

3.1. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

3.2. Le présent accord vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT-ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national, y compris les DOM.

### **Article 4**

#### *Publicité*

Le présent texte est déposé à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi qu'à la direction des relations du travail pour extension.

Fait à Paris, le 4 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3100

**Convention collective nationale**

**IDCC : 43. – ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE  
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE  
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE  
(CCNIE)**

AVENANT DU 28 NOVEMBRE 2011

À L'AVENANT DU 22 MAI 2007 RELATIF AU DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

NOR : ASET1250145M  
IDCC : 43

Entre :

La FICIME ;

La FIPA,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FNECS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Modification de l'article 2 « Droit individuel à la formation »*

La phrase : « Les dispositions relatives au DIF prioritaire sont applicables dans les entreprises de 250 salariés et moins » est suspendue jusqu'au 31 décembre 2012.

En conséquence, les dispositions relatives au DIF prioritaire s'appliquent dans toutes les entreprises sans condition d'effectif jusqu'au 31 décembre 2012.

**Article 2**

*Force obligatoire et entrée en vigueur de l'accord*

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés.

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.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3360

**Convention collective**

**IDCC : 2700. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES ET CONNEXES  
(Oise)**

AVENANT DU 6 DÉCEMBRE 2011

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250147M  
IDCC : 2700

Entre :

L'UIMM Oise,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La FCM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Il est inséré, après l'article 26 « Clause de non-concurrence », un article 26 *bis* à l'avenant « Mensuels » à la convention collective de la métallurgie de l'Oise ainsi rédigé :

« Article 26 *bis*

*Prévoyance complémentaire*

1. A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012, l'employeur mettra en place, en faveur des mensuels qui ne bénéficient pas de la cotisation prévue à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, un régime de prévoyance comportant prioritairement une garantie décès.

Cette garantie décès devra inclure au minimum le versement d'un capital, en cas de décès ou, en anticipation, en cas d'invalidité 3<sup>e</sup> catégorie reconnue par la sécurité sociale, et/ou le versement d'une rente éducation aux enfants à charge.

La cotisation minimale afférente à cette garantie est fixée à 0,30 % des salaires supportée par l'entreprise et le mensuel.

La cotisation est assise sur la totalité des rémunérations versées en contrepartie ou à l'occasion du travail et supportant à ce titre des cotisations de sécurité sociale.

La cotisation est supportée *a minima* pour moitié par l'entreprise.



Cette cotisation s'imputera sur toute cotisation affectée respectivement par l'employeur et par le salarié à un régime de prévoyance quel qu'il soit existant dans l'entreprise.

Sans que cela représente un caractère obligatoire, les parties signataires du présent avenant recommandent, pour mettre en place le présent régime de prévoyance, de choisir parmi des organismes à gestion paritaire.

2. Les dispositions de cet avenant pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par chaque signataire, indépendamment des autres dispositions de la présente convention collective.

La dénonciation sera notifiée par son auteur, à tous les signataires et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du conseil de prud'hommes de Beauvais.

La dénonciation prendra effet à l'expiration d'un préavis de 3 mois et une nouvelle négociation devra s'engager à la demande de l'une des parties intéressées.

Lorsque la dénonciation sera le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou salariés, elle ne fera pas obstacle au maintien en vigueur des dispositions du présent avenant.

Lorsque la dénonciation sera le fait de la totalité des signataires employeurs ou salariés, l'avenant cessera de produire ses effets à l'expiration du préavis. »

## **Article 2**

### *Notification et dépôt*

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent avenant sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du conseil de prud'hommes de Beauvais.

## **Article 3**

### *Extension*

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

Fait à Fitz-James, le 6 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3137

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 614. – INDUSTRIES DE LA SÉRIGRAPHIE**  
**ET DES PROCÉDÉS D'IMPRESSION NUMÉRIQUE CONNEXES**

**ACCORD DU 28 JUIN 2011**  
**RELATIF À LA COMMISSION DE VALIDATION DES ACCORDS**

NOR : ASET1250161M  
IDCC : 614

Il est créé, sous l'égide de la commission paritaire nationale des industries de la sérigraphie et des procédés numériques connexes, une commission de validation des accords collectifs conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel. Cette commission fonctionne selon les principes suivants.

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

*Rôle de la commission de validation*

La commission contrôle que l'accord collectif d'entreprise n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. En particulier, la commission contrôle notamment que les dispositions de la convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés numériques connexes ont bien été respectées.

La commission, dans son rôle de validation, ne peut en aucun cas ni apprécier l'opportunité, ni modifier le contenu des accords qui lui sont soumis.

**Article 2**

*Saisine de la commission*

La partie signataire de l'accord la plus diligente envoie par lettre recommandée avec accusé de réception au secrétariat de la commission :

- un exemplaire original papier de l'accord soumis à validation et un exemplaire en version numérique ;
- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- un document indiquant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail ;
- le double du formulaire Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- les nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé et le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord ;
- les procès-verbaux des réunions des représentants du personnel portant sur la négociation de l'accord d'entreprise soumis à la commission de validation ;

- une attestation de l’employeur certifiant l’absence de délégué syndical dans l’entreprise à la date de signature de l’accord.

A réception du dossier le secrétariat s’assure que celui-ci est complet. A défaut, celui-ci adressera à la partie la plus diligente un courrier indiquant les pièces manquantes en lui demandant de les lui faire parvenir dans un délai de 1 semaine.

Tout dossier incomplet ne pourra pas être examiné par la commission. En conséquence, le délai de 4 mois mentionné à l’article 5 ne commencera à courir qu’à réception d’un dossier complet.

### **Article 3**

#### *Organisation et fonctionnement de la commission*

##### **3.1. Composition**

La commission de validation est composée de deux collèges, chaque collège étant constitué selon les modalités suivantes :

- pour le collège salariés : un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- pour le collège employeurs : d’un nombre égal de représentants du GPSF.

La commission ne peut fonctionner valablement qu’avec un nombre total minimum de six représentants.

##### **3.2. Présidence**

Les réunions de la commission sont présidées alternativement tous les 2 ans par un représentant salarié ou employeur.

##### **3.3. Secrétariat**

La commission est domiciliée au siège de la commission paritaire nationale. La commission paritaire nationale en assure le secrétariat.

Les missions du secrétariat consistent à :

- assurer la réception de tous les documents entrant dans son champ d’intervention et de compétence et la transmission de ses documents à l’ensemble des organisations faisant partie de cette commission ;
- convoquer les réunions dans les meilleurs délais ;
- établir les procès-verbaux de validation, de non validation ou d’irrecevabilité des accords transmis ;
- notifier les décisions de la commission ;
- d’une manière générale, assurer le bon fonctionnement administratif dans le cadre du présent accord.

### **Article 4**

#### *Périodicité des réunions*

La commission devra obligatoirement être réunie, dans un délai maximum de 3 mois, dès qu’un accord lui a été transmis de manière complète.

### **Article 5**

#### *Décision de la commission*

Après examen de chaque accord soumis à validation, la commission paritaire rend, dans les 4 mois de la réception de la demande :

- soit une décision d’irrecevabilité de la demande dans l’hypothèse où l’accord n’entre pas dans son champ de compétence ou que les conditions de sa saisine énumérées précédemment à l’article 2 ne sont pas satisfaites ;

- soit une décision de validation ;
- soit une décision de rejet.

La décision prise est validée si elle a obtenu la majorité des votes des membres, présents ou dûment représentés, au sein de chaque collège.

En cas de désaccord, il est procédé à un deuxième vote selon les mêmes modalités. Si la majorité au sein de chaque collège n'est pas obtenue suite à ce deuxième vote, la commission rend une décision de rejet.

Quand la commission, régulièrement convoquée, n'a pas rendu de décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation sur la base d'un dossier complet, l'accord est réputé validé.

Les votes ont lieu à mains levées.

Les décisions de la commission sont consignées dans un procès-verbal transmis à l'ensemble des membres de la commission ainsi qu'aux parties.

## **Article 6**

### *Dépôt auprès de l'administration des accords validés par la commission*

Afin d'entrer en vigueur, et en application de l'article L. 2232-28 du code du travail, l'accord collectif validé par la commission doit être déposé par l'employeur auprès de l'autorité administrative compétente, accompagné de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission ou de la lettre de saisine en cas d'absence de décision dans le délai de 4 mois.

## **Article 7**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord rentrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2011.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 28 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

GPSE.

### **Syndicats de salariés :**

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CFTC ;

IP CFE-CGC.

Brochure n° 3137

**Convention collective nationale**

**IDCC : 614. – INDUSTRIES DE LA SÉRIGRAPHIE  
ET DES PROCÉDÉS D'IMPRESSION NUMÉRIQUE CONNEXES**

---

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012

NOR : ASET1250158M  
IDCC : 614

---

Entre :

Le GPSF,

D'une part, et

La CFTC ;

La FILPAC CGT ;

La FL CGT-FO ;

L'IP CFE-CGC ;

La F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Consécutivement à la présentation des données socio-économique de la branche et à la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels, les parties signataires décident de revaloriser les salaires mensuels minima conventionnels tels que résultant de l'accord professionnel du 10 février 2005.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération.

A cet effet, elles rappellent tout particulièrement et que conformément au code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre hommes et femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

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

*Revalorisation des salaires minima*

Les salaires mensuels minima conventionnels visés par l'accord sur les classifications professionnels du 13 juin 2003 sont revalorisés comme suit, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

(En euros.)

POSITION	SALAIRE minimum conventionnel
A	1 400
B	1 445
C	1 537
D	1 684
E	1 860
F	2 081
G	2 290
H	2 725
I	3 265

## **Article 2**

### *Clause de revoyure*

Il est convenu que la délégation patronale organisera une réunion paritaire sur les salaires mensuels minima conventionnels, après le 1<sup>er</sup> juillet et avant la fin de l'année 2012.

## **Article 3**

### *Procédure de dépôt et d'extension*

Le présent accord fera l'objet de la même publicité que la convention collective nationale. Il sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Fait à Paris, le 8 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3137

Convention collective nationale

IDCC : 614. – **INDUSTRIES DE LA SÉRIGRAPHIE  
ET DES PROCÉDÉS D'IMPRESSION NUMÉRIQUE CONNEXES**

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2011

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

NOR : ASET1250159M

IDCC : 614

PRÉAMBULE

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de promotion, de formation et de conditions de travail.

Plus largement, les parties réaffirment que la non-discrimination, notamment, en raison du sexe de la personne est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie des entreprises, de la branche et du dialogue social.

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

*Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale des industries de la sérigraphie et de procédés d'impression numérique connexes.

**Article 2**

*Indicateur de veille*

Les organisations signataires du présent accord s'engagent à utiliser le recueil annuel des données socio-économique de la branche comme veille de l'égalité salariale entre hommes et femmes au même niveau de responsabilité, de compétences, de résultats et d'ancienneté.

**Article 3**

*Recrutement*

Les recrutements organisés au sein de la branche s'adressent aux femmes et aux hommes, sans distinction et s'inscrivent dans la politique plus générale de non-discrimination à l'embauche.

La branche veillera à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi, à pourvoir en interne ou en externe des entreprises, ne soit pas discriminante, et ne contribue pas à véhiculer des stéréotypes liés au sexe.

## **Article 4**

### *Rémunération*

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération.

A cet effet, elles rappellent tout particulièrement et que conformément au code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail, l'égalité de rémunération entre hommes et femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

## **Article 5**

### *Formation*

Les organisations signataires s'engagent à poursuivre et développer leur politique de formation :

- promouvoir les métiers techniques sans discrimination ;
- développer les actions de formation au retour de congés de maternité, de congés de paternité, congés parentaux ou congés d'adoption ;
- intégrer la question de l'égalité dans les formations et notamment dans les formations managériales.

## **Article 6**

### *Communication*

Les organisations signataires s'engagent à poursuivre et développer leur action de communication :

- promouvoir auprès des entreprises de la branche la mixité ;
- inciter les entreprises à communiquer en interne sur l'égalité professionnelle : panneau d'affichage, intranet...

## **Article 7**

### *Entrée en vigueur. – Application. – Durée. – Révision*

Le présent accord prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé dans les conditions fixées par les dispositions du code du travail.

## **Article 8**

### *Dénonciation*

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties au 31 décembre de chaque année avec un préavis de 6 mois.

La partie dénonciatrice doit motiver cette dénonciation auprès de toutes les parties signataires et la déposer conformément aux dispositions du code du travail.

## **Article 9**

### *Notification*

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

## **Article 10**

### *Dépôt*

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire auprès des services centraux du ministère chargé du travail, auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle conformément au code du travail.



## **Article 11**

### *Extension*

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

Fait à Paris, le 8 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

GPSE.

#### **Syndicats de salariés :**

CFTC ;

FILPAC CGT ;

FL CGT-FO ;

IP CFE-CGC ;

F3C CFDT.

Brochure n° 3137

**Convention collective nationale**

**IDCC : 614. – INDUSTRIES DE LA SÉRIGRAPHIE  
ET DES PROCÉDÉS D'IMPRESSION NUMÉRIQUE CONNEXES**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 20 DÉCEMBRE 2011  
DE LA FILPAC CGT À L'ACCORD DU 12 SEPTEMBRE 2011  
RELATIF À LA DÉSIGNATION D'UN OPCA

NOR : ASET1250163M  
IDCC : 614

---

Paris, le 20 décembre 2011.

*La FILPAC CGT, à la direction des relations du travail, bureau des conventions collectives NC1,  
39-43, quai André-Citroën, 75479 Paris Cedex 10.*

Monsieur le directeur,

Nous vous prions de bien vouloir trouver ci-joint une copie numérique de l'accord national paritaire portant sur la désignation d'un organisme de collecte des fonds de la formation dans le secteur des industries de la sérigraphie et des procédés numériques connexes conclu le 12 septembre 2011 entre le GPSF et les organisations syndicales :

- la fédération FO du livre ;
- la fédération CFTC ;
- la fédération CFE-CGC IP.

Cet accord a été signé par la FILPAC CGT le 8 décembre 2011.

Nous vous remercions de bien vouloir entériner l'adhésion de la FILPAC CGT au présent accord.

Dans cette attente, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos sentiments distingués et les meilleurs.

Brochure n° 3106

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 18. – INDUSTRIE TEXTILE**

**ACCORD DU 3 NOVEMBRE 2011**  
**RELATIF À LA FORMATION ET À LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

NOR : ASET1250146M  
**IDCC : 18**

**PRÉAMBULE**

L'industrie textile poursuit une importante mutation dans un environnement fortement marqué par une concurrence mondiale exacerbée, des évolutions technologiques majeures induisant des changements structurels fondamentaux.

Les parties signataires du présent accord, conscients de ce contexte, entendent marquer leur attachement au textile et à la diversité de ses secteurs d'activité, et leur volonté de transformer les difficultés rencontrées en autant d'opportunités de développement.

Les enjeux économiques, technologiques, sociaux, environnementaux dans un monde placé sous le signe du changement, de la complexité et de l'interdépendance, impliquent un véritable défi : celui de la compétence de tous ceux, à tous niveaux, confrontés à ces enjeux.

Les parties signataires entendent accompagner les entreprises et les salariés de l'industrie textile par la mise en œuvre d'actions résolument offensives de nature à répondre à ces enjeux et défis auxquels ils doivent faire face.

C'est pourquoi ils conviennent d'inscrire le présent accord, au-delà de la notion même de formation, dans une dynamique de professionnalisation tout au long de la vie et de sécurisation des parcours professionnels visant les axes d'actions suivants :

- anticiper en renforçant le rôle et les missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications textile par la mise en place d'actions innovantes et opératoires permettant le développement dans la branche et dans les entreprises de démarches d'anticipation – de type GPEC – favorisant la sécurisation des parcours professionnels des salariés et la mobilisation des compétences nécessaires à la compétitivité des entreprises ;
- favoriser une offre de formation initiale et continue performante et cohérente, répondant au mieux aux besoins des entreprises et des salariés ;
- mener une politique active en matière d'insertion des jeunes, en particulier au travers des dispositifs d'alternance, en développant les actions d'information sur les métiers et d'accueil au sein des entreprises ;
- élever le niveau de qualification de l'ensemble des salariés et, en particulier, des plus fragilisés au regard des évolutions de l'emploi, en renforçant l'accès à des certifications professionnelles (CQP et CQPI) par des parcours de formation individualisés basés sur des démarches d'évaluation et de validation des acquis ;

- s'appuyer sur une ingénierie des compétences de qualité pour élaborer les outils, moyens et méthodes appropriés pour accompagner cette dynamique d'employabilité.

La mise en œuvre de ces axes d'actions doit s'appuyer sur les principes directeurs suivants :

- sensibiliser tous les acteurs à ces finalités ;
- innover dans les démarches méthodologiques et les actions menées ;
- accompagner au plus près les entreprises – en particulier les TPE/PME – et les salariés – en particulier les plus fragilisés ;
- encourager les salariés à être acteur de leur formation ;
- mobiliser tous les financements possibles sur ces objectifs ;
- renforcer le dialogue social et l'action des partenaires sociaux – en particulier les IRP – dans le suivi et la mise en œuvre des actions.

Le présent accord décline, au plan de la branche textile, les dispositions :

- de l'accord interprofessionnel conclu le 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels repris dans l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009 ;
- ainsi que les dispositions de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les parties signataires entendent viser les objectifs poursuivis par ces textes, tant qualitatifs, en particulier celui de permettre à chaque salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle, que quantitatifs, en s'inscrivant dans celui de former au plan national interprofessionnel 700 000 salariés peu qualifiés et demandeurs d'emploi.

Il s'inscrit également dans le prolongement :

- des différents accords conclus dans la branche au cours des dernières années, en particulier l'accord du 13 septembre 2004 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle dans l'industrie textile ;
- du protocole d'accord paritaire interbranches du 3 novembre 2010 et de l'accord paritaire interbranches du 28 juin 2011, désignant OPCALIA comme l'OPCA des branches signataires desdits textes, en particulier de la branche textile. Rappelant leur volonté de poursuivre l'action commune et offensive menée au profit des entreprises et des salariés jusqu'à présent. Les parties signataires souhaitent que cette désignation permette, dans le cadre d'une action coordonnée, d'une mutualisation de moyens et d'une organisation appropriée, l'amplification de la politique et de la dynamique d'action développées dans le présent accord.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile.

## **Article 2**

### *Objectifs et priorités*

Les parties signataires considèrent comme un objectif prioritaire de la profession tout ce qui permet d'élever les niveaux de qualification, de favoriser l'employabilité et le développement des compétences de l'ensemble des salariés de l'industrie textile, si possible par une approche personnalisée des formations.

Dans cette optique, elles fixent les actions et publics prioritaires suivants.

## 2.1. Actions prioritaires

Actions d'anticipation :

- actions nationales d'ingénierie de l'observatoire des métiers et des compétences et de l'OPCA permettant un appui méthodologique aux entreprises ;
- actions de soutien individuel ou collectif aux entreprises, principalement en direction des TPE/PME, en matière de diagnostics, de GPEC.

Actions collectives d'accompagnement et de formation :

- actions d'accompagnement et de formation – de type cursus labellisé – élaborées au sein de la CPNEF textile, permettant de favoriser la montée en qualification de certains publics.

Actions individuelles d'accompagnement et de formation suivantes :

- toute action permettant d'acquérir une certification professionnelle : diplôme, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle (CQP) ou CQP interbranches. A cet égard, seront privilégiées les certifications de nature transversale ;
- toute action au bénéfice des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, reposant, dans toute la mesure du possible, sur une personnalisation du parcours de formation en fonction d'une évaluation préalable des acquis du salarié ;
- actions visant l'acquisition de savoirs de base, de type « compétences clés en situation professionnelle » (s'inscrivant dans les actions de lutte contre l'illettrisme) ;
- actions d'évaluation des compétences et de validation des acquis de l'expérience ;
- les actions dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEF textile.

## 2.2. Publics prioritaires

Sont visés prioritairement les publics suivants :

- les salariés n'ayant pas bénéficié d'action de formation depuis 3 ans, ceux ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, ceux ayant 45 ans et plus ;
- les salariés fragilisés dans leur emploi, en particulier ceux pour lesquels sont mises en œuvre des actions de conversion ayant pour objet de les préparer à une mutation d'activité tant interne qu'externe à l'entreprise ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes, et en particulier celles qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, ou aux femmes et aux hommes après un congé parental ;
- les travailleurs handicapés ;
- les seniors ;
- les salariés pour lesquels, à l'issue d'une évaluation des compétences, le niveau constaté pourrait avoir une incidence sur leur qualification.

## Article 3

### *Anticipation*

#### 3.1. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles

Les parties signataires confirment, par le présent accord, l'importance qu'elles attachent aux travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles du textile.

De nature à éclairer les réflexions dans la détermination de la politique en matière d'emploi et de formation de la branche, ces travaux peuvent prendre différentes formes, notamment :

- élaboration d'études qualitatives, quantitatives, prospectives ;

- identification et production de méthodologies et d'outils concrets et utiles à destination des entreprises, des IRP et des salariés de l'industrie textile afin de les aider à mener une démarche de GPEC ;
- établissement, mise à jour et analyse de bases de données en matière de formation, d'emploi et de compétences ;
- veille et analyse de tous documents et données permettant notamment d'anticiper les évolutions en cours, et ce, autant en matière économique, sociale ou technologique ;
- appui à la réalisation de supports visant à promouvoir auprès de différents publics – jeunes, entreprises, salariés, demandeurs d'emploi – les métiers et les formations de la branche.

A compétence nationale, cet observatoire fait partie intégrante de l'observatoire des métiers de la mode, des textiles et du cuir commun à plusieurs branches. En tout état de cause sera recherchée la cohérence en matière de travaux menés avec d'autres observatoires, tant aux plans régional, national qu'europpéen.

Le financement du fonctionnement de l'observatoire et des travaux menés en son sein est assuré par l'OPCA de la branche dans le cadre des textes en vigueur. Les modalités de fonctionnement sont arrêtées par la CPNEF textile, en lien avec la section professionnelle paritaire d'OPCALIA dont relève la branche. Il est intégré dans l'opérateur de la branche – visé à l'article 13.3 – délégué par le conseil d'administration d'OPCALIA.

La CPNEF de la branche assure le rôle de comité de pilotage de l'observatoire pour la branche textile ; à ce titre, elle est chargée d'orienter les travaux de cet observatoire, en assurer le suivi, et, à partir de l'ensemble des éléments fournis sur les données quantitatives et qualitatives des métiers, de déterminer les suites à donner. Ce rôle est tenu en relation étroite avec la section professionnelle paritaire d'OPCALIA dont relève la branche.

### 3.2. Diagnostics

En application de la convention d'objectifs et de moyens signée entre l'Etat et l'OPCA dont relève la branche, les parties signataires souhaitent que soient largement développée la mise en œuvre des différents diagnostics pouvant être mis en place afin d'aider les entreprises, en particulier les PME, à mieux identifier leurs besoins de compétences et de formation de leurs salariés.

L'observatoire des métiers est chargé de consolider les données issues de ces diagnostics afin de permettre aux partenaires sociaux d'inscrire leur réflexion dans le cadre d'une GPEC de branche.

### 3.3. Anticipation participative

Les parties signataires souhaitent voir converger tous les matériaux d'information disponibles – études, bases de données, diagnostics, outils de veille, statistiques, analyses – émanant de différents niveaux et acteurs, de nature à alimenter la réflexion des partenaires sociaux en matière de gestion anticipatrice des compétences tant aux niveaux de la branche et des territoires que des entreprises.

L'objectif est de générer une vision anticipatrice partagée, cohérente et à la disposition de l'ensemble des partenaires, publics comme privés, aux plans européen, national et régional, à partir d'un échange croisé d'informations dans des délais courts. Une telle démarche devrait notamment permettre de mieux appréhender les métiers en tension.

L'observatoire des métiers de la branche est chargé, à cette fin, de :

- rassembler l'ensemble des matériaux d'information disponibles ;
- générer les moyens de nature à apporter, en la matière, les informations pertinentes ;
- rechercher à conjuguer, dans une logique de réciprocité, les éléments en provenance notamment des entreprises et ceux qui pourront leur être utilement mis à disposition, notamment ceux issus des démarches territoriales ;
- analyser et présenter ces éléments à la CPNEF textile.

Seront recherchés l'ensemble des financements pouvant être mobilisés sur ces objectifs.

## Article 4

### *Formation initiale et actions en matière d'information et d'orientation des jeunes*

#### 4.1. Formation initiale

Les parties signataires entendent marquer l'importance qu'elles attachent au développement des formations initiales de l'enseignement professionnel et technologique, y compris celles poursuivies dans le cadre de l'apprentissage.

Elles souhaitent renforcer toutes réflexions et actions de nature à permettre une meilleure articulation entre les diplômes de l'enseignement technologique et professionnel et les besoins de qualification générés par les évolutions économiques, technologiques et organisationnelles, en particulier mis en avant par l'observatoire des métiers de la branche.

Elles marquent leur attachement au maintien d'un enseignement supérieur spécifique de qualité, autant dans les domaines technologiques et scientifiques que dans ceux de la création et du marketing, afin de permettre aux entreprises textiles d'intégrer des jeunes dont les compétences de haut niveau dans ces domaines aideront à apporter les réponses aux enjeux majeurs auxquels elles sont confrontées.

#### 4.2. Information et orientation

Les parties signataires entendent renforcer les actions d'information en direction des jeunes et de leurs familles ainsi que des différentes structures d'information – notamment les CIO – destinées à améliorer l'orientation des jeunes vers les voies générale, technologique ou professionnelle. Ces actions contribueront également à préciser le projet des élèves déjà engagés dans la voie professionnelle.

Elles entendent renforcer les actions d'information auprès des jeunes afin de pouvoir mieux les attirer vers les métiers de la branche textile.

Ces actions seront élaborées en cohérence avec les travaux menés dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Leur financement pourra être tout autant assuré par l'OPCA de la branche – dans le cadre des textes en vigueur – que dans le cadre d'une convention de coopération avec l'éducation nationale.

## Article 5

### *Alternance*

#### 5.1. Développement de l'apprentissage

L'apprentissage doit être considéré comme une voie de formation initiale privilégiée en tant que mode de formation en alternance permettant l'acquisition d'un diplôme.

Les parties signataires considèrent ce mode d'insertion professionnelle des jeunes comme un moyen de formation permettant, de façon privilégiée, un transfert des savoirs, savoir-faire et comportements dans la perspective d'une bonne adéquation avec le niveau de qualification requis tant au niveau de l'entreprise qu'au plan de la profession.

A cette fin, les parties signataires invitent fortement les entreprises à développer leurs actions en la matière et, dans toute la mesure du possible, à valoriser les rémunérations minimales des apprentis.

Sera recherchée la complémentarité nécessaire, notamment avec les structures de l'éducation nationale ainsi qu'avec les régions, en tenant compte de l'évolution des métiers et de l'adaptation nécessaire des formations, en lien avec l'observatoire des métiers.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés sur les conditions dans lesquelles se déroule la formation des apprentis, notamment sur :

- le nombre d'apprentis concernés, par âge, par sexe, par niveau initial de formation et par titre ou diplôme préparé ;
- les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;
- les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage.

Par ailleurs, les parties signataires, par le présent accord, déterminent les conditions et modalités de prise en charge par l'OPCA de la branche des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis :

- les diplômes préparés par les CFA présentant une demande devront être soit spécifiques au textile, soit de nature transversale pouvant favoriser une transférabilité avec un autre secteur, notamment industriel ;
- les dossiers de demandes présentés par les CFA seront examinés paritairement chaque année et comporter, en particulier, les éléments suivants : nombre d'apprentis par diplôme, nombre de diplômés par type de diplôme, objectifs de développement quantitatif, contribution financière demandée, budget de fonctionnement et sources de financement, délibération paritaire ;
- décision financière par le conseil d'administration de l'OPCA ;
- le montant des contributions versées aux CFA ne pourra globalement dépasser 20 % du versement correspondant à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'OPCA de la branche par les entreprises textiles ;
- les modalités de suivi annuel de l'exécution du présent accord en conformité avec les articles L. 6332-16 et R. 6332-81.

Sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires en la matière, les parties signataires confirment leur attachement, afin de favoriser une politique cohérente et dynamique en matière d'apprentissage et de formation initiale, à une collecte nationale de la taxe d'apprentissage dans la branche textile, confiée, en conformité avec l'article L. 6242-4, sur le plan technique et opérationnel, à l'opérateur délégué visé à l'article 13.3.

## 5.2. Contrat de professionnalisation

Les parties signataires entendent favoriser le développement de ce type de contrat. Elles incitent les entreprises à recourir à ce mode d'insertion en alternance afin de permettre aux jeunes comme aux demandeurs d'emploi d'acquérir une qualification professionnelle facilitant leur insertion.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP ou CQPI, ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

Dans toute la mesure du possible, seront favorisés :

- la personnalisation des parcours de formation en fonction des acquis des bénéficiaires, en particulier à partir d'une évaluation préalable de ces acquis ;
- les contrats de professionnalisation s'adressant aux personnes de faible niveau de qualification ou les plus éloignées de l'emploi ;
- les contrats conclus pour une durée indéterminée ainsi que, plus largement, ceux débouchant sur une certification professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier soit à durée déterminée pour une durée de 6 à 12 mois, soit à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation étant alors comprise entre 6 et 12 mois.

La durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée ou la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au



début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, peut, si besoin est, être portée jusqu'à 24 mois pour :

- tout jeune ou demandeur d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, en particulier ceux d'un niveau inférieur ou égal au bac ;
- toute formation ou tout parcours professionnalisant textiles, permettant à son bénéficiaire d'acquérir une certification professionnelle – diplôme, titre à finalité professionnelle, CQP ou CQPI – ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;
- favoriser l'embauche et la professionnalisation des demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus.

Les parties signataires souhaitent favoriser tout parcours professionnalisant, pour quelque public que ce soit, répondant aux besoins résultant des travaux de l'observatoire des métiers de la branche.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être au minimum d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation – quelle que soit la durée du contrat – sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose soit d'un service de formation, soit de moyens de formation identifiés et structurés.

Toutefois, la durée minimum peut être portée à 50 % pour les cas visés au 5<sup>e</sup> alinéa du présent article.

Les parties signataires soulignent l'importance du rôle du tuteur dans la mise en œuvre du contrat de professionnalisation afin d'assurer un suivi de qualité de nature à atteindre les objectifs fixés par les différentes parties de ce contrat.

A cet effet, dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation ; cette modification ne prend toutefois effet qu'après accord de prise en charge décidé par l'OPCA qui participe au financement des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées à ce contrat.

La participation financière de l'OPCA de la branche, désigné à l'article 13.1 ci-après, aux actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation, liées au contrat de professionnalisation s'effectuera sur la base d'un forfait horaire fixé à 10 €, en application de l'article L. 6332-14.

Ce forfait pourra faire l'objet d'une modulation par la SPP textile, sur proposition de la CPNEF textile en fonction notamment :

- de la finalité des actions visées, au regard des priorités définies à l'article 2 du présent accord ;
- de la durée du contrat ;
- de l'individualisation ou non du parcours.

### 5.3. Contrat de professionnalisation dédié à des projets innovants

Aux regards des enjeux auxquels la profession est confrontée, et en lien avec l'objectif fixé au 3<sup>e</sup> paragraphe de l'article 4.1 du présent accord, les parties signataires soulignent l'intérêt de permettre aux PME de pouvoir se consacrer à l'étude et à la recherche de solutions innovantes, au travers de contrats de professionnalisation conclus dans le cadre de cursus universitaires de haut niveau, d'intégrer un projet de recherche appliqué proposé par l'entreprise.

## Article 6

### *Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des salariés dans les entreprises*

#### 6.1. Missions d'accueil

Les parties signataires soulignent que lorsqu'une mission d'accueil ou une mission pédagogique a été confiée à des salariés qualifiés et en tout premier lieu aux membres de l'encadrement, celle-ci s'exerce dans les cadres suivants :

- actions ou périodes de formation en entreprise ;
- contrats et périodes de professionnalisation ;
- apprentissage.

Dans cet esprit, elles souhaitent que les personnels qui sont conduits à exercer des missions de responsable de stage, de tuteur ou de maître d'apprentissage bénéficient des mesures d'accompagnement nécessaire et, en tant que de besoin, reçoivent une formation spécifique.

#### 6.2. Développement du tutorat

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de qualification visé. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat de professionnalisation. Le tuteur suit les activités de 3 salariés au plus, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée.

Il assure, dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation ou la période de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le bénéficiaire du contrat ou de la période, de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation professionnelle suivies et les activités exercées par le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation se déroulent dans les conditions initialement prévues.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire afin d'être disponible pour assurer le suivi des titulaires du contrat ou de la période de professionnalisation.

Cette mission ne peut, en particulier, avoir pour conséquence une quelconque perte de rémunération ni une augmentation de la charge de travail.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

A cette fin, tant les actions de préparation et de formation que celles liées à l'exercice de la fonction tutorale – dont bénéficient les jeunes ou les demandeurs d'emploi embauchés dans le cadre des contrats de professionnalisation – pourront être prises en charge financièrement par l'OPCA de la branche, en application des textes réglementaires en vigueur.

En tout état de cause, il sera tenu compte des nouvelles compétences ainsi acquises par les bénéficiaires de ces préparations ou de ces formations, dans le cadre d'une évolution de carrière des tuteurs.

Les parties signataires incitent les entreprises à valoriser le temps passé par le salarié à exercer sa mission tutorale.

## **Article 7**

### *Professionnalisation*

La professionnalisation est l'ensemble du processus qui concourt au développement des compétences et de la qualification professionnelle, permettant ainsi de participer à la performance économique des entreprises et au développement des compétences des salariés. Professionnaliser, c'est tout autant identifier, analyser, évaluer et valider les acquis que de mettre en place des parcours individuels et collectifs de formation professionnelle dans le cadre notamment de la période de professionnalisation.

#### 7.1. Reconnaissance des qualifications et certification professionnelle

Tant les personnes que les entreprises ont besoin de repères simples, élaborés collectivement, attestant des connaissances et savoir-faire acquis par chacun. Les certifications professionnelles ont ainsi pour objectif de valider une maîtrise professionnelle à la suite d'un processus de vérification de cette maîtrise. Elles constituent des indicateurs de qualification et d'employabilité, et participent de ce point de vue à la sécurisation des parcours professionnels.

Dans cette optique, les parties signataires conviennent de poursuivre l'action au titre des parcours modulaires qualifiants (PMQ) destinée à évaluer et valider les acquis des salariés, en particulier ceux qui sont les moins qualifiés, et à proposer les formations adaptées dans le cadre d'une démarche progressive et modulaire aboutissant à la délivrance d'une certification professionnelle.

Elles souhaitent que ce dispositif d'évaluation personnalisée, d'éventuelle formation personnalisée et de validation des acquis puisse être articulé, dans toute la mesure du possible, à celui de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Par ailleurs, sera recherché le lien nécessaire entre ces dispositifs et la mise en place de formations – éventuellement sous forme de cursus collectifs – permettant de répondre aux exigences des métiers définis dans le cadre de l'observatoire des métiers.

#### Développement des certificats de qualification professionnelle (CQP) et des certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI)

Les parties signataires conviennent de poursuivre la mise en œuvre de CQP en réponse aux besoins spécifiques des entreprises textiles, en complément des autres certifications existantes, en particulier les diplômes ou les titres.

Elles entendent également continuer à s'inscrire dans le développement des CQPI afin de permettre aux salariés comme aux entreprises de bénéficier de repères de qualification et d'employabilité plus larges de nature à favoriser la transférabilité des compétences.

Elles définissent, dans le cadre de la CPNEF textile, les modalités de mise en place de ces certifications professionnelles, en conformité avec l'article L. 6314-2 du code du travail. A cet égard, elles entendent s'appuyer sur une ingénierie garantissant un processus de qualité tout au long des étapes suivantes :

- étude d'opportunité ;
- élaboration du référentiel d'activité et de certification ;
- évaluation des acquis par des outils méthodologiques appropriés ;
- mise en œuvre, en tant que de besoin, de formations individualisées ;
- validation par l'attribution de la certification.

L'OPCA de la branche, désigné à l'article 13.1 ci-après, financera tout ou partie, des coûts afférents à la mise en œuvre de cette ingénierie de certification conformément à l'article L. 6332-1-1 et en application de l'article R. 6332-36-II relatif aux frais de mission des OPCA.

### Socle commun de connaissances et de compétences

Les parties signataires conviennent de définir un socle commun de connaissances et de compétences qui, au-delà de celui relevant de la responsabilité de l'éducation nationale, détermine les connaissances et compétences de base nécessaires pour s'insérer dans les différentes situations professionnelles du secteur.

L'élaboration du contenu de ce socle sera, dans toute la mesure du possible, articulé avec :

- le ou les socles communs définis par des secteurs professionnels proches, en particulier au niveau industriel ;
- le référentiel « compétences clés en situation professionnelle » de l'ANLCI (agence nationale de lutte contre l'illettrisme).

La CPNEF textile aura pour rôle d'en arrêter le contenu et d'élaborer les parcours de formation adaptés pour accéder aux exigences posées dans le cadre de ce socle commun.

### Reconnaissance et qualification

Les entreprises favoriseront la promotion et l'évolution de la qualification professionnelle des salariés ayant suivi des stages sanctionnés par un diplôme officiel, un titre homologué, un CQP de branche ou un CQPI. Lorsque des postes seront vacants ou créés dans l'entreprise, il sera tenu compte pour les pourvoir, dans le cadre des dispositions des articles 46 des clauses « ouvriers », 13-1° de l'annexe IV et 3-1° de l'annexe V de la convention collective nationale de l'industrie textile <sup>(1)</sup>, des connaissances acquises en formation professionnelle continue, sanctionnées par une certification professionnelle ou une attestation, et correspondant aux exigences du poste.

### Qualification ou requalification des demandeurs d'emploi

Les parties signataires conviennent de renforcer leur politique en faveur de la qualification et de la requalification des demandeurs d'emploi pour lesquels une action de formation s'avérerait nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi, en particulier dans une entreprise textile.

A cette fin, ils entendent participer activement aux dispositifs :

- de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ;
- du contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Pour l'identification des besoins, et en particulier concernant les métiers en tension, il sera tenu compte des travaux de l'observatoire des métiers de la branche.

---

(1) Ou dans le cadre des dispositions de la convention collective nationale des textiles artificiels et produits assimilés, pour les entreprises relevant de cette dernière convention.

## 7.2. Information et orientation tout au long de la vie professionnelle

### Entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

La finalité de cet entretien professionnel est de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel au regard, notamment, des perspectives de développement de l'entreprise.

Au cours de cet entretien, pourront notamment être évoqués les objectifs de professionnalisation du salarié, l'identification des dispositifs d'évaluation et de formation qui pourraient y répondre, ainsi que la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

L'entretien professionnel ne saurait se confondre avec l'entretien individuel d'évaluation.

Les parties signataires soulignent l'importance d'une préparation des parties prenantes – en particulier le responsable hiérarchique – à cet entretien pour en assurer sa pleine efficacité.

Par ailleurs, tout salarié de plus de 45 ans bénéficie d'un entretien de deuxième partie de carrière. Cet entretien, obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés, est effectué avec son responsable. Ses objectifs sont notamment de faire un point sur le parcours professionnel ainsi que sur le projet professionnel à long terme du salarié, d'étudier les possibilités d'évolution professionnelle comme de déterminer le moment et les conditions de départ à la retraite.

Les parties signataires conviennent d'examiner, au sein de la CPNEF textile, les modalités de mise en œuvre de ces entretiens professionnels, en particulier les supports méthodologiques de nature à favoriser leur bon déroulé, et de la diffusion de ces derniers auprès des IRP.

### Bilan de compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à la formation.

Ce type d'action de bilan contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

### Bilan d'étape professionnelle

Ce bilan d'étape professionnelle bénéficie tous les 5 ans aux salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise. C'est un outil d'aide à la construction du parcours professionnel, destiné à inventorier régulièrement et de manière prospective la compétence des salariés.

Sous forme d'un diagnostic individuel partagé, il doit permettre au salarié de disposer d'un état de ses compétences et expériences professionnelles, d'identifier ses souhaits, besoins, possibilités de mobilité, de définir un projet professionnel. Pour l'entreprise, il détermine les besoins et objectifs de professionnalisation. Il est distinct de l'entretien annuel d'évaluation. Il peut être réalisé dans l'entreprise. Tout ou partie des informations recueillies lors du bilan d'étape professionnelle peuvent être recensées dans le passeport formation.

## Passeport formation

Tout salarié qui le souhaite établit son passeport de formation sur la base du modèle élaboré et mis à jour par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) sur son site internet.

Ce passeport doit permettre au salarié d'être ainsi en mesure de mieux identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale et continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Ce passeport formation, qui reste la propriété du salarié et dont il a la responsabilité, pourra recenser notamment, afin de répondre à son objectif :

- les différentes certifications qu'il aura pu obtenir, tant dans le cadre de la formation initiale que de la formation continue, les différentes actions d'évaluation ou de formation dont il aura pu bénéficier ;
- les informations recueillies à l'occasion du bilan d'étape professionnel, de l'entretien professionnel ou du bilan de compétences.

## Validation des acquis

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de développer toute démarche de validation des acquis des salariés :

- tant la démarche d'évaluation et de validation des acquis professionnels des salariés du textile dans le cadre de la mise en œuvre des parcours modulaires qualifiants (PMQ), qu'ils entendent poursuivre et renforcer ;
- que le dispositif de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

En tout état de cause, doit être recherchée la meilleure articulation possible entre ces démarches.

Les parties signataires s'engagent à développer l'information des entreprises et de leurs salariés sur ces dispositifs et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, en particulier les salariés fragilisés dans leur emploi.

Les moyens financiers nécessaires au développement de ces actions seront mobilisés par l'OPCA de la branche à cet effet.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience, mise en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

## 7.3. Période de professionnalisation

Les parties signataires considèrent la période de professionnalisation comme un dispositif majeur permettant de favoriser le développement des compétences de l'ensemble des salariés de l'industrie textile, conformément aux objectifs et priorités visés à l'article 2 ci-dessus.

Dans cet esprit, elles considèrent que les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation menées dans ce cadre donnent lieu, au titre de la période de professionnalisation, à une participation financière de l'OPCA de la branche.

La prise en charge financière de l'OPCA pourra porter sur tout ou partie des coûts relatifs à ces actions. Cette prise en charge s'effectuera sur une base forfaitaire horaire fixée à 15 €. Elle pourra faire l'objet d'une modulation par la SPP visée à l'article 13.2 ci-après, sur proposition de la CNPEF textile au regard des objectifs et priorités définis par la branche et visés à l'article 2 ci-dessus, dans la limite des ressources financières de l'OPCA.



Considérant l'enjeu de professionnalisation des salariés du textile comme prioritaire, les parties signataires invitent l'OPCA de la branche à consacrer une part importante du 0,5 % fonds de professionnalisation au financement d'actions au titre de la période de professionnalisation et à rechercher les financements complémentaires pouvant être mobilisés, en particulier auprès de l'Etat et du FPSPP.

Par ailleurs, la durée minimale des actions faisant l'objet d'une prise en charge financière par l'OPCA au titre de la période de professionnalisation – hors les actions de bilan de compétences, celles liées à la validation des acquis ou les périodes concernant les salariés âgés d'au moins 45 ans pour lesquelles aucune durée minimale n'est exigée – est de :

- 35 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de 250 salariés ou moins ;
- 70 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de plus de 250 salariés.

## **Article 8**

### *Actions conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise*

#### 8.1. Programme pluriannuel de formation

Les parties signataires incitent les entreprises, dans le cadre de leurs politiques de formation, élaborées en fonction de leurs spécificités, à prendre en compte, dans toute la mesure du possible, les objectifs et priorités définis à l'article 2 du présent accord.

Elles les incitent également à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tienne compte de ces objectifs et priorités ainsi que des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des technologies et des modes d'organisation du travail. Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre.

Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux instances représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

Elles incitent également les entreprises à mettre en place, au regard de leur stratégie, des politiques actives favorisant, dans le cadre d'une gestion anticipatrice des compétences, l'évolution professionnelle des salariés et l'élévation de leur qualification.

#### 8.2. Plan de formation

Le plan de formation comprend les actions de formation qui ont pour objectifs de concourir :

- à l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- au maintien de leur capacité à occuper un emploi ;
- au développement des compétences.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, doivent délibérer sur le plan annuel de formation de l'entreprise compte tenu notamment du programme pluriannuel éventuellement établi, et être tenus au courant de la réalisation de ce plan.

Lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, le chef d'entreprise précise dans un document d'information la nature des actions de formation proposées, en distinguant :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- celles qui correspondent à des actions liées au développement des compétences des salariés.

## Article 9

### *Droit individuel à la formation (DIF)*

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation, d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

Le bénéfice du droit individuel à la formation, ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, est destiné à lui permettre de bénéficier d'actions de formation professionnelle.

Sa mise en œuvre relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 7.2 du présent accord.

Les actions éligibles au DIF relèvent soit des priorités de branche définies à l'article 2 du présent accord, soit de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotion ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNE ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

Elles peuvent faire l'objet d'une prise en charge financière de l'OPCA, dans le cadre du fonds de professionnalisation, dès lors que l'action visée s'inscrit dans les objectifs et priorités de l'article 2 du présent accord. Le montant de la prise en charge est arrêté par la SPP visée à l'article 13.2 ci-après sous l'autorité du conseil d'administration de l'OPCA de la branche.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF dont les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans. Au terme de ce délai de 6 ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis *pro rata temporis*.

Pendant la durée des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation correspondant à 50 % de sa rémunération nette de référence. Le montant de cette allocation de formation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Toutefois, ces actions de formation, pouvant être articulées avec les actions du plan de formation ou de la période de professionnalisation, pourront être mises en œuvre sur proposition de l'employeur, pour tout ou partie, sur le temps de travail, notamment pour répondre aux besoins d'organisation de l'entreprise.

En cas de rupture du contrat de travail, les salariés concernés pourront mobiliser le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF, multiplié par le montant forfaitaire légal. L'entreprise informe le salarié par écrit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF et ouvrant droit à la portabilité au moment de la rupture du contrat de travail.

## Article 10

### *Congé individuel de formation*

Les parties signataires rappellent leur attachement au dispositif du congé individuel de formation qui permet à chaque salarié souhaitant élaborer un projet individuel, de bénéficier de l'aide du Fongecif dont il relève.



Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, quelle que soit l'entreprise dans laquelle il exerce son activité, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

## Article 11

### *Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation*

Les parties signataires considèrent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois et de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

A cette fin, la CPNEF, qui assure le suivi des travaux de l'observatoire des métiers, examinera les moyens de nature à largement diffuser ces travaux auprès des IRP.

La formation professionnelle continue doit faire l'objet, au sein du comité d'entreprise et de la commission de formation lorsqu'elle existe, de discussions approfondies qui soient de nature à jouer un rôle majeur dans le développement d'une politique de formation active et efficace.

A cet effet, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe sont consultés sur les conditions de mise en œuvre, au sein de l'entreprise, des différents dispositifs, en particulier les contrats et les périodes de professionnalisation, les contrats d'apprentissage ainsi que le DIF.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres des comités d'entreprise en matière de formation professionnelle. Dans ces entreprises, l'application des dispositions relatives au plan de formation sera réalisée au moyen d'un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle continue, présenté aux délégués du personnel au cours d'une seule réunion annuelle. Ces informations seront transmises dans un délai de 8 jours précédent cette réunion.

Pour la préparation de la délibération annuelle du comité d'entreprise sur le plan de formation, lequel doit être considéré comme partie intégrante de la stratégie de l'entreprise, le chef d'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation les documents relatifs aux projets de l'entreprise.

Lorsqu'elle existe, la commission fait part au comité d'entreprise de ses demandes concernant le plan de formation et les orientations générales de la formation dans l'entreprise, afin que le projet de plan de formation puisse tenir compte éventuellement de celles-ci.

Le temps passé par les membres de la commission de formation qui ne seraient pas membres du comité d'entreprise aux réunions de ladite commission consacrées à l'examen du plan de formation de l'entreprise, leur est payé comme temps de travail dans la limite globale de 24 heures par an et de 8 heures maximum par personne.

La commission de formation précitée du comité d'entreprise, tout comme ce dernier, entretiendront les relations nécessaires avec le service chargé de la formation dans l'entreprise. Elle sera habilitée à mener, en coordination avec ce service et dans le respect de la réglementation en vigueur, toutes les actions adéquates pour faire connaître les organismes et stages dispensant la formation accessible par congé individuel et pour conseiller les salariés désirant s'orienter dans cette voie.

## Article 12

### *Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation textile*

Les parties signataires rappellent l'existence de la commission nationale paritaire de la formation dans l'industrie textile, au sein de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation textile.

Composée au maximum de 2 représentants de chacune des organisations de salariés et d'un nombre de représentants patronaux égal au nombre des membres salariés, elle a pour mission d'assurer le suivi et la synthèse des différentes réflexions et études menées, au plan national, en matière de formation professionnelle, à certaines branches d'activité, notamment celle des textiles artificiels et synthétiques.

A cet effet, dans ce cadre, la commission a notamment pour rôle :

- d'établir la liste des formations ou parcours professionnalisant éligibles au titre des objectifs prioritaires visés à l'article 2 ainsi que ceux éligibles au titre du contrat de professionnalisation, en particulier ceux pouvant donner lieu à dérogation ;
- de préciser, en fonction de la nature des formations, les modulations du forfait horaire de prise en charge, dans le cadre des actions conduites au titre du contrat de professionnalisation et de les transmettre à la SPP de la branche au sein de l'OPCA ;
- de préciser les modulations de prise en charge financière afférentes aux actions conduites dans le cadre de la période de professionnalisation au regard des priorités de la branche, et de les transmettre à la SPP de la branche au sein de l'OPCA ;
- de mettre en œuvre l'ensemble du dispositif relatif aux CQP et CQPI dans la branche textile en application de l'article 7.1 du présent accord, et de constituer à cet effet le jury paritaire de validation de ces certifications professionnelles ;
- d'assurer – en tant que comité de pilotage – le suivi des travaux de l'observatoire des métiers et de formuler toute proposition en vue d'en orienter les travaux, en particulier en application de l'article 3 ;
- de déterminer le contenu du socle commun de connaissances et de compétences tel que prévu à l'article 7.1 ;
- d'émettre toute proposition d'orientation concernant les diplômes professionnels textiles en direction de la commission professionnelle consultative du ministère de l'Education nationale.

Sur la base des informations notamment apportées par l'observatoire des métiers et l'OPCA de la branche, elle pourra émettre toute proposition ou orientation en matière de formation professionnelle en direction de la section professionnelle paritaire textile d'OPCALIA.

## Article 13

### *Désignation de L'OPCA de la branche*

#### 13.1. Désignation de l'OPCA

Les organisations signataires de l'accord du 20 décembre 1994 portant création d'un organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile – FORTHAC – ont décidé, dans le cadre d'un protocole d'accord paritaire signé le 3 novembre 2010, confirmé par l'accord paritaire conclu le 28 juin 2011, d'un rapprochement avec l'OPCA OPCALIA, en rappelant leur volonté de poursuivre l'action commune et offensive menée au profit des entreprises et des salariés de leurs différentes professions.

Les parties signataires du présent accord, dans le prolongement du protocole d'accord paritaire du 3 novembre 2010 et de l'accord paritaire interbranches du 28 juin 2011, soulignant notamment le

souci de concilier les différentes approches et attentes respectives, décident de désigner OPCALIA comme l'OPCA de la branche textile.

Son champ d'application est celui précisé à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

### 13.2. Création d'une section professionnelle paritaire (SPP) commune

Les parties signataires, confirmant les termes de l'accord du 28 juin 2011 précité, entendent constituer une section paritaire interbranches spécifique au sein d'OPCALIA dont le champ d'application est celui de l'ensemble des branches signataires dudit accord.

Le rôle de cette section paritaire est d'assurer, en application des accords paritaires des branches concernées – en particulier du présent accord pour la branche textile – et sous l'autorité du conseil d'administration d'OPCALIA, les prérogatives lui étant imparties par les statuts d'OPCALIA et textes législatifs et réglementaires.

Les réflexions, travaux et décisions de cette SPP devront être menées en étroite interaction avec la CPNEF textile visée à l'article 12.

## Article 14

### *Dispositions financières*

#### 14.1. Entreprises employant au minimum 10 salariés

Les entreprises employant au minimum 10 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord doivent effectuer avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, à OPCALIA – organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche textile – un versement correspondant à :

- 0,50 %, ou 0,15 % pour les entreprises de 10 à 20 salariés, des rémunérations versées pendant l'année précédente au titre de la contribution de professionnalisation ;
- 0,40 % des rémunérations versées pendant l'année précédente au titre du plan de formation, ou, volontairement, au montant intégral de leur plan de formation.

Cette dernière contribution de 0,40 % est destinée à financer :

- la contribution due – dans la limite de 13 % de la participation des employeurs à la formation (0,9 %) – au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- les actions au titre du DIF ;
- les coûts afférents à l'organisation des jurys paritaires d'attribution des CQP et CQPI de la branche visés à l'article 7.1 ;
- les actions prioritaires définies paritairement selon des modalités précisées par la SPP textile sur proposition de la CPNEF textile ;
- les actions de formation au titre des objectifs et priorités définis à l'article 2 du présent accord.

La CPNEF textile a pour rôle de déterminer des propositions à la SPP textile sur les modalités de mise en œuvre de cette dernière contribution, et d'émettre toute orientation utile en direction de ladite SPP concernant les entreprises situées dans la section « plan de formation des entreprises de 10 à moins de 50 salariés ».

#### 14.2. Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord doivent effectuer avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, à OPCALIA – organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche textile – un versement correspondant à 0,55 % des rémunérations versées pendant l'année précédente.

Le conseil d'administration d'OPCALIA déterminera les modalités de mise en œuvre de ces dispositions financières, sur la base des suggestions émises par la SPP textile visée ci-dessus.

## **Article 15**

### *Conditions d'application de l'accord*

Les parties signataires conviennent de se réunir :

- au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle ;
- dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent accord ;
- et dans un délai de 2 ans afin d'effectuer un bilan d'étape concernant la mise en œuvre et l'application du présent accord.

Par ailleurs, dans les matières relevant des articles du présent accord, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Enfin, les parties signataires conviennent – sous une forme à déterminer au sein de la commission nationale paritaire de la formation dans l'industrie textile – de mener les évaluations appropriées concernant l'application des dispositions du présent accord.

## **Article 16**

### *Durée de l'accord et extension*

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Il annule et remplace l'accord du 13 septembre 2004 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle dans l'industrie textile, à la date de l'arrêté d'extension du présent accord.

Le texte du présent accord sera inséré en annexe aux clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie textile.

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension.

Fait à Clichy, le 3 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UIT.

#### **Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;

FCMTE CFTC ;

FC CFE-CGC ;

FTHC CGT.

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

**IDCC : 1404. – ENTREPRISES DE COMMERCE,  
DE LOCATION ET DE RÉPARATION DE TRACTEURS,  
MACHINES ET MATÉRIELS AGRICOLES,  
DE MATÉRIELS DE TRAVAUX PUBLICS,  
DE BÂTIMENT ET DE MANUTENTION,  
DE MATÉRIELS DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE,  
DE JARDINS ET D'ESPACES VERTS**

AVENANT DU 24 NOVEMBRE 2011

RELATIF À L'APPRENTISSAGE

NOR : ASET1250167M

IDCC : 1404

Vu le code du travail, notamment les articles L. 2261-7, L. 2261-8, L. 6222-27 et L. 6222-29 ;

Vu les dispositions réglementaires du même code relatives au salaire de l'apprenti, notamment les articles D. 6222-26 à D. 6222-35 ;

Vu les clauses des articles 2, chapitre I<sup>er</sup>, et 4 du chapitre II, l'un et l'autre modifiés par l'accord du 10 décembre 1985, de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée ;

Considérant que les clauses de l'article 4 du chapitre II de la convention collective, dont l'alinéa 1 se réfère expressément à la loi du 16 juillet 1971 et à ses décrets, reproduisent le premier état de la réglementation issue de la loi en matière de rémunération des apprentis, appelée par elles « indemnisation » des apprentis ;

Considérant que l'économie et le montant du salaire des apprentis ont été modifiés par la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 et par le décret n° 92-886 du 1<sup>er</sup> septembre 1992 ;

Considérant que la rémunération de l'apprenti repose depuis cette date, en fonction de son âge, sur une base annuelle et non plus semestrielle, le maintien des clauses de l'article 4 du chapitre II de la convention collective nuit à la bonne application de celle-ci par les confusions qu'elles font naître dans l'esprit de ses lecteurs, alors même que les organisations professionnelles signataires de la convention collective invitent depuis 1992 leurs adhérents à appliquer le montant du salaire de l'apprenti fixé par les dispositions réglementaires du code du travail ;

Considérant que le moyen le plus adapté, nonobstant la précaution pour éviter toute interprétation litigieuse, est de supprimer celles des clauses de l'article 4 du chapitre II de la convention collective intéressant la rémunération des apprentis,

les signataires du présent avenant affirment leur volonté commune de voir appliquer les dispositions légales et réglementaires en vigueur en ce qui concerne la conclusion des contrats d'apprentissage et l'organisation de celui-ci dans les entreprises et conviennent en conséquence des dispositions suivantes.

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

Les clauses de l'article 4 du chapitre II de la convention collective intitulé « Apprentissage » se rapportant à la rémunération des apprentis sont annulées et remplacées par ce qui suit :

« La rémunération des apprentis est calculée selon les dispositions légales et réglementaires du code du travail. Cette rémunération peut être augmentée soit par le contrat d'apprentissage, soit par accord d'entreprise. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

## Article 2

### *Dispositions transitoires et finales*

#### 2.1. Entrée en vigueur de l'avenant

L'avenant prend effet à la date de sa signature.

#### 2.2. Application de l'avenant

Le présent avenant a un caractère impératif.

#### 2.3. Dépôt et extension de l'avenant

L'avenant est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'homme de Paris.

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

Fait à Paris, le 24 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

SEDIMA ;  
DLR ;  
SMJ ;  
FNAR.

#### **Syndicats de salariés :**

CSNVA ;  
FM CFE-CGC ;  
FGMM CFDT ;  
FNSM CFTC ;  
FM CGT-FO ;  
FTM CGT.

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

**IDCC : 1404. – ENTREPRISES DE COMMERCE,  
DE LOCATION ET DE RÉPARATION DE TRACTEURS,  
MACHINES ET MATÉRIELS AGRICOLES,  
DE MATÉRIELS DE TRAVAUX PUBLICS,  
DE BÂTIMENT ET DE MANUTENTION,  
DE MATÉRIELS DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE,  
DE JARDINS ET D'ESPACES VERTS**

---

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2011

RELATIF AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1250224M

IDCC : 1404

---

PRÉAMBULE

Vu la sixième partie du code du travail, le titre III de son livre III relatif à la formation professionnelle continue ;

Vu la convention collective des entreprises de commerce, de location et de réparation, de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969, ses articles et avenants et accords relatifs à la formation professionnelle ;

Vu l'accord du 29 juin 2004 relatif à la collecte et à la gestion des fonds de la formation professionnelle, complété par l'avenant n° 1 du 11 mai 2005 et l'avenant n° 2 du 2 octobre 2007 ;

Vu l'avenant n° 1 du 11 mai 2005 relatif à la collecte et à la gestion des fonds de la formation professionnelle ;

Vu l'avenant n° 2 du 2 octobre 2007 relatif à la collecte et à la gestion des fonds de la formation professionnelle ;

Vu l'accord du 21 juin 2011 visant à désigner un organisme collecteur paritaire habilité à recevoir les contributions au titre de la formation continue ;

Vu l'accord du 14 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle continue, considérant l'utilité d'avoir un seul texte consolidé et mis à jour, les parties signataires conviennent de remettre dans un seul accord les dispositions conventionnelles se rapportant à la collecte et au financement de la formation professionnelle continue contenues dans l'accord du 29 juin 2004 relatif à la collecte et à la gestion des fonds de la formation professionnelle, complété par l'avenant n° 1 du 11 mai 2005 et l'avenant n° 2 du 2 octobre 2007.



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

### *Participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue au titre des contributions d'origine légales*

Pour mettre en œuvre la politique de formation professionnelle définie dans l'accord de branche du 14 décembre 2011, les entreprises contribuent au financement de la formation professionnelle en respectant les obligations légales et conventionnelles suivantes.

#### 1.1. Montant des contributions

##### 1.1.1. Entreprises de moins de 10 salariés

En tout état de cause, le montant cumulé des contributions visées aux 1.1.1.1 et 1.1.1.2 ne peut être inférieure à un seuil minimum. Ce seuil est égal au produit du salaire minimum du premier coefficient de la grille en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année multiplié par 12, puis par le taux global de participation en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier, soit 0,80 % à ce jour.

###### 1.1.1.1. Au titre de la professionnalisation

Ces entreprises versent à l'organisme paritaire collecteur agréé, désigné par la branche pour recevoir les contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, la contribution visée à l'article R. 6331-2-1 du code du travail relative à la professionnalisation, soit 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

###### 1.1.1.2. Au titre du plan de formation

Ces entreprises versent à l'organisme paritaire collecteur agréé, désigné par la branche pour recevoir les contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, la contribution visée à l'article R. 6331-2-2 du code du travail relative au plan de formation, soit 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

##### 1.1.2. Entreprises de 10 salariés et plus

###### 1.1.2.1. Au titre de la professionnalisation

Ces entreprises versent à l'organisme paritaire collecteur agréé, désigné par la branche pour recevoir les contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, la contribution visée à l'article R. 6331-9-2 du code du travail relative à la professionnalisation, soit 0,50 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

###### 1.1.2.2. Au titre du plan de formation

Ces entreprises versent à l'organisme paritaire collecteur agréé, désigné par la branche pour recevoir les contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, la contribution visée à l'article R. 6331-9-3 du code du travail relative au plan de formation, soit au minimum 90 % de 0,90 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application des dispositions légales relatives aux entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés et celles concernant la prise en compte d'un accroissement d'effectif.

#### 1.2. Gestion des contributions

L'organisme paritaire collecteur agréé, désigné par la branche pour recevoir les contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle crée une section paritaire professionnelle dénommée « SPP de la branche CLR MATPMPJ », chargée de gérer les fonds collectés au sein de la branche dans le respect des dispositions réglementaires relatives à la mutualisation des fonds.



La SPP définit les règles de prises en charge permettant de répondre à la politique de formation professionnelle de la branche dans le cadre des orientations et préconisations données par la CPNE de la branche.

## Article 2

### *Contribution conventionnelle complémentaire au financement de la formation professionnelle*

Considérant :

- les besoins en matière de formation professionnelle définis dans l'accord de branche du 14 décembre 2011 ;
- les difficultés d'accès à la formation professionnelle des salariés des petites entreprises visées par le champ d'application du présent accord ;
- le besoin en formation des chefs d'entreprise du fait des évolutions technologiques, économiques et réglementaires de plus en plus rapides et complexes,

les partenaires sociaux de la branche ont mis en place dès le 1<sup>er</sup> janvier 2005 une contribution conventionnelle complémentaire à la formation professionnelle dont le taux, la gestion et l'affectation obéissent aux règles suivantes.

#### 2.1. Montant et collecte de la contribution conventionnelle complémentaire

##### 2.1.1. Entreprises de moins de 10 salariés

Le montant de la contribution conventionnelle complémentaire de ces entreprises est égal à 0,25 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

##### 2.1.2. Entreprises de 10 salariés et plus

Le montant de la contribution conventionnelle complémentaire de ces entreprises est égal à 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

#### 2.2. Collecte de la contribution

L'organisme paritaire collecteur agréé, désigné par la branche pour recevoir les contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle des entreprises relevant du champ d'application du présent accord recouvre, pour le compte de la branche, la contribution visée à l'article 2 à la même date que celle prévue pour le recouvrement des contributions d'origine légale visées à l'article 1<sup>er</sup>.

#### 2.3. Actions de formation prises en charge

La contribution conventionnelle finance, dans la limite des fonds disponibles, et selon les orientations données par la CPNE de la branche :

- les actions de formation relevant du plan de formation des entreprises répondant aux objectifs et priorités figurant à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 14 décembre 2011 ;
- les actions de formation destinées aux chefs d'entreprises mandataires sociaux salariés ;
- les actions de formation spécifiques définies par la CPNE de la branche ;
- les actions de formation liées au tutorat, et celles relatives à la validation des acquis de l'expérience qui n'auraient pas pu être prises en charge par la contribution relative à la professionnalisation.

##### 2.3.1. Modalités de prises en charge et de gestion des actions de formation

###### 2.3.1.1. Entreprises de moins de 10 salariés

L'organisme paritaire collecteur agréé désigné par la branche rembourse tout ou partie des frais pédagogiques des actions de formation définies ci-dessus.

Au 15 novembre de chaque année, la SPP informe la CPNE de la branche des fonds disponibles. A partir des orientations données par la CPNE, la SPP établit les règles permettant :

- de financer tout ou partie des frais annexes des formations qui ont été réalisées sur la période ;
- et/ou, le cas échéant, la prise en charge d’actions de formations en instance de remboursement.

La CPNE de la branche en lien avec la SPP peut convenir qu’une partie des fonds relatifs à la contribution conventionnelle complémentaire non utilisés sur un exercice soit reportée sur l’exercice suivant.

#### 2.3.1.2. Entreprises de 10 salariés et plus

L’organisme paritaire collecteur agréé désigné par la branche rembourse tout ou partie des frais annexes et pédagogiques des actions de formation définies ci-dessus.

Au 15 novembre de chaque année, la SPP informe la CPNE de la branche des fonds disponibles. A partir des orientations données par la CPNE, la SPP établit les règles permettant le cas échéant la prise en charge d’actions de formations en instance de remboursement.

La CPNE en lien avec la SPP peut convenir qu’une partie des fonds relatifs à la contribution conventionnelle complémentaire non utilisés sur un exercice soit reportée sur l’exercice suivant.

### 2.4. Gestion de la contribution conventionnelle complémentaire

L’organisme paritaire collecteur agréé, désigné par la branche pour recevoir les contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle, met en place à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 une gestion spécifique et distincte de celle applicable aux contributions d’origine légale, en distinguant la collecte se rapportant à la contribution conventionnelle complémentaire intéressant les entreprises de 10 salariés et plus de celle des entreprises de moins de 10 salariés.

La SPP de la branche est chargée de gérer les fonds provenant de cette collecte à partir des orientations et préconisations données par la CPNE de la branche.

## Article 3

### *Champ d’application*

Le champ d’application du présent avenant est celui prévu par l’article 2 de l’accord du 21 juin 2011.

## Article 4

### *Conditions d’application de l’accord*

Les partenaires sociaux de la branche conviennent que les présentes clauses entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

## Article 5

### *Clauses transitoires et finales*

Le présent accord a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d’exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent accord est déposé au ministère du travail ainsi qu’au secrétariat-greffe du conseil des prud’hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l’extension la plus rapide possible du présent accord au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 14 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

**Syndicats de salariés :**

CSNVA ;

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FM CGT-FO ;

FTM CGT.

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

**IDCC : 1404. – ENTREPRISES DE COMMERCE,  
DE LOCATION ET DE RÉPARATION DE TRACTEURS,  
MACHINES ET MATÉRIELS AGRICOLES,  
DE MATÉRIELS DE TRAVAUX PUBLICS,  
DE BÂTIMENT ET DE MANUTENTION,  
DE MATÉRIELS DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE,  
DE JARDINS ET D'ESPACES VERTS**

---

RECTIFICATIF AU BULLETIN OFFICIEL N° 2011-36

DU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2011

NOR : ASET1151190Z

L'accord du 21 juin 2011 relatif à la désignation d'un OPCA est un accord rattaché à la convention collective nationale n° 3131 (IDCC 1404).

Brochure n° 3177

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 275. – TRANSPORT AÉRIEN**  
**(Personnel au sol)**

AVENANT N° 84 DU 13 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT  
AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012  
NOR : ASET1250188M  
IDCC : 275

Les organisations syndicales signataires de l'avenant n° 83 relatif aux salaires 2011, signé le 31 mai 2011, ont demandé, en référence son article 5, que la CNM se réunisse « pour étudier l'opportunité de compléter le présent avenant, au regard de l'évolution du pouvoir d'achat sur 2011 et de la situation économique des entreprises ».

Au vu de l'évolution prévisible de l'indice des prix (hors tabac) sur 2011 et de l'augmentation probable du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2012, les parties signataires confirment leur intention de faire évoluer la grille des salaires minima de la branche de manière parallèle à l'indice des prix et au salaire ouvrier de référence de telle sorte que le premier niveau de la grille se situe au moins au niveau du Smic.

Cet avenant porte à 2,2 % l'évolution des minima de la branche au 1<sup>er</sup> janvier 2012 par rapport au 1<sup>er</sup> janvier 2011, et à 2,4 % les salaires minima jusqu'au coefficient 220 inclus, ce qui conduit à conforter la grille salariale de la convention collective nationale du transport aérien (personnel au sol) comme base de référence pour les entreprises.

La FNAM, qui propose cet avenant, engage par sa signature ses adhérents à appliquer au minimum cette grille et à mettre en conformité leur propre grille, si besoin est, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2012, sans attendre l'extension du présent texte qui n'interviendra pas avant plusieurs mois, et ce dans un contexte économique très incertain et dans une perspective 2012 où la priorité sera donnée au maintien de l'emploi.

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

*Salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> janvier 2012*

Les salaires minima mensuels pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
160	1 398
165	1 401
170	1 409

COEFFICIENT	MONTANT
175	1 424
180	1 440
185	1 455
190	1 470
195	1 486
200	1 501
210	1 528
215	1 545
220	1 565
235	1 685
245	1 733
260	1 837
270	1 906
290	2 043
295	2 077
300	2 178
360	2 524
420	2 935
510	3 553
600	4 171
750	5 202

## **Article 2**

### *Clause de non-dérogation*

En vertu de l'article L. 2253-3 du code du travail, les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent comporter des clauses dérogeant au présent avenant, sauf dispositions plus favorables.

## **Article 3**

### *Mise en œuvre*

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises adhérentes à une organisation d'employeurs signataire du présent avenant.

Les dispositions du présent avenant seront applicables aux autres entreprises couvertes par la convention collective nationale du transport aérien personnel au sol, un jour franc suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant.

## **Article 4**

### *Formalités de dépôt et d'extension*

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 13 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FNAM.

**Syndicats de salariés :**

FGT CFTC ;

FNEMA CFE-CGC.

Brochure n° 3005-II

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

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012  
(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1250153M  
IDCC : 1702

Entre :  
Le FRTP Champagne-Ardenne,  
D'une part, et  
La CGT-FO ;  
La CFTC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

Pour 2012, les valeurs des minima annuels, sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, des positions de la classification des ouvriers des travaux publics, comme indiqué à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, sont les suivantes :

*(En euros.)*

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
I	1	100	18 013
	2	110	18 166
II	1	125	18 788
	2	140	20 936
III	1	150	22 144
	2	165	24 470
IV		180	26 510

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



## **Article 2**

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

## **Article 3**

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

## **Article 4**

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

## **Article 5**

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

Fait à Châlons-en-Champagne, le 12 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

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

---

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012  
(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1250149M  
IDCC : 2614

Entre :

La FRTP Champagne-Ardenne,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Pour 2012, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des travaux publics sont les suivantes :

A : 18 095 €.

B : 18 717 €.

C : 20 502 €.

D : 22 593 €.

E : 24 419 €.

F : 27 484 €.

G : 30 600 €.

H : 32 824 €.

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

## **Article 2**

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

F : 36 607 €.

G : 35 190 €.

H : 37 747 €.

## **Article 3**

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

## **Article 4**

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

## **Article 5**

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

## **Article 6**

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

Fait à Châlons-en-Champagne, le 12 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

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

Brochure n° 3005-III

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

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2012  
(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1250150M  
IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FRTP Champagne-Ardenne,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers de travaux publics de la région Champagne-Ardenne applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 sont fixés comme suit :

Repas : 10,20 €.

(En euros.)

ZONE	TRAJET	TRANSPORT
1	1,96	2,55
2	3,73	5,80

ZONE	TRAJET	TRANSPORT
3	4,92	8,16
4	6,04	10,73
5	8,76	13,04

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

## **Article 2**

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

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

## **Article 3**

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

## **Article 4**

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

## **Article 5**

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

Fait à Châlons-en-Champagne, le 12 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

**Convention collective nationale**

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

---

Brochure n° 3005-III

**Convention collective nationale**

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

---

**ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2011**  
**RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2012**  
**(DRÔME-ARDÈCHE)**

NOR : ASET1250181M

IDCC : 1702, 2614

---

Entre :

La FRTP Rhône-Alpes ;

La SCOP BTP Rhône-Alpes,

D'une part, et

L'UD CFDT ;

L'UD CFTC ;

L'UD CGT ;

L'UD CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre VIII.1 du titre VIII de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers de travaux publics des départements de la Drôme et de l'Ardèche.

## Article 2

Pour les départements de la Drôme et de l'Ardèche, les parties signataires du présent accord ont fixé en application de l'article 8.8 de la convention collective nationale précitée le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers des travaux publics comme suit :

- l'indemnité de repas est portée à : 9,50 €.
- les indemnités de transport et de trajet comme dans le tableau ci-après :

*(En euros.)*

ZONE	TRAJET	TRANSPORT
1A (0 à 5 km)	0,65	1,52
1B (5 à 10 km)	1,18	2,60
2 (10 à 20 km)	2,58	5,19
3 (20 à 30 km)	3,80	8,30
4 (30 à 40 km)	5,18	11,67
5 (40 à 50 km)	6,34	14,87

## Article 3

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise travaux publics du 12 juillet 2006, les indemnités de transport et de repas visées à l'article 2 du présent accord s'appliquent aux ETAM non sédentaires des entreprises de travaux publics.

## Article 4

Les valeurs des indemnités de repas, de transport et de trajet fixées à l'article 2 entreront en application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, sous réserve d'aboutir à un accord susceptible d'extension.

A défaut de remplir cette condition, les valeurs de ces indemnités resteront celles en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

## Article 5

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail à Paris conformément au décret du 17 mai 2006, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Valence.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, direction générale du travail à Paris.

Le présent accord sera transmis pour information à la direction départementale du travail et de l'emploi de la Drôme et de l'Ardèche et remis aux secrétariats-greffes des conseils des prud'hommes de Valence et Montélimar pour la Drôme et d'Annonay et Aubenas pour l'Ardèche.

## Article 6

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir au mois d'octobre 2012 pour faire un bilan de la conjoncture avant d'entamer la réflexion sur la revalorisation des indemnités de petits déplacements pour l'année suivante.

Fait à Valence, le 22 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

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

**ACCORD DU 22 DÉCEMBRE 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012**  
**(FRANCHE-COMTÉ)**  
NOR : ASET1250154M  
IDCC : 1702

Entre :

La FRTP Franche-Comté,

D'une part, et

L'URCB CFDT Franche-Comté ;

La FR FO BTP Franche-Comté ;

L'UR BATIMAT-TP CFTC Franche-Comté ;

La CGT construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Pour 2012, les valeurs des minima annuels, sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, des positions de la classification des ouvriers des travaux publics, comme indiqué à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, sont les suivantes :

*(En euros.)*

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
I	1	100	18 050
	2	110	18 510
II	1	125	19 290
	2	140	21 430
III	1	150	23 000
	2	165	24 900
IV		180	27 100



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

### **Article 2**

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

### **Article 3**

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

### **Article 4**

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

### **Article 5**

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

Fait à Besançon, le 22 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

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

ACCORD DU 22 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012  
(FRANCHE-COMTÉ)  
NOR : ASET1250157M  
IDCC : 2614

Entre :

La FRTP Franche-Comté,

D'une part, et

L'URCB CFDT Franche-Comté ;

La CGT construction ;

La CFE-CGC BTP Franche-Comté ;

La FR FO BTP Franche-Comté ;

L'UR BATIMAT-TP CFTC Franche-Comté,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Pour 2012, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des travaux publics sont les suivantes :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM annuel
A	18 050
B	18 620
C	20 600
D	22 880
E	24 850
F	27 650
G	30 750
H	31 160

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

## **Article 2**

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

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM annuel
F	31 798
G	35 363
H	35 834

## **Article 3**

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

## **Article 4**

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

## **Article 5**

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

## **Article 6**

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

Fait à Besançon, le 22 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

**Convention collective nationale**

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

---

Brochure n° 3005-III

**Convention collective nationale**

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

---

**ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2011**  
**RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2012**  
**(FRANCHE-COMTÉ)**

NOR : ASET1250155M

IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FRTP Franche-Comté,

D'une part, et

L'URCB CFDT Franche-Comté ;

La CFE-CGC BTP Franche-Comté ;

La FR FO BTP Franche-Comté ;

L'UR BATIMAT-TP CFTC Franche-Comté,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers de travaux publics de la région Franche-Comté applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 sont fixés comme suit.

(En euros.)

ZONE	REPAS	TRAJET	TRANSPORT
1 (0 à 10 km)	10,20	1,51	2,22
2 (10 à 20 km)	10,20	3,03	4,65
3 (20 à 30 km)	10,20	4,01	8,06
4 (30 à 40 km)	10,20	5,09	11,08
5 (40 à 50 km)	10,20	6,49	13,62
6 (50 à 70 km)	10,20	9,74	17,28

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

### **Article 2**

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

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

### **Article 3**

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

### **Article 4**

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

### **Article 5**

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

Fait à Besançon, le 22 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

IDCC : 2034. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Ouvriers)**  
**(Isère)**  
**(17 septembre 1998)**

(Etendue par arrêté du 26 janvier 1999,  
*Journal officiel* du 6 février 1999)

---

Brochure n° 3005-III

**Convention collective nationale**

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

---

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2011

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE REPAS DE NUIT ET DE PETITS DÉPLACEMENTS

AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012

(ISÈRE)

NOR : ASET1250176M

IDCC : 2034, 2614

Entre :

La FBTP Isère,

D'une part, et

Le SCB CFDT Isère,

il a été convenu ce qui suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 :

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

*Indemnités de repas de nuit*

L'indemnité de repas de nuit, prévue à l'article 2.1.1 de la convention collective des ouvriers des travaux publics de l'Isère du 17 septembre 1998, est portée à 11,20 €.

**Article 2**

*Indemnités de petits déplacements prévues par l'article 2.3.1. de la convention collective  
des ouvriers des travaux publics de l'Isère du 17 septembre 1998*

L'indemnité de repas est portée à 9,36 €.

L'indemnité de frais de transport est fixée comme suit :

- zone 1A (0 à 5 km) : 0,96 € ;
- zone 1B (5 à 10 km) : 2,90 € ;

- zone 2 (10 à 20 km) : 5,67 € ;
- zone 3 (20 à 30 km) : 9,28 € ;
- zone 4 (30 à 40 km) : 12,86 € ;
- zone 5 (40 à 50 km) : 16,21 €.

L'indemnité de trajet est fixée comme suit :

- zone 1A (0 à 5 km) : 0,59 € ;
- zone 1B (5 à 10 km) : 1,71 € ;
- zone 2 (10 à 20 km) : 3,30 € ;
- zone 3 (20 à 30 km) : 5,10 € ;
- zone 4 (30 à 40 km) : 6,90 € ;
- zone 5 (40 à 50 km) : 8,60 €.

### **Article 3**

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006, les indemnités de transport et de repas visées à l'article 2 du présent accord s'appliquent aux ETAM non sédentaires des entreprises de travaux publics.

### **Article 4**

#### *Force obligatoire du présent protocole*

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

### **Article 5**

#### *Dépôt de l'accord*

Le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Un exemplaire sera transmis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Grenoble.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail.

Fait à Grenoble, le 8 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1420. – PERSONNEL DES INSTITUTIONS**  
**DE L'ASSURANCE CHÔMAGE**

---

ACCORD DU 9 NOVEMBRE 2011  
RELATIF À LA RÉPARTITION DES THÈMES DE NÉGOCIATIONS

NOR : ASET1250160M  
IDCC : 1420

---

**PRÉAMBULE**

L'Unédic est constituée de deux établissements :

- l'établissement Unédic, qui assure la gestion financière de l'assurance chômage, met en forme cette réglementation et la prescrit aux opérateurs chargés de l'appliquer. Cet établissement est situé 4, rue Traversière, à Paris (75012) ;
- l'établissement DUA (délégation Unédic AGS), qui assure la gestion technique et financière de l'association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS). La direction de cet établissement est située 50, boulevard Haussmann, à Paris (75009).

Chacun de ces deux établissements est régi par la convention collective nationale du personnel de l'assurance chômage, mais répond pour autant à des missions qui leur sont propres, les rendant indépendants l'un de l'autre dans leurs fonctionnements opérationnels. De fait, leurs structures, répartitions géographiques des sites de travail, effectifs, métiers et qualifications leur sont intrinsèquement spécifiques.

Cet accord a pour objet de garantir un traitement équitable, lors des processus de négociations de l'ensemble des salariés relevant, pour autant, d'un même employeur, tout en permettant à chaque établissement de négocier des mesures leur étant propres et correspondant ainsi à leurs particularités.

Ainsi cet accord positionnera certains thèmes de négociations au niveau le plus opportun, à savoir celui de la branche ou de chacun des établissements de l'Unédic.

Pour les domaines de négociations relevant du niveau de la branche, chaque champ négocié pourra, si l'accord le spécifie explicitement, être décliné de façon opérationnelle au niveau de l'établissement.

Le niveau de négociations ainsi positionné déterminera, d'une part, la composition de la représentation de l'employeur et des délégations salariales et, d'autre part, le périmètre d'application des accords négociés.

En tout état de cause, les dispositions négociées au sein d'un accord d'établissement ne pourront être moins favorables que les dispositions issues d'un accord conclu à l'échelon supérieur (ou d'un procès-verbal de désaccord).

Cependant, et quel que soit le niveau de négociations, le présent accord définit un cadre commun au déroulement de celles-ci, permettant ainsi de respecter la finalité même de la négociation, qui vise à construire ensemble une décision.



Lors des négociations, l'Unédic ou ses établissements construisent une norme avec les organisations syndicales. Durant cet exercice, la représentation de l'employeur et la délégation syndicale échangent leurs propositions dans l'optique d'aboutir à un consensus.

Dans ce cadre, conformément à l'article L. 2242-3 du code du travail, tant que la négociation est en cours conformément aux dispositions corrélatives du texte précité, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter de décisions unilatérales, sauf si l'urgence le justifie.

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

### *Déroulement des négociations*

L'employeur garantit la mise en œuvre de négociations loyales et sérieuses.

Concernant les négociations annuelles obligatoires, l'employeur ouvre les négociations, avec l'ensemble des organisations syndicales, dans un délai de 12 mois à compter des précédentes négociations, et au plus tard avant la fin du mois d'avril de l'année concernée.

A défaut d'initiative de l'employeur, les syndicats peuvent demander à l'employeur d'engager la négociation, l'employeur étant alors tenu de convoquer l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans un délai de 15 jours.

Une première réunion fixera ainsi :

- la composition de la représentation de l'employeur, constituée de l'employeur ou son représentant, bénéficiant d'un mandat de négociation, ainsi que le ou les collaborateurs susceptibles de l'assister ;
- la composition des délégations salariales, qui peut se décliner distinctement selon l'échelon des négociations :
  - au niveau de la branche : elles sont alors composées des représentants mandatés par les organisations syndicales nationales signataires de la CCN (CPN) ;
  - au niveau de l'établissement : elles sont alors composées des délégués syndicaux de l'établissement concerné ou des salariés dûment mandatés à cet effet ;
- le lieu des réunions ;
- le calendrier des réunions, qui en particulier fixera par avance un terme aux discussions, afin de déterminer avec précision le moment à partir duquel l'employeur dispose à nouveau de son entier pouvoir de direction ;
- les thèmes qui seront abordés lors des négociations, ainsi que leurs périmètres ;
- les informations que l'employeur remettra aux délégations salariales avant le début des négociations effectives, de même que les échéances de transmission qui devront nécessairement permettre un délai approprié à leur étude.

La seconde réunion constitue le point de départ de la négociation. Elle permet ainsi la présentation des propositions respectives de l'employeur et des syndicats, et de fait, l'engagement de la négociation.

D'autres réunions permettront de répondre aux éventuelles propositions des organisations syndicales et de poursuivre la discussion selon le calendrier établi préalablement, conformément aux dispositions susmentionnées.

Pour rappel, conformément aux dispositions des articles 5 et 6 de la convention collective nationale du personnel de l'assurance chômage, chaque organisation/section syndicale dispose, au profit de ses membres, d'un crédit d'heures liées aux mandats corrélatifs.

De même, il est rappelé que les frais de déplacement pour se rendre aux réunions de négociations (sur convocation de la direction de l'Unédic) sont remboursés dans les conditions décrites au sein des articles susmentionnés.

Au terme de la négociation, les parties peuvent :

- parvenir à la signature d'un accord, soumis aux conditions communes de toutes négociations collectives régies par le code du travail ;
- constater l'échec des négociations et rédiger un procès-verbal de désaccord qui consigne en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend éventuellement appliquer unilatéralement.

Tout accord signé ou tout engagement unilatéral pris par l'employeur devra, par la suite, être exécuté de bonne foi.

## **Article 2**

### *Négociations au niveau de la branche*

Selon les règles précisées à l'article 1<sup>er</sup>, les thèmes suivants sont négociés en CPN, au titre de l'Unédic :

- la mutuelle et la prévoyance ;
- la durée effective du travail ;
- les salaires effectifs ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

## **Article 3**

### *Négociations au niveau de l'établissement*

Selon les règles précisées à l'article 1<sup>er</sup>, les thèmes suivants sont négociés au niveau de chaque établissement :

- l'égalité professionnelle ;
- les seniors ;
- les parcours professionnels ;
- les barèmes de remboursements de frais (indemnités kilométriques, hôtellerie, repas) ;
- l'organisation du temps de travail (détermination des horaires de travail, des modalités de récupération, du compte épargne-temps, temps partiel).

Par ailleurs, dans ce cadre de négociation, il est défini que les négociations relatives à l'égalité professionnelle et à l'emploi des seniors seront menées dans le respect des dispositions légales relevant de l'effectif total de l'Unédic (indépendamment donc, de l'effectif réel de chaque établissement concerné par lesdites négociations).

## **Article 4**

### *Durée de l'accord, révision et dénonciation de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord en application des dispositions légales en vigueur.

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

## **Article 5**

### *Date de mise en œuvre, dépôt et mesure de publicité*

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

Le présent accord n'est applicable qu'à la condition qu'il soit signé par l'ensemble des organisations syndicales et à partir du jour qui suit son dépôt, selon les formalités administratives précitées.

Un exemplaire sera également remis à chacune des parties signataires et son existence sera portée à la connaissance du personnel régi par la convention collective nationale du personnel de l'assurance chômage par tout moyen, et notamment par l'intermédiaire des nouvelles technologies de l'information et communication.

Fait à Paris, le 9 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

Unédic.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC emploi ;

CFE-CGC ;

CGT.

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1420. – PERSONNEL DES INSTITUTIONS**  
**DE L'ASSURANCE CHÔMAGE**

---

AVENANT DU 24 NOVEMBRE 2011  
RELATIF À LA PRÉVOYANCE ET À L'ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

NOR : ASET1250162M  
IDCC : 1420

---

**PRÉAMBULE**

Consécutivement à la création de Pôle emploi, le contrat de garanties collectives relatives aux couvertures des frais de santé/prévoyance et souscrit pour les personnels de l'assurance chômage, a été transféré à Pôle emploi.

Aux fins de permettre la continuité de la couverture de l'ensemble des collaborateurs de l'Unédic, un protocole de mutualisation tripartite a été conclu le 10 juin 2009 (à date d'effet du 19 décembre 2008) entre l'Unédic, Pôle emploi et l'organisme assureur lié contractuellement.

Pôle emploi ayant dénoncé le contrat avec l'organisme assureur début 2011, ledit protocole a été résilié de fait et la couverture en vigueur cessera ainsi de prendre effet au 31 décembre 2011.

Dans ce cadre, les parties signataires de l'accord du 27 juillet 2005 et de l'avenant du 18 décembre 2006 portant modification de l'annexe III de la convention collective nationale du personnel de l'assurance chômage se sont réunies afin de définir les modalités de poursuite d'une protection sociale complémentaire au bénéfice des salariés régis par la convention susnommée.

Ainsi le présent accord a pour objet la déclinaison des dispositions applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, concernant le remboursement complémentaire de frais médicaux et les garanties collectives contre les risques d'incapacité, invalidité et décès.

Après négociation entre les parties signataires, un schéma de garanties complémentaires santé et prévoyance, une répartition de financement employeur/salarié et un assureur ont été choisis, consécutivement à un appel d'offres.

Il a donc été décidé ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

**CHAPITRE I<sup>er</sup>**

**DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

**Article 1.1**

*Objet et champ d'application*

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 39 de la convention collective nationale du personnel de l'assurance chômage et constitue à ce titre sa nouvelle annexe III à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Il se substitue de fait, à la date de sa prise d'effet, à toutes les dispositions conventionnelles et textes antérieurs sur les sujets qui y sont traités, et notamment à la précédente version de l'annexe III qui est ainsi annulée et remplacée.

Dans ce cadre, le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel régi par la convention collective nationale susnommée.

## **Article 1.2**

### *Choix de l'organisme assureur*

Les choix des organismes assureurs aux fins de contractualiser au titre des régimes de couvertures frais de santé et prévoyance sont définis par appel d'offres.

A titre indicatif, dans le cadre d'une prise d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2012, ces deux contrats collectifs d'assurance seront souscrits auprès de Malakoff Médéric, organisme retenu consécutivement à la procédure définie au premier alinéa.

Conformément à l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale, les parties signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme assureur cité ci-dessus.

A cet effet, elles se réuniront 6 mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente. Ces dispositions n'excluent pas, avant cette date, la modification, la résiliation ou le non-renouvellement, d'un commun accord, du contrat de garanties collectives.

Le présent régime « remboursement frais de santé » ainsi que le contrat d'assurance précité sont mis en œuvre conformément aux prescriptions des articles L. 871-1 et L. 242-1, alinéas 6 et 8, du code de la sécurité sociale, ainsi que des articles 83-1<sup>o</sup> *quater* et 995-16<sup>o</sup> du code général des impôts.

Le régime de prévoyance ainsi que le contrat d'assurance précité sont mis en œuvre conformément aux prescriptions de l'article L. 242-1, alinéas 6 et 8, du code de la sécurité sociale, ainsi que des articles 83-1<sup>o</sup> *quater* et 995-16<sup>o</sup> du code général des impôts.

## **Article 1.3**

### *Changement d'organisme assureur*

Concernant le régime de prévoyance et conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur du régime « incapacité, invalidité et décès » :

- les rentes en cours de service, à la date de ce changement, continueront à être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent ;
- et les garanties décès seront maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité ou invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès sera au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui aura fait l'objet d'une résiliation. Les prestations décès, lorsqu'elles prennent la forme de rente, continueront à être revalorisées après la résiliation du contrat de garanties collectives.

## **Article 1.4**

### *Commission et suivi des régimes*

Une commission paritaire nationale (telle que prévue conformément aux dispositions de la convention collective nationale) se réunira selon un rythme semestriel, avec l'éventuel soutien d'un actuaire indépendant si nécessaire, aux fins d'analyser l'évolution des comptes de résultats des régimes, d'assurer un suivi et d'adopter les mesures préventives qu'elle pourrait estimer requises.

## **Article 1.5**

### *Catégories de personnel visées*

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés régis par la convention collective nationale du personnel de l'assurance chômage, sans condition d'ancienneté.

Il a pour objet l'adhésion de l'ensemble du personnel aux contrats collectifs d'assurance « remboursement de frais de santé » et d'assurance de prévoyance souscrits à cet effet par l'Unédic auprès d'organisme(s) habilité(s).

## **Article 1.6**

### *Caractère obligatoire des régimes*

L'adhésion des salariés au régime est obligatoire. Elle résulte de la signature du présent accord par les parties signataires. Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

## **Article 1.7**

### *Information*

Il sera remis à chaque salarié et à tout nouvel embauché une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur retenu par appel d'offres, résumant notamment les garanties et les modalités d'application corrélatives.

En outre, les salariés seront informés de toutes éventuelles modifications de leurs droits et obligations susceptibles de résulter d'une évolution du contrat.

## **CHAPITRE II**

### **RÉGIME DE COUVERTURE FRAIS DE SANTÉ**

## **Article 2.1**

### *Prestations*

Les prestations relatives au régime complémentaire de couverture « frais de santé » effectives au 1<sup>er</sup> janvier 2012 sont déclinées, à titre indicatif, en annexes au présent accord (« contrat frais de santé/actifs »). Elles sont susceptibles d'évoluer suivant les dispositions de l'article 1.2 susmentionné et conformément aux conditions contractuelles de l'organisme assureur retenu par appel d'offres.

Les prestations relèvent de la responsabilité contractuelle de l'organisme assureur retenu par appel d'offres. L'Unédic n'est tenue qu'au paiement des cotisations.

## **Article 2.2**

### *Taux et assiette, répartition des cotisations*

a) Le système de cotisation est défini comme suit :

- un forfait de base : toute personne salariée de l'assurance chômage doit obligatoirement cotiser au titre de la couverture complémentaire santé afférente au forfait de base, dont le taux est formulé dans le tableau ci-dessous ;
- un régime optionnel : deux formules optionnelles permettent l'adhésion facultative de la personne vivant avec le salarié, ainsi que ses ayants droit au titre de la sécurité sociale dont les taux sont formulés dans le tableau ci-dessous. Ce système appelé « option couple » fonctionne selon deux niveaux de garanties :
  - une cotisation complémentaire optionnelle de premier niveau : elle est proposée dès lors que la personne vivant avec le salarié de l'assurance chômage n'est elle-même pas salariée de l'assurance chômage : au conjoint, à la personne ayant conclu un pacte civil de solidarité (Pacs), au concubin d'un assuré sur présentation d'une attestation de vie maritale ainsi que leurs ayants droit, non à charge de l'assuré au titre du régime de sécurité sociale, et ne bénéficiant

pas d'une mutuelle santé par ailleurs. Ces conjoints bénéficieront des liaisons Noémie et des services de tiers payant ;

- une cotisation complémentaire optionnelle de second niveau : elle est également proposée dès lors que la personne vivant avec le salarié de l'assurance chômage, n'est elle-même pas salariée de l'assurance chômage : au conjoint, à la personne ayant conclu un pacte civil de solidarité (Pacs), au concubin d'un assuré sur présentation d'une attestation de vie maritale ainsi que leurs ayants droit, non à charge de l'assuré au titre du régime de sécurité sociale, et bénéficiant d'une mutuelle santé par ailleurs. Ces conjoints ne bénéficieront pas du tiers payant et seront « noémisés » auprès de la mutuelle intervenant en premier rang.

A la date de signature du présent accord, les cotisations mensuelles dédiées au financement du contrat d'assurance « frais médicaux » s'élèvent à :

(En pourcentage.)

ADHÉRENT	ASSIETTE	TAUX régime général	TAUX régime local
Salarié + ayants droit à charge	en % PMSS (*)	3,70	2,59
Conjoint non à charge sans mutuelle	en % PMSS (*)	2,70	1,89
Conjoint non à charge avec mutuelle	en % PMSS (*)	0,89	0,63

(\*) A titre indicatif au 1<sup>er</sup> janvier 2012, le plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) est égal à 3 031 €.

b) La prise en charge des cotisations se décompose comme suit :

Les cotisations seront prises en charge par l'entreprise et par les salariés dans les proportions suivantes à la date de signature du présent accord.

A la date de signature du présent accord, la prise en charge du forfait de base susmentionné est assurée à raison de 0,76 % du salaire brut à la charge du salarié, le solde étant à la charge de l'employeur. L'employeur doit participer au minimum à hauteur de 40 % du forfait de base, aucun salarié ne cotisant au-delà de 60 % du forfait annuel.

Ce taux de 0,76 %, à la date de la signature du présent accord, sera par la suite susceptible d'être ajusté, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année et pour les 12 mois de l'année civile, afin que la répartition moyenne de la prise en charge globale des cotisations représente un taux de 75 % pour l'employeur et 25 % pour les salariés.

Les cotisations du régime optionnel sont entièrement prises en charge par le salarié.

c) Evolution des cotisations : toute évolution significative et ultérieure de la cotisation pourra faire l'objet d'une nouvelle négociation après consultation de la CPN, prévue à l'article 1.4 du présent accord.

### CHAPITRE III

#### RÉGIME « INCAPACITÉ, INVALIDITÉ, DÉCÈS »

##### Article 3.1

###### *Prestations*

Les prestations relatives au régime « incapacité, invalidité, décès » effectives au 1<sup>er</sup> janvier 2012, sont déclinées, à titre indicatif, en annexes du présent accord (« Contrat prévoyance »). Elles sont susceptibles d'évoluer suivant les dispositions de l'article 1.2 (dans le respect de l'article 1.3) du présent accord et conformément aux conditions contractuelles de l'organisme assureur retenu par appel d'offres.

Les prestations relèvent de la responsabilité contractuelle de l'organisme assureur retenu par appel d'offres. L'Unédic n'est tenue qu'au paiement des cotisations.

## Article 3.2

### *Taux et assiette, répartition des cotisations*

a) Le système de cotisation est défini comme suit

Au 1<sup>er</sup> janvier 2012, les cotisations mensuelles dédiées au financement du contrat d'assurance « incapacité, invalidité et décès » s'élèvent à :

*(En pourcentage.)*

	CADRE/AGENT DE MAÎTRISE	EMPLOYÉ
TA	2,25	2,24
TB	3,60	3,40
TC	1,30	

Elles seront prises en charge par l'entreprise et par les salariés dans les proportions suivantes :

*(En pourcentage.)*

	CADRE/AGENT DE MAÎTRISE		EMPLOYÉ	
	Part employeur	Part salarié	Part employeur	Part salarié
TA	73	27	73	27
TB	57	43	57	43
TC	50	50		

b) Evolution des cotisations

Toute évolution significative et ultérieure de la cotisation pourra faire l'objet d'une nouvelle négociation après consultation de la CPN, prévue à l'article 1.4 du présent accord.

## CHAPITRE IV

### DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À LA TRANSITION VERS LE NOUVEAU RÉGIME

AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012

## Article 4.1

### *Concernant la révision des taux de cotisation*

En cas d'instauration ou de modification par les pouvoirs publics de taxes, contributions ou charges de toute nature, assises sur les cotisations et/ou en cas de modification de la législation ou de la réglementation impactant les garanties, les garanties et les taux de cotisation du contrat souscrit, sont susceptibles d'être exceptionnellement modifiés en cours d'année.

Outre les situations sus-évoquées, les éventuelles évolutions des taux de cotisations permettant la couverture des garanties souscrites au contrat ne pourront intervenir qu'au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, si toutefois les résultats du contrat conclu avec l'organisme retenu par appel d'offres l'imposent, eu égard à l'éventuelle nécessité du maintien de l'équilibre du contrat.

Le cas échéant, les salariés en seront informés dès notification de ce changement par l'organisme retenu par appel d'offres.

Toutefois, concernant le régime de prévoyance, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les taux seront maintenus pendant trois exercices, soit du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 31 décembre 2014 à législation fiscale et sociale constantes.



Dans la même mesure, concernant le régime de couverture frais de santé, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les taux seront maintenus pendant deux exercices, soit du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 31 décembre 2013, à législation fiscale et sociale constantes.

## **Article 4.2**

### *Régime optionnel couverture « Frais de santé » et droit de désengagement*

Concernant le régime optionnel relatif à la couverture des frais de santé, il est expressément convenu que les bénéficiaires antérieurs à la date d'entrée en vigueur du présent accord, soit le 1<sup>er</sup> janvier 2012, auront la possibilité de renoncer à leur adhésion jusqu'au 31 mars 2012 (au-delà de cette date, les conditions, modalités et délais de radiation s'appliqueront conformément aux dispositions contractuelles de l'organisme assureur retenu par appel d'offres).

Cette disposition est applicable quelle que soit par ailleurs la durée d'engagement restant due par l'assuré vis-à-vis de l'organisme, antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Dans le cadre de la présente disposition, une communication corrélative sera effectuée à l'égard de l'ensemble des salariés de l'Unédic.

## **CHAPITRE V**

### **DURÉE DE L'ACCORD, DATE DE MISE EN ŒUVRE, DÉPÔT ET MESURE DE PUBLICITÉ**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé par avenant dans les conditions légales.

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

Le présent accord prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2012 sous réserve du droit d'opposition prévu par le code du travail.

Un exemplaire sera également remis à chacune des parties signataires et son existence sera portée à la connaissance du personnel régi par la convention collective nationale du personnel de l'assurance chômage par tout moyen, et notamment par l'intermédiaire des nouvelles technologies de l'information et communication.

Fait à Paris, le 24 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

Unédic.

#### **Syndicats de salariés :**

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

## ANNEXE

### CONTRAT D'ADHÉSION PRÉVOYANCE

---

Dans ce contrat, nous utilisons les termes suivants :

Le souscripteur est l'entreprise souscrivant le contrat pour son compte et éventuellement pour celui des sociétés constituant le périmètre de souscription tel que défini à l'article 1.2 du présent contrat. Il sera désigné par vous.

L'organisme assureur est l'institution de prévoyance qui garantit les risques souscrits. Il sera désigné par nous.

Les catégories de personnel renvoient aux catégories de personnel pour lesquelles vous avez conclu ce contrat de prévoyance. Elles sont définies à l'article 1.1 du présent contrat.

Les assurés sont les salariés et anciens salariés bénéficiaires du contrat, c'est-à-dire appartenant à l'une des catégories de personnel prévue au présent contrat.

Les bénéficiaires sont les membres de la famille d'un assuré, ou toute autre personne pouvant recevoir des prestations au titre des garanties du contrat.

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

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES RELATIVES À LA VIE DE VOTRE CONTRAT

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

##### *Objet de votre contrat*

Votre contrat est un contrat d'assurance collectif à adhésion obligatoire, que vous souscrivez auprès de Malakoff Médéric Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale. Il a pour objet de fixer les conditions dans lesquelles nous accordons à vos salariés les garanties de prévoyance.

Votre contrat se compose de deux parties indissociables :

- les dispositions générales définissant les obligations de chacun ainsi que l'ensemble des garanties que vous avez souscrites ;
- les dispositions particulières précisant les garanties que vous avez souscrites, la date d'effet de votre contrat, le montant des prestations et les taux de cotisation.

Il peut être complété d'avenants susceptibles de venir modifier ultérieurement les dispositions souscrites.

#### 1.1. Définition des catégories de personnel

Les catégories de personnel assurées par votre contrat sont :

- les cadres au sens des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 1947 ;
- les bénéficiaires de l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale du 14 mars 1947 ;
- les non-cadres.

#### 1.2. Périmètre de souscription

Vous souscrivez pour votre propre compte et celui des sociétés constituant le périmètre de souscription dont vous avez reçu mandat à cet effet.

Le périmètre de souscription est constitué des sociétés suivantes :

SIREN N°	ENTREPRISE N°	CONTRAT N°	RAISON SOCIALE
775 671 878 00707	166 028	XX XXXXXX XXXX X	Unédic
775 671 878 00566	166 028	XX XXXXXX XXXX X	Délégation Unédic AGS

### 1.3. Prise d'effet et renouvellement de votre contrat

Votre contrat prend effet à la date indiquée aux conditions particulières. Il doit nous être retourné signé. Il expire au 31 décembre de l'année en cours et se renouvelle ensuite par tacite reconduction au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

### 1.4. Résiliation annuelle de votre contrat

Votre contrat peut être résilié par chacune des parties au 31 décembre. Une lettre recommandée avec avis de réception doit être envoyée au siège social de l'autre partie au moins 2 mois avant la fin de l'année, soit au plus tard le 31 octobre.

### 1.5. Révision de votre contrat

Votre contrat peut être modifié en cours d'année. Les nouvelles conditions prennent alors effet à la date d'effet de l'avenant.

En cas d'instauration ou de modification par les pouvoirs publics de taxes, contributions ou charges de toute nature, assises sur les cotisations et/ou en cas de modification de la législation ou de la réglementation impactant les garanties, nous réviserons les garanties et les taux de cotisation de votre contrat.

A compter de l'envoi de la notification vous avez 2 mois pour accepter ou refuser les nouvelles conditions. A défaut d'accord trouvé entre vous et nous, le contrat sera résilié de votre fait.

### 1.6. Réclamation

En cas de difficultés dans l'application de votre contrat, vous ou vos salariés pouvez nous contacter :

- pour vous : [reclamation-entreprise@malakoffmederic.com](mailto:reclamation-entreprise@malakoffmederic.com) ou à l'adresse du service réclamations entreprises, 21, rue Laffitte, 75009 Paris ;
- pour vos salariés : [reclamation-particulier@malakoffmederic.com](mailto:reclamation-particulier@malakoffmederic.com) ou à l'adresse du service réclamations particuliers, 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Si un différend persistait après réponse, l'avis du médiateur que nous avons choisi peut être demandé, sans préjudice du droit d'agir en justice. Nous communiquons les conditions d'accès à ce médiateur sur simple demande.

### 1.7. Situation juridique ou économique

Vous devez nous informer de toute transformation intervenant dans votre situation juridique ou économique de façon à nous permettre de :

- maintenir ou adapter les garanties de vos salariés ;
- procéder à la résiliation de votre contrat par lettre recommandée avec avis de réception.

### 1.8. Clause attributive

Tout différend entre Malakoff Médéric Prévoyance et vous, si vous êtes une société commerciale, est de la compétence des tribunaux de notre siège social.

## **Article 2**

### *Obligations d'information*

#### 2.1. Obligations déclaratives

A la souscription ou en cas de modification des garanties, vous devez nous fournir :

- les catégories de personnel assurées ;
- les nom, prénoms, date de naissance, situation de famille, ainsi que le nombre d'enfants à charge :
  - de vos salariés inscrits aux effectifs ;
  - de vos salariés et anciens salariés en arrêt de travail en précisant leur date d'arrêt de travail ;
  - des bénéficiaires d'une rente d'éducation ou d'une rente de conjoint ;
  - de vos anciens salariés dont le contrat de travail a été rompu et qui demeurent bénéficiaires d'un maintien de garantie au titre de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 ;
- le montant et l'expression des garanties de même nature précédemment assurées par un autre organisme assureur ainsi que les conditions de leur attribution et de leur versement et les éléments servant de base à leur calcul.

Vous vous engagez à affilier tous vos salariés présents et futurs appartenant aux catégories de personnel assurées et à nous adresser les bulletins individuels d'affiliation complétés par les assurés, dans les 30 jours suivant leur entrée dans le groupe assuré.

#### 2.2. Obligations déclaratives en fin d'exercice

Vous nous faites parvenir à la fin de chaque exercice, au plus tard au 31 janvier suivant, la liste des assurés. Celle-ci doit préciser pour chaque assuré les nom, prénoms, date de naissance, numéro d'immatriculation à la sécurité sociale, situation de famille, date d'entrée et de sortie dans l'exercice et la base de calcul des cotisations.

Dans tous les cas, vous tenez vos états de salaires et de personnel à notre disposition pour consultation éventuelle. Vous devez également nous signaler les modifications de situation professionnelle de vos salariés.

#### 2.3. Notice d'information à destination des assurés

Vous devez remettre aux assurés la notice d'information que nous avons établie. Celle-ci définit les garanties souscrites et leurs modalités d'entrée en vigueur, ainsi que les formalités à accomplir en cas de sinistre.

La preuve de la remise de la notice d'information à l'assuré et de l'information relative aux modifications contractuelles vous incombe.

Vous devez informer par écrit les assurés de toute modification de leurs droits et obligations.

## **Article 3**

### *Affiliation des assurés*

#### 3.1. Modalités d'affiliation des assurés

Pour bénéficier des garanties, vos salariés et anciens salariés doivent compléter et signer un « bulletin individuel d'affiliation » précisant les nom, prénoms, date et lieu de naissance, situation de famille, domicile, ainsi que la catégorie professionnelle.

L'assuré vous retourne le bulletin individuel d'affiliation que vous vous engagez à nous faire parvenir.

Vos anciens salariés couverts par un autre organisme assureur avant la date d'effet de votre contrat, et ayant toujours des droits au titre de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008, sont soumis à ces mêmes modalités d'affiliation à la date d'effet de votre contrat.

### 3.2. Fausse déclaration

L'assurance est nulle en cas de réticence ou fausse déclaration intentionnelle de la part de l'assuré ou de votre part de nature à changer l'objet du risque garanti ou à en fausser notre appréciation. Les cotisations payées nous demeurent acquises.

### 3.3. Définition du conjoint et des enfants à charge

Est considéré comme conjoint : l'époux ou l'épouse de l'assuré, non séparé(e) judiciairement, ni divorcé(e), ou :

- le partenaire pacsé : la personne liée par un pacte civil de solidarité à l'assuré (Pacs) non dissout et non rompu ;
- le concubin : la personne ayant une vie commune notoire et permanente avec l'assuré pendant une durée d'au moins 2 ans. Aucune durée n'est exigée si un enfant est né de cette union. L'assuré et le concubin ne doivent être mariés ni l'un ni l'autre, ni liés par un pacte civil de solidarité.

Sont considérés comme enfants à charge au jour du décès les enfants de l'assuré ou de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin, qui remplissent cumulativement les conditions suivantes :

D'une part :

- être âgés de moins de 18 ans ;
- être âgés de plus de 18 ans et de moins de 26 ans s'ils remplissent l'une des conditions suivantes :
  - être affiliés au régime de sécurité sociale des étudiants ;
  - suivre des études secondaires ou supérieures, ou une formation en alternance.
- quel que soit leur âge, percevoir une allocation d'éducation pour enfant handicapé prévue à l'article L. 541-1 du code de la sécurité sociale ou une allocation d'adulte handicapé prévue à l'article L. 821-1 de ce code, sous réserve que leur incapacité ait été reconnue avant leur 18<sup>e</sup> anniversaire (ou avant leur 26<sup>e</sup> anniversaire pour ceux qui respectaient les conditions du paragraphe précédent).

D'autre part :

- être fiscalement à la charge de l'assuré, ou percevoir de l'assuré une pension alimentaire déductible de son revenu imposable ;
- enfin, ne pas exercer d'activité professionnelle ou exercer une activité professionnelle procurant des revenus inférieurs à 55 % du Smic.

Les enfants nés viables postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie sont assimilés à des enfants à charge.

## Article 4

### *Durée des garanties*

#### 4.1. Prise d'effet des garanties

##### 1. Salariés en activité à la date d'effet de votre contrat

Vos salariés sont garantis à la date d'effet de votre contrat, après obtention de notre accord sur les conditions d'assurance et une fois accomplies les modalités d'affiliation décrites à l'article 3.1.

## 2. Salariés en arrêt de travail à la date d'effet de votre contrat

### Garantie décès :

Vos salariés percevant des indemnités journalières ou une pension d'invalidité de la sécurité sociale à la date d'effet de votre contrat bénéficient immédiatement des garanties décès.

Toutefois, si ces salariés étaient précédemment couverts par une garantie collective en cas de décès, nos prestations décès accordées le seraient sous déduction de celles qui sont garanties par le précédent organisme assureur.

Ces prestations seront versées également sous déduction des prestations décès perçues par anticipation par l'assuré de son vivant et servies par un organisme assureur précédent en application du régime collectif d'entreprise.

### Garanties incapacité temporaire-invalidité :

Vos salariés en arrêt de travail, précédemment garantis par un autre organisme assureur, bénéficient des garanties incapacité temporaire-invalidité au titre de votre contrat à partir de leur reprise d'activité (sauf rechute de l'arrêt de travail précédent).

L'invalidité constitue une prestation différée de l'état d'incapacité temporaire de travail et demeure de ce fait à la charge de l'assureur précédent. En conséquence, les assurés en incapacité temporaire sont couverts, en cas de survenance postérieure de l'invalidité, par l'assureur précédent.

Si l'assuré n'était pas précédemment garanti par un autre organisme assureur, il bénéficie des garanties incapacité temporaire-invalidité au titre de votre contrat dès lors qu'il a été déclaré et pris en compte lors de la souscription.

## 3. Anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties au titre de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008 à la date d'effet de votre contrat

Vos anciens salariés, couverts précédemment par un autre organisme assureur, peuvent bénéficier des garanties de votre contrat s'ils continuent à remplir les conditions définies à l'article 4.5, et sous réserve du paiement des cotisations liées à ce maintien.

## 4. Poursuite de la revalorisation des prestations

A votre demande, nous pouvons revaloriser les prestations en cours de service au titre des indemnités journalières, rentes d'invalidité, rentes de conjoint, rentes d'éducation, dans les conditions de l'article 6.2.

## 5. Salariés affiliés postérieurement à la date d'effet de votre contrat

En cas de demande d'affiliation présentée après la date d'effet de votre contrat, les garanties prennent effet pour vos salariés à la date d'embauche ou de promotion, sous réserve que la demande d'affiliation soit adressée dans les 30 jours suivant leur entrée dans le groupe assuré. A défaut, la couverture accordée prendra effet au premier jour du mois civil suivant la réception de la demande d'affiliation.

### 4.2. Prise d'effet des modifications de garanties

En cas de modifications des garanties incapacité temporaire-invalidité et décès, les assurés dont les garanties sont maintenues au titre de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008 sont couverts selon les nouvelles garanties.

En cas de modification des garanties incapacité temporaire-invalidité, les assurés en arrêt de travail pour maladie ou accident restent couverts selon les modalités contractuelles en vigueur à la date d'arrêt de travail.

En cas de modification des garanties décès, les assurés en arrêt de travail pour maladie ou accident, figurant toujours aux effectifs, sont garantis suivant ces nouvelles modalités. Si leur contrat de travail est rompu, ils sont couverts selon les modalités en vigueur à la date de radiation des effectifs.

### 4.3. Cessation des garanties

Les garanties cessent :

- à la date d'effet de la résiliation de votre contrat ou de la garantie, sauf cas prévus à l'article 4.4 ;
- à la date à laquelle, en cas de suspension du contrat de travail, l'assuré cesse de percevoir tout salaire de votre part, sauf cas prévus à l'article 4.4 ;
- à la date à laquelle l'assuré cesse d'appartenir à la catégorie de personnel assurée, sauf en cas de maintien des garanties dans le cadre de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008 ;
- à la date à laquelle l'ancien salarié cesse de remplir les conditions lui permettant de bénéficier du maintien des garanties dans le cadre de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008, et ce dans la limite de 9 mois ;
- à la date d'effet de la retraite de la sécurité sociale de l'assuré (sauf dans le cas de cumul emploi-retraite).

### 4.4. Maintien des garanties décès en cas d'incapacité temporaire ou d'invalidité en cours de contrat

Les garanties en cas de décès sont maintenues, y compris après la résiliation de votre contrat, pendant la durée du versement par la sécurité sociale des indemnités journalières, des pensions d'invalidité ou des rentes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, tant que l'assuré n'a pas repris une activité totale, ou liquidé sa pension de retraite.

Il est précisé qu'en cas de cumul emploi-retraite, le maintien des garanties décès est limité à la période de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Les cotisations restent dues dans les conditions prévues à votre contrat.

### 4.5. Maintien des garanties dans le cadre des dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 en cours de contrat

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par le régime d'assurance chômage, en dehors du cas de licenciement pour faute lourde, l'assuré peut opter pour le maintien de ses garanties.

Le contrat de travail doit avoir été d'une durée au moins égale à 1 mois. Les droits à garanties doivent avoir été ouverts avant la rupture du contrat de travail.

Le maintien des garanties prend effet au lendemain de la date de la rupture du contrat de travail. Vous êtes tenu de nous remettre les éléments suivants :

- la demande nominative de maintien des garanties (sous réserve du délai de réflexion de 10 jours de renonciation de la part de l'ancien salarié) ;
- le justificatif de prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- l'information relative à toute modification de la situation de l'ancien salarié entraînant la cessation du maintien des garanties ;
- les dates de début et de fin de la période de maintien.

La durée du maintien des garanties est égale à celle du dernier contrat de travail de l'ancien salarié, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

Le maintien des garanties cesse à :

- la date de cessation du versement des allocations payées par le régime d'assurance chômage ;
- la date de reprise d'une activité professionnelle par l'ancien salarié ;
- la date d'effet de la retraite sécurité sociale de l'ancien salarié ;
- l'issue de la durée de maintien à laquelle l'ancien salarié a droit, et ce dans la limite de 9 mois ;
- la date d'effet de la résiliation de votre contrat.



Toute suspension des allocations chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas pour effet de prolonger d'autant la période de maintien des garanties.

Nous pouvons à tout moment vous demander de justifier que l'ancien salarié remplit les conditions requises pour bénéficier du maintien des garanties.

#### 4.6. Résiliation de votre contrat ou de la garantie

##### 1. Effets de la résiliation sur les assurés en activité et les assurés bénéficiant du maintien des garanties au titre de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008

La résiliation entraîne à sa date d'effet la cessation des garanties. Vous êtes débiteur de l'ensemble des cotisations dues avant la date d'effet de la résiliation.

L'assuré peut souscrire à titre individuel, aux conditions et tarifs en vigueur, aux garanties que nous présentons. Il doit en faire la demande dans un délai de 6 mois suivant la date d'effet de la résiliation.

##### 2. Effets de la résiliation sur les assurés en incapacité temporaire ou en invalidité

Pour les assurés en incapacité temporaire ou en invalidité, la garantie en cas de décès est maintenue dans les conditions prévues à l'article 4.4.

Dans le cas où les assurés en incapacité temporaire ou en invalidité ont repris une activité salariée tout en continuant à percevoir des prestations de la sécurité sociale, et bénéficient de ce fait de droits au titre d'un nouveau contrat, la base de calcul est diminuée du salaire perçu au titre de cette activité pour le versement des prestations.

La garantie capital en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint ou du partenaire pacsé ou du concubin et la garantie majoration de la rente d'éducation en cas de décès du dernier parent cessent à la date de la résiliation.

##### 3. Effets de la résiliation sur les prestations en cours de service

Les prestations incapacité temporaire-invalidité, rente de conjoint et rente d'éducation en cours de service cesseront d'être revalorisées. Elles continueront à être servies à leur niveau atteint lors de la résiliation, et dans les conditions prévues aux dispositions particulières.

La prestation versée au titre de la garantie incapacité temporaire-invalidité qui s'applique est celle en vigueur à la date de résiliation de votre contrat ou de la garantie, ou à la date de radiation des effectifs.

La base de calcul des prestations est figée à la date de résiliation.

##### 4. Vos obligations

En cas de changement d'assureur, il vous incombe de vous assurer que le nouvel organisme assureur :

- continuera de revaloriser les prestations d'incapacité de travail ou d'invalidité ainsi que les rentes de conjoint ou d'éducation en cours de service ;
- revalorisera les bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès conformément à la loi ;
- continuera d'assurer le maintien des garanties à vos anciens salariés bénéficiant des dispositions de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008.

Quelles que soient l'origine et la cause de la résiliation, vous vous engagez à informer l'ensemble des assurés de la cessation des garanties.



## Article 5

### *Cotisations*

#### 5.1. Montant et révision des cotisations

##### 1. Base de calcul des cotisations

La base de calcul des cotisations permet de définir le montant des cotisations que vous nous versez. Elle correspond au salaire brut annuel de l'assuré servant de base aux cotisations de la sécurité sociale, à l'exclusion des primes, indemnités et rappels versés à l'occasion de son départ de l'entreprise.

Pour vos salariés en arrêt de travail, cette base comprend l'ensemble des éléments de salaire y compris la part assujettie aux charges sociales des indemnités journalières complémentaires versées dans le cadre d'un régime de prévoyance obligatoire.

Pour vos anciens salariés dont les garanties souscrites sont maintenues dans le cadre de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008, cette base correspond au salaire mensuel brut des 12 derniers mois civils ayant servi de base aux cotisations à la sécurité sociale précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes de toute nature versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail.

La base de calcul des cotisations se décompose en une ou plusieurs des tranches de ce salaire :

- tranche A ou « TA » : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche B ou « TB » : tranche de salaire comprise entre 1 fois et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche C ou « TC » : tranche de salaire comprise entre 4 fois et 8 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

##### 2. Taux de cotisation

Les taux de cotisation sont fixés à l'article 12 du présent contrat en pourcentage de la base de calcul des cotisations.

Les frais sont fixés à 8 % des cotisations.

##### 3. Révision des taux de cotisation

Les taux de cotisation seront maintenus pendant une durée de 3 ans à partir de la date d'effet du contrat, sous réserve des dispositions de l'article 1.5 du présent contrat relatif à la révision de votre contrat.

#### 5.2. Paiement de vos cotisations

Vos cotisations sont payables trimestriellement à terme échu dans les 15 premiers jours de chaque trimestre civil. Il en est de même pour le paiement des cotisations trimestrielles dues pour le maintien des garanties dans le cadre de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008.

Chacun des paiements doit être accompagné de la déclaration trimestrielle mentionnant :

- le nombre d'assurés à la fin du trimestre civil concerné ;
- la ou les bases de calcul des cotisations pour la période concernée, et pour vos anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties dans le cadre de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008 ;
- les bulletins nominatifs de maintien de garanties (sous réserve du délai de réflexion de 10 jours) ;
- les justificatifs, pour chacun d'eux, de prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- les dates de début et de fin de période de maintien.

#### 5.3. Recouvrement de vos cotisations

Vous êtes le seul responsable du paiement des cotisations. A ce titre, vous procédez vous-même à leur calcul et à leur versement aux échéances prévues sur notre bordereau d'appel.

A défaut de paiement de l'intégralité de vos cotisations dans les quinze premiers jours de chaque trimestre civil, une mise en demeure de paiement chiffrée vous est adressée par lettre recommandée.

Si le paiement n'est pas intervenu :

- les garanties sont suspendues 30 jours après l'envoi de la lettre de mise en demeure ;
- votre contrat est résilié 10 jours après la date de prise d'effet de la suspension.

Les cotisations antérieures à la date de résiliation restent dues. Nous avons la faculté d'en poursuivre le recouvrement par tous les moyens de droit.

## **Article 6**

### *Prestations*

#### 6.1. Base de calcul des prestations

La base de calcul des prestations sert à déterminer le montant des prestations que nous versons à vos salariés.

Elle correspond à la base de calcul des cotisations relative aux 12 mois civils ayant précédé l'événement donnant lieu à la prestation.

Lorsque l'assuré dispose d'un contrat de travail de moins de 12 mois, la base de calcul des prestations est établie sur une base annuelle.

Lorsque les salaires pris en considération dans la base de calcul ne sont pas ceux des 12 mois civils précédant immédiatement le point de départ de l'incapacité temporaire de travail ou de l'invalidité ou du décès, ces salaires sont actualisés selon les dispositions de l'article « Revalorisation des prestations ».

Pour vos anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties au titre de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008, la base de calcul des prestations est identique à la base de calcul des cotisations.

#### 6.2. Revalorisation des prestations

Le conseil d'administration peut décider chaque année de revaloriser les prestations périodiques en cours de service (garanties rente d'éducation, rente de conjoint, incapacité temporaire - invalidité), ainsi que la base de calcul des prestations.

#### 6.3. Déclaration de sinistres et paiement des prestations

Tout sinistre doit nous être déclaré grâce aux formulaires prévus à cet effet.

Nous effectuons le paiement des prestations, sous réserve de la production des pièces justificatives visées au titre de chaque garantie.

Nous pourrions vérifier l'exactitude des déclarations et réclamer les informations complémentaires que nous jugerons nécessaires.

Toute réticence ou fausse déclaration intentionnelle de la part de l'assuré ou de votre part entraînera la nullité de l'assurance et la déchéance de tous droits aux prestations.

#### 6.4. Plafonds de garantie

Le montant maximum des prestations garanties à un même assuré, capitaux et capitaux constitutifs des rentes, est limité à 100 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale.

En cas de dépassement de ce plafond, le différentiel viendra en déduction du montant des prestations, dans l'ordre de priorité suivant :

- le montant de la majoration du capital décès d'origine accidentelle ;
- le montant du capital décès toutes causes ;
- le montant du capital constitutif de la rente de conjoint ;
- le montant des capitaux constitutifs des rentes d'éducation.

## 6.5. Contrôle médical

Lors d'une demande de prestations ou pendant leur service, nous pouvons procéder à un contrôle médical, réclamer toutes pièces que nous estimerons nécessaires pour contrôler l'état de santé de l'assuré et éventuellement suspendre le versement des prestations ou en réviser les conditions.

L'assuré qui conteste notre décision relative à son état de santé peut se faire représenter par son médecin dans une entrevue amiable avec notre médecin-conseil.

En cas de désaccord entre l'assuré et son médecin, d'une part, et notre médecin, d'autre part, les parties font appel à un troisième médecin pour les départager. Faute d'accord sur le choix de ce médecin, un médecin sera désigné par le tribunal de grande instance de la résidence de l'assuré sur requête de la partie la plus diligente.

L'avis de ce troisième médecin est accepté par les deux parties.

Chaque partie supporte les honoraires de son médecin, ceux du troisième médecin ainsi que ses frais de nomination sont supportés à parts égales par les deux parties.

En cas de refus d'un assuré de répondre à un contrôle médical ou de justifier sa situation médicale ou sa situation au regard de la sécurité sociale, le paiement des prestations sera refusé ou suspendu sans droit de rappel ultérieur.

## 6.6. Mobilité des assurés à l'étranger

Les garanties sont acquises aux assurés exerçant leur activité sur le territoire français. Lors de déplacements privés ou professionnels de moins de 3 mois ou à l'occasion du détachement d'un assuré hors du territoire français (sauf les pays formellement déconseillés par le ministère des affaires étrangères), les garanties s'exercent.

## 6.7. Déclaration des déplacements groupés

Pour tout déplacement terrestre, maritime ou aérien de plus de 50 salariés et tout regroupement de plus de 200 salariés organisés en dehors de vos locaux habituels de travail, vous devrez nous adresser une déclaration préalable au moins 3 semaines avant le déplacement ou le regroupement.

Nous nous prononcerons sur les conditions dans lesquelles les garanties souscrites peuvent être maintenues à ces salariés.

A défaut de déclaration préalable et/ou d'acceptation de notre part, nous nous réservons la faculté de réduire ou de supprimer les prestations. Notre engagement sera limité à 100 millions d'euros par évènement.

Par évènement, il faut entendre un accident ou une catastrophe naturelle entraînant le décès ou l'invalidité d'au moins 3 assurés.

L'engagement est défini comme étant le cumul des garanties que nous accordons (capitaux et ou capitaux constitutifs des rentes).

## 6.8. Exclusions

### 1. Exclusions concernant l'incapacité temporaire et l'invalidité

Les faits intentionnellement et volontairement provoqués par l'assuré ne sont pas couverts.

### 2. Exclusions concernant les garanties en cas de décès

Sont exclus des garanties en cas de décès, les sinistres résultant :

- de participations aux guerres civiles et étrangères, quel que soit le lieu où se déroulent les évènements et quels que soient les protagonistes dès lors que l'assuré y prend une part active ;
- de la désintégration du noyau atomique ou de radiations ionisantes, quelles qu'en soient l'origine et l'intensité.

### 3. Exclusions concernant le capital décès accidentel

Outre les exclusions de garanties précisées au paragraphe précédent, les prestations liées au caractère accidentel du décès ne sont pas dues si le décès résulte de l'une des causes suivantes :

- état d'ivresse constaté médicalement par un taux d'alcool susceptible d'être pénalement sanctionné par la législation française en vigueur pour la conduite d'un véhicule et si l'assuré est reconnu comme étant responsable de l'accident ;
- usage de stupéfiants ou produits toxiques non prescrits médicalement ;
- pratiques d'ULM, deltaplane, parapente, parachutisme, sauts à l'élastique, et toutes autres formes de vol libre ;
- accident de navigation aérienne : le décès consécutif à un accident de navigation aérienne n'est garanti que si l'assuré décédé se trouvait à bord d'un appareil muni d'un certificat valable de navigabilité et conduit par un pilote possédant un brevet ou une licence non périmé, le pilote pouvant être l'assuré lui-même ;
- participation à des concours ou essais, courses, matches, compétitions sportives, lorsque cette participation comporte l'utilisation de véhicules, d'embarcations à moteur ou de moyens de vol aérien ;
- pratiques de toute activité sportive non représentée par une fédération sportive ;
- pratiques de sports à titre professionnel ;
- activités professionnelles sous la mer ;
- rixes, sauf en cas de légitime défense ;
- émeutes quel que soit le lieu où se déroulent les événements et quels que soient les protagonistes dès lors que l'assuré y prend une part active ;
- fabrication et manipulation d'explosifs, de munitions ou de feux d'artifices.

### 6.9. Déchéance

Le bénéficiaire qui a été condamné pour avoir donné volontairement la mort à l'assuré est déchu du bénéfice des garanties, celles-ci produisant leur effet au profit des autres bénéficiaires.

## Article 7

### *Garantie capital décès*

Cette garantie permet de pallier les conséquences financières liées au décès ou à la perte totale et irréversible d'autonomie de l'assuré, et éventuellement en cas de décès d'un membre de la famille.

#### 7.1. Capital décès toutes causes

Ce capital est exprimé en pourcentage de la base de calcul des prestations.

En cas de décès de l'assuré, le capital décès toutes causes est versé au(x) bénéficiaire(s) désigné(s).

#### 7.2. Perte totale et irréversible d'autonomie

La perte totale et irréversible d'autonomie est l'incapacité définitive et totale de l'assuré d'exercer une activité professionnelle quelconque avec l'obligation de recourir à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie de l'assuré, celui-ci peut recevoir par anticipation, et à sa demande, le capital prévu en cas de décès toutes causes, sous les conditions cumulatives suivantes :

- être classé avant son départ à la retraite en 3<sup>e</sup> catégorie d'invalidité ou bénéficier d'un taux d'incapacité permanente de 100 % au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- bénéficier de la majoration pour l'assistance d'une tierce personne de la sécurité sociale.

Notre médecin-conseil a la possibilité d'apprécier la demande de l'assuré et de reconnaître l'état de perte totale et irréversible d'autonomie de l'assuré.

La demande doit être effectuée dans les 24 mois qui suivent la date de notification d'attribution de la pension ou de la rente par la sécurité sociale.

Le versement du capital en cas de perte totale et irréversible d'autonomie met fin à la garantie « capital décès toutes causes » de l'assuré.

### 7.3. Capital supplémentaire en cas de décès accidentel ou de perte totale et irréversible d'autonomie accidentelle

Un capital supplémentaire est versé lorsque le décès ou la perte totale et irréversible d'autonomie est due à un accident. Le décès et la perte totale et irréversible d'autonomie sont d'origine accidentelle s'ils sont intervenus dans les 12 mois qui suivent cet accident.

Le capital décès accidentel est dû en cas d'accident postérieur à la date à laquelle l'assuré est reconnu en perte totale et irréversible d'autonomie, même si celui-ci a perçu par anticipation le capital décès toutes causes.

Le versement du capital en cas de perte totale et irréversible d'autonomie met fin à la garantie « capital supplémentaire en cas de décès accidentel » de l'assuré.

On entend par accident toute atteinte corporelle indépendante de la volonté de l'assuré provenant de l'action soudaine et fortuite d'une cause extérieure.

La preuve de la relation directe de cause à effet entre l'accident et le décès ou la perte totale et irréversible d'autonomie de l'assuré, ainsi que la preuve de la nature de l'accident, incombent au bénéficiaire.

### 7.4. Désignation de bénéficiaires liée à la garantie capital décès

Les capitaux décès sont versés dans l'ordre de priorité suivant, en cas de prédécès de tous les bénéficiaires désignés ou en l'absence de désignation particulière de bénéficiaires par l'assuré :

- au conjoint de l'assuré non séparé judiciairement ;
- à défaut au partenaire lié à l'assuré par un pacte civil de solidarité ;
- à défaut au concubin de l'assuré ;
- à défaut, par parts égales entre eux, aux enfants de l'assuré, nés ou à naître, vivants ou représentés ;
- à défaut, par parts égales entre eux, aux ascendants à charge de l'assuré ;
- à défaut, par parts égales entre eux, aux parents de l'assuré et, en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité ;
- à défaut, aux héritiers de l'assuré à proportion de leurs parts héréditaires.

Toutefois, l'assuré est libre de désigner un ou plusieurs bénéficiaires de son choix au moment de son affiliation ou ultérieurement.

Cette désignation peut être effectuée à l'aide de l'imprimé « désignation particulière de bénéficiaires » que nous délivrons à cet effet ou par un acte sous seing privé ou authentique. Dans ce cas, il appartient à l'assuré de nous informer de l'existence de cette désignation particulière.

Lorsque le bénéficiaire est nommément désigné, l'assuré peut nous préciser ses coordonnées.

La clause bénéficiaire peut être modifiée à tout moment. Toutefois, la désignation devient irrévocable en cas d'acceptation de celle-ci par le bénéficiaire. Dans ce cas, l'assuré ne pourra plus revenir sur les termes de cette désignation sans l'accord dudit ou desdits bénéficiaires.

En cas de désignation particulière de bénéficiaires par l'assuré, nous lui adresserons un courrier en recommandé pour l'informer de la prise en compte de son changement de désignation.

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie, l'intégralité du capital est versée à sa demande à l'assuré lui-même.

#### 7.5. Décès simultané ou postérieur du dernier parent

En cas de décès simultané, c'est-à-dire survenu au cours du même évènement, ou en cas de décès postérieur du dernier parent du (ou des) enfant(s) à charge, non remarié, non repacsé, un capital est versé et réparti par parts égales entre eux, dans la mesure où ils étaient à la charge de l'assuré à la date du décès.

#### 7.6. Garantie frais d'obsèques

Votre contrat prévoit le versement d'un capital pour frais d'obsèques, en cas de décès :

- de l'assuré : le capital est versé au conjoint, ou au partenaire pacsé ou au concubin ;
- du conjoint, ou du partenaire pacsé ou du concubin : le capital est versé à l'assuré ;
- des enfants à charge de l'assuré tels que définis à l'article 3.3 : le capital est versé à l'assuré.

En cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans ou d'une personne sous tutelle, ce capital ne peut excéder le montant des frais d'obsèques réellement engagés.

A défaut de bénéficiaire tel qu'indiqué ci-dessus, le capital est versé à la personne ayant supporté les frais d'obsèques, sur présentation de la facture acquittée.

#### 7.7. Garantie décès à options

L'assuré a le choix entre les quatre options suivantes :

- option 1 : capital décès ;
- option 2 : capital décès + rente d'éducation ;
- option 3 : capital décès + rente de conjoint ;
- option 4 : capital décès + rente d'éducation + rente de conjoint.

Le salarié exprime son choix lors de son affiliation.

Il peut le modifier :

- tous les ans avec prise d'effet au 1<sup>er</sup> janvier, la demande de modification devant nous parvenir avant le 31 décembre qui précède ;
- ou à tout moment en cas de modification de situation familiale notifiée dans les 3 mois qui suivent l'évènement. Dans ce cas, la modification prend effet au lendemain du jour de l'évènement.

A défaut de choix exprimé par l'assuré, nous retiendrons obligatoirement le capital décès seul.

#### 7.8. Pièces justificatives

Nous effectuons le règlement des prestations relatives aux garanties capital décès après réception de l'ensemble des pièces justificatives que vous nous aurez transmises, comprenant :

- une demande de prestations comportant votre attestation que l'assuré était bien garanti à la date du décès ;
- les éléments nécessaires à la détermination des prestations :
  - une copie intégrale de l'acte de décès de l'assuré ou bien la notification de la perte totale et irréversible d'autonomie ;
  - une copie intégrale de l'acte de naissance de l'assuré délivrée depuis moins de 3 mois ;
  - un certificat médical attestant que le décès est dû ou non à une cause naturelle ;
- les pièces justificatives de la qualité de bénéficiaire ;
- la preuve, apportée par le bénéficiaire, de la relation directe de cause à effet entre l'accident et le décès ou la perte totale et irréversible d'autonomie de l'assuré, ainsi que la preuve de la nature de l'accident.

## Article 8

### *Garantie rente de conjoint*

Cette garantie a pour objet d'assurer au conjoint, au partenaire passé, ou au concubin survivant, le service d'une rente viagère et éventuellement d'une rente temporaire en cas de décès de l'assuré.

#### 8.1. Rente viagère

La rente viagère est versée tant que le conjoint, partenaire passé ou concubin est en vie.

Le montant de la rente viagère est égal à un pourcentage de la base de calcul des prestations.

#### 8.2. Rente temporaire

Votre contrat prévoit le versement d'une rente temporaire. La rente temporaire est versée jusqu'à ce que le conjoint puisse bénéficier de la pension de réversion du régime de retraite complémentaire de l'ARRCO.

Le partenaire pacsé ou le concubin est assimilé au conjoint pour l'application de ces dispositions. Ses droits sont examinés par référence aux conditions d'attribution de la pension de réversion au conjoint par le régime de retraite complémentaire de l'ARRCO.

Le montant de la rente temporaire est égal à un pourcentage de la base de calcul des prestations.

#### 8.3. Paiement et durée

La date d'effet de la rente de conjoint est fixée au premier jour du mois suivant la date du décès. Les rentes sont payables par trimestre civil, à terme échu.

La rente temporaire cesse à la date à laquelle le conjoint peut prétendre à la pension de réversion du régime de retraite complémentaire de l'ARRCO ou celle à laquelle le partenaire pacsé ou le concubin aurait pu y prétendre s'il avait été marié à l'assuré.

Lors du décès du bénéficiaire, la rente viagère et le, cas échéant, la rente temporaire cessent d'être dues à la fin du trimestre au cours duquel le décès est survenu.

#### 8.4. Pièces justificatives

Nous effectuons le règlement des prestations relatives à la rente de conjoint après réception de l'ensemble des pièces justificatives que vous nous aurez transmises, comprenant en complément de celles demandées à l'article 7.8 :

- l'avis d'imposition de l'assuré ;
- une copie intégrale de l'acte de naissance du bénéficiaire délivrée depuis moins de 3 mois ;
- un relevé d'identité bancaire permettant le versement des prestations ;
- le numéro de sécurité sociale du bénéficiaire.

Pour les concubins, il conviendra en outre de fournir toutes pièces prouvant que l'assuré et le bénéficiaire aient une vie commune notoire et permanente depuis au moins 2 ans ou qu'un enfant est né de leur union.

## Article 9

### *Garantie rente d'éducation*

Cette garantie a pour objet d'assurer à chaque enfant à charge le service d'une rente d'éducation, en cas de décès de l'assuré.

#### 9.1. Montant de la rente d'éducation

Le montant annuel de la rente temporaire est fixé en pourcentage de la base de calcul des prestations. Il peut être progressif selon l'âge de l'enfant.



Si l'enfant bénéficiaire devient orphelin de père et de mère du fait du décès postérieur du dernier parent non (re)marié, non (re)pacsé, la rente d'éducation pourra être majorée.

Cette rente d'éducation est versée à titre viager pour les enfants handicapés tels que définis à l'article 3.3.

En cas de prédécès du conjoint de l'assuré, il peut être versé une rente supplémentaire pour chaque enfant à charge âgé de moins de 17 ans.

## 9.2. Paiements et durée

La date d'effet de la rente d'éducation est fixée au premier jour du mois suivant le décès de l'assuré.

En cas de rente progressive, la majoration intervient au premier jour du trimestre civil suivant l'anniversaire de l'enfant.

Les rentes sont payées par trimestre civil, à terme échu.

La rente est versée au représentant légal de l'enfant ou à l'enfant à charge, sur sa demande, s'il a la capacité juridique.

Toute modification de la situation de l'enfant à charge, autre que la limite d'âge prévue au contrat, doit nous être signalée sans délai.

Si l'enfant bénéficiaire devient orphelin de père et de mère du fait du décès du dernier parent non (re)marié, non (re)pacsé, la rente d'éducation pourra être majorée au premier jour du mois suivant le décès du dernier parent.

Nous demandons annuellement de justifier que les enfants à charge continuent de remplir les conditions requises pour la poursuite du versement des prestations.

Le service de la rente cesse définitivement à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions requises pour être bénéficiaire. Il en est de même en cas de décès de l'enfant bénéficiaire.

## 9.3. Pièces justificatives

Nous effectuons le règlement des prestations relatives à la rente d'éducation après réception de l'ensemble des pièces justificatives que vous nous aurez transmises, comprenant en complément de celles demandées à l'article 7.8 :

- l'avis d'imposition de l'assuré ;
- une copie intégrale de l'acte de naissance du bénéficiaire délivrée depuis moins de 3 mois ;
- un relevé d'identité bancaire permettant le versement des prestations ;
- le numéro de sécurité sociale du bénéficiaire.

## Article 10

### *Garanties incapacité temporaire-invalidité*

#### 10.1. Définition des garanties

Les garanties incapacité temporaire et invalidité ont pour objet d'indemniser les assurés, contraints par suite de maladie ou d'accident, d'interrompre partiellement ou totalement leur activité.

Ces garanties s'appliquent aux arrêts de travail, constatés médicalement et que nous reconnaissons, ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale, au titre de l'assurance maladie ou au titre de l'assurance des accidents du travail et maladies professionnelles.

Les arrêts de travail indemnisés par la sécurité sociale au titre du congé de maternité, de paternité ou d'adoption n'entrent pas dans l'objet de la garantie.



## 10.2. Garantie incapacité temporaire

### 1. Définition

Tout assuré cessant son travail par suite de maladie ou d'accident est considéré en incapacité temporaire de travail. Il doit en outre percevoir des indemnités de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou au titre de l'assurance des accidents de travail et maladies professionnelles pour pouvoir bénéficier de nos indemnités journalières complémentaires.

Les indemnités journalières sont déterminées sur une base journalière qui correspond à la base de calcul de prestations divisée par 360. Les prestations garanties sont exprimées sous déduction des indemnités journalières brutes de sécurité sociale.

Lorsque, du fait notamment d'une mesure de sanction prise par la sécurité sociale, les indemnités de cet organisme sont :

- réduites, les indemnités journalières complémentaires que nous versons ne compenseront pas cette minoration ;
- supprimées, le versement des indemnités journalières complémentaires sera suspendu.

Pour vos anciens salariés bénéficiant du maintien de la garantie incapacité temporaire dans le cadre de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008, les prestations maintenues ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités journalières d'un montant supérieur à celui des allocations de chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période compte tenu des indemnités versées par la sécurité sociale et de tout autre revenu d'activité ou de remplacement.

Le versement des indemnités journalières complémentaires débute à l'issue d'une période d'incapacité de travail dénommée franchise.

### 2. Rechute

Après un premier arrêt de travail que nous avons indemnisé, tout nouvel arrêt de travail pendant la durée de l'affiliation de l'assuré, donnant lieu au paiement des indemnités journalières complémentaires et survenant dans un délai maximum de 2 mois suivant la reprise du travail, est considéré comme une rechute.

Aucune franchise, en dehors de celle éventuellement pratiquée par la sécurité sociale, n'est alors appliquée et les prestations sont calculées sur les mêmes bases que celles de l'arrêt de travail précédent.

La garantie en vigueur à la date du premier arrêt de travail est retenue pour le calcul des prestations.

### 3. Paiement et durée des prestations

Nous effectuons le règlement des indemnités journalières après réception de l'ensemble des pièces justificatives que vous nous aurez transmises.

La déclaration de sinistre doit être effectuée dans les 2 mois suivant la fin de la période de franchise, au-delà, les indemnités seront versées à compter de la date de réception de la déclaration.

Tant que le contrat de travail de l'assuré n'est pas rompu, ces prestations vous sont réglées et vous les reversez à l'assuré après calcul et précompte des charges sociales. En cas de rupture du contrat de travail, les prestations sont versées directement à l'assuré.

Le service des indemnités journalières cesse :

- à la date à laquelle prennent fin les indemnités journalières servies par la sécurité sociale ;
- en cas de contrôle médical, à la date à laquelle l'assuré ne justifie plus d'une incapacité au sens du présent contrat ;
- et, en tout état de cause, à compter de la date d'effet d'une pension de retraite servie par le régime général de la sécurité sociale ou par un régime complémentaire AGIRC ou ARRCO, sauf en cas de cumul emploi-retraite.

### 10.3. Garantie invalidité

#### 1. Définition

Il peut être attribué une rente d'invalidité à tout assuré considéré :

- en invalidité permanente partielle ou totale lorsque, par suite d'accident ou de maladie, il est atteint d'une invalidité, constatée médicalement et que nous reconnaissons, réduisant partiellement ou totalement sa capacité à exercer une activité professionnelle ;
- et qui bénéficie, en outre :
  - d'une pension d'invalidité de 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale ;
  - ou d'une rente d'incapacité permanente reconnue par la sécurité sociale, à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, dont le taux est au moins égal à 33 %.

Le montant de la rente d'invalidité est fixé en pourcentage de la base de calcul des prestations.

L'incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle correspondant à un taux d'incapacité égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % est assimilée à une invalidité de la 1<sup>re</sup> catégorie de la sécurité sociale.

Lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 %, l'assimilation est faite à une invalidité de 2<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale. La perception d'une allocation de tierce personne de la sécurité sociale entraîne l'assimilation à une invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale.

#### 2. Paiement et durée des prestations

Les rentes complémentaires d'invalidité sont versées à l'assuré par trimestre civil, à terme échu. Le premier et le dernier paiement peuvent ne représenter qu'un prorata de rente.

Les rentes d'invalidité cessent :

- à la date à laquelle l'assuré cesse de percevoir une pension d'invalidité ou une rente, au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, versées par la sécurité sociale ;
- à la date à laquelle il ne justifie plus d'un état d'invalidité au sens du présent contrat ;
- et, en tout état de cause, à la date d'effet d'une pension de retraite servie par le régime général de la sécurité sociale ou par un régime complémentaire AGIRC ou ARRCO.

### 10.4. Allocation tierce personne

Une allocation tierce personne est versée à l'assuré bénéficiant d'une pension d'invalidité 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale.

### 10.5. Reprise d'activité

En cas de reprise d'activité, si l'assuré continue de bénéficier d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité, nous accordons des prestations complémentaires réduites dans la limite fixée par la règle de cumul ci-dessous.

### 10.6. Règle du cumul

L'ensemble des prestations perçues par l'assuré au titre d'une incapacité temporaire de travail ou d'une invalidité permanente, ne pourra être supérieur au salaire net de l'assuré.

L'ensemble des prestations regroupe la rémunération versée par l'employeur, les prestations versées en application du présent contrat, celles servies par la sécurité sociale et tout autre organisme de prévoyance collective obligatoire ou celles versées par l'assurance chômage.

S'il n'en était pas ainsi, les prestations seraient alors réduites à due concurrence.

Dans le cas où l'assuré bénéficiant d'une rente d'invalidité reprend une activité à temps partiel, le calcul des prestations pouvant lui être versées dans le cadre de la règle de cumul est effectué une fois pour toutes au moment de la reprise d'activité à temps partiel.

## 10.7. Subrogation

Nous pouvons exercer toute action contre les tiers responsables, pour obtenir le recouvrement des prestations payées.

## 10.8. Pièces justificatives

Tout accident ou maladie entraînant un arrêt de travail pouvant donner lieu à prestations complémentaires d'incapacité temporaire ou d'invalidité doit nous être déclaré par lettre, accompagnée de l'ensemble des pièces justificatives :

- déclaration d'arrêt de travail ;
- décomptes de la sécurité sociale ;
- notification d'attribution d'une pension d'invalidité ;
- notification d'attribution d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle.

## Article 11

### *Généralités de votre contrat*

#### 11.1. Autorité de contrôle

Nous sommes soumis au contrôle de l'autorité de contrôle prudentiel, ACP, 61, rue Taitbout, 75009 Paris.

#### 11.2. Prescription

Le délai de prescription de toute action dérivant de votre contrat est de 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

La prescription est portée à 10 ans lorsque le bénéficiaire n'est pas l'assuré.

Elle est portée à 5 ans en ce qui concerne l'incapacité de travail.

#### 11.3. Informatique et libertés

Conformément à la loi « informatique et libertés », les assurés ont libre accès aux informations les concernant sur nos fichiers. Ils peuvent également demander la rectification de ces informations.

Sauf opposition écrite de la part des assurés, ces informations peuvent nous être communiquées ainsi qu'à nos partenaires, dont la liste leur sera transmise sur simple demande.

Les courriers sont à adresser à : Malakoff Médéric, secrétariat général, 21, rue Laffitte, 75317 Paris Cedex 09, ou par e-mail : [sgil@malakoffmederic.com](mailto:sgil@malakoffmederic.com).

## TITRE II

### **DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX GARANTIES**

## Article 12

### *Taux de cotisations*

Les taux de cotisations sont fixés à :

*(En pourcentage.)*

COLLÈGE cadres et article 36	MONTANT DES COTISATIONS											
	Option 1			Option 2			Option 3			Option 4		
Garantie	TA	TB	TC	TA	TB	TC	TA	TB	TC	TA	TB	TC
Capital décès toutes causes	0,80	0,83	0,30	0,40	0,42	0,14	0,54	0,56	0,19	0,23	0,24	0,09

COLLÈGE cadres et article 36	MONTANT DES COTISATIONS											
	Option 1			Option 2			Option 3			Option 4		
Capital décès accident	0,10	0,10	0,03	0,09	0,09	0,03	0,05	0,05	0,02	0,06	0,06	0,02
Frais d'obsèques	0,05	0,05	0,02	0,04	0,04	0,02	0,05	0,05	0,02	0,05	0,05	0,02
Allocations d'édu- cation				0,42	0,43	0,16				0,46	0,47	0,17
Rente de conjoint							0,31	0,32	0,12	0,15	0,16	0,05
Indemnités journa- lières	0,46	0,95	0,34	0,46	0,95	0,34	0,46	0,95	0,34	0,46	0,95	0,34
Invalidité	0,84	1,67	0,61	0,84	1,67	0,61	0,84	1,67	0,61	0,84	1,67	0,61
Total cotisations	2,25	3,60	1,30	2,25	3,60	1,30	2,25	3,60	1,30	2,25	3,60	1,30

(En pourcentage.)

COLLÈGE non cadres	MONTANT DES COTISATIONS							
	Option 1		Option 2		Option 3		Option 4	
Garantie	TA	TB	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès toutes causes	0,80	0,79	0,39	0,39	0,54	0,52	0,24	0,24
Capital décès accident	0,09	0,09	0,09	0,08	0,05	0,05	0,06	0,06
Frais d'obsèques	0,06	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
Allocations d'édu- cation			0,42	0,41			0,46	0,43
Rente de conjoint					0,31	0,31	0,15	0,15
Indemnités journa- lières	0,46	0,89	0,46	0,89	0,46	0,89	0,46	0,89
Invalidité	0,83	1,58	0,83	1,58	0,83	1,58	0,83	1,58
Total cotisations	2,24	3,40	2,24	3,40	2,24	3,40	2,24	3,40

### Article 13

#### Montant des garanties

(En pourcentage.)

COLLÈGE ENSEMBLE du personnel en activité	OPTION 1	OPTION 2	OPTION 3	OPTION 4
<b>Capital décès de l'assuré</b>	TA/TB/TC			
– capital de base/décès toute cause ou invalidité totale et permanente (en pourcentage du salaire de réf- érence)				
– quelle que soit la situation familiale de l'assuré	400 %	250 %	250 %	100 %

COLLÈGE ENSEMBLE du personnel en activité	OPTION 1	OPTION 2	OPTION 3	OPTION 4
<ul style="list-style-type: none"><li>– supplément en cas d'accident (en pourcentage du salaire de référence)</li><li>– double effet (en pourcentage du capital de base y compris majorations familiales, versé aux enfants à charge en cas de décès concomitant ou rapproché du conjoint au sens strict)</li></ul>	200 %          100 % du capital de base			
<b>Frais d'obsèques</b> (en pourcentage du PMSS *)  <ul style="list-style-type: none"><li>– assuré, conjoint, tiers lié à l'assuré par un Pacs, concubin, enfant à charge</li></ul>	PMSS (*)          200 %			
<b>Allocations d'éducation</b> (en pourcentage du salaire de référence)  <ul style="list-style-type: none"><li>– allocation d'éducation de base</li><li>– enfant à charge de moins de 17 ans</li><li>– enfant à charge de 17 à 26 ans</li><li>– allocation d'orphelins de père ou de mère (en cas de prédécès du conjoint)</li><li>– enfant à charge de moins de 17 ans</li><li>– allocation d'orphelins de père et de mère</li></ul> Par enfant	TA/TB/TC  			

COLLÈGE ENSEMBLE du personnel en activité	OPTION 1	OPTION 2	OPTION 3	OPTION 4
– 1 <sup>re</sup> catégorie, rente accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente est compris entre 33 % et 65 %	48 % du salaire brut			
– 2 <sup>e</sup> ou 3 <sup>e</sup> catégorie, rente accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente est égal ou supérieur à 66 %	80 % du salaire brut			
– allocation tierce personne (3 <sup>e</sup> catégorie)	Oui (valeur au 1 <sup>er</sup> juillet 2011 : 5 516 € par an)			
(*) PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale (valeur 2012 : 3 031 €).				

### **Article 14**

#### *Date d'effet*

Le contrat prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Fait à Paris, le 16 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### CONTRAT D'ADHÉSION FRAIS DE SANTÉ

---

Dans ce contrat, nous utilisons les termes suivants :

Le souscripteur est l'entreprise souscrivant le contrat pour son compte et pour celui des sociétés constituant le périmètre de souscription tel que défini à l'article 1.3 du présent contrat. Il sera désigné par vous.

L'organisme assureur est l'institution de prévoyance qui garantit les risques souscrits. Il sera désigné par nous.

Les catégories de personnel renvoient aux catégories de personnel pour lesquelles vous avez conclu ce contrat frais de santé. Elles sont définies à l'article 1.2 du présent contrat.

Les assurés sont les salariés et anciens salariés bénéficiaires du contrat, c'est-à-dire appartenant à l'une des catégories de personnel prévue au présent contrat.

Les ayants droit sont les membres de la famille d'un assuré pouvant bénéficier des garanties du contrat.

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

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

##### *Dispositions relatives à la vie de votre contrat*

#### 1.1. Objet de votre contrat

Votre contrat est un contrat d'assurance collectif à adhésion obligatoire que vous souscrivez auprès de Malakoff Médéric Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale.

Il a pour objet de fixer les conditions dans lesquelles nous accordons à vos salariés et à leurs ayants droit, le remboursement de tout ou partie des frais de santé engagés en cas d'accident, de maladie ou de maternité.

Votre contrat répond aux critères qualifiant les contrats de « responsables » par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, décrits à l'article 6.3 du présent contrat.

Votre contrat se compose de deux parties indissociables :

- les dispositions générales définissant les obligations de chacun ainsi que l'ensemble des garanties que nous proposons ;
- les dispositions particulières qui comportent notamment :
  - la date d'effet de votre contrat ;
  - la nature et le montant des prestations ;
  - les taux de cotisation correspondant aux garanties prévues.

Il peut être complété d'avenants susceptibles de venir modifier ultérieurement les dispositions souscrites.

#### 1.2. Définition des catégories de personnel

La catégorie de personnel assurée par votre contrat est : l'ensemble du personnel en activité.

Par ailleurs, peuvent être affiliés au régime à titre facultatif : les conjoints non à charge au sens de la sécurité sociale, disposant ou non d'une mutuelle.\*

### 1.3. Périmètre de souscription

Vous souscrivez pour votre propre compte et celui des sociétés constituant le périmètre de souscription dont vous avez reçu mandat à cet effet.

Le périmètre de souscription est constitué des sociétés suivantes :

SIREN N°	ENTREPRISE N°	CONTRAT N°	RAISON SOCIALE
775 671 878 00707	166 028	M1/M46412-0001-S	Unédic
775 671 878 00566	166 028	M1/M46412-0001-S	Délégation Unédic AGS

### 1.4. Prise d'effet et renouvellement de votre contrat

Votre contrat prend effet à la date indiquée aux dispositions particulières. Il doit nous être retourné signé. Il expire après une période de 36 mois et peut être renouvelé expressément pour une durée de 1 année après cette période par lettre recommandée avec avis de réception, dans la limite de deux reconductions.

### 1.5. Résiliation annuelle de votre contrat

Votre contrat peut être résilié par chacune des parties au 31 décembre. Une lettre recommandée avec avis de réception doit être envoyée à l'autre partie au moins 2 mois avant la fin de l'année, soit au plus tard le 31 octobre.

### 1.6. Révision de votre contrat

Votre contrat peut être modifié en cours d'année. Les nouvelles conditions prennent alors effet à la date d'effet de l'avenant.

En cas d'instauration ou de modification par les pouvoirs publics de taxes, contributions ou charges de toute nature, assises sur les cotisations et/ou en cas de modification de la législation ou de la réglementation impactant les garanties, nous réviserons les garanties et les taux de cotisation de votre contrat.

A compter de l'envoi de la notification vous avez 2 mois pour accepter ou refuser les nouvelles conditions, à défaut d'accord trouvé entre vous et nous, le contrat sera résilié de votre fait.

### 1.7. Situation juridique ou économique

Vous devez nous informer de toute transformation intervenant dans votre situation juridique ou économique de façon à nous permettre de :

- maintenir ou adapter les garanties de vos salariés ;
- procéder à la résiliation de votre contrat par lettre recommandée avec avis de réception.

### 1.8. Clause attributive

Tout différend entre Malakoff Médéric Prévoyance et vous, si vous êtes une société commerciale, est de la compétence des tribunaux de notre siège social.

## Article 2

### *Obligations d'information*

#### 2.1. Obligations déclaratives

Vous vous engagez à affilier tous vos salariés présents et futurs appartenant à la catégorie de personnel assurée et à nous adresser les bulletins individuels d'affiliation complétés et signés par les assurés dans les 30 jours suivant leur entrée dans la catégorie de personnel assurée.



Ces bulletins devront également être adressés en cas de changement de situation familiale d'un assuré.

Vous devez également nous signaler les modifications de situation professionnelle de vos salariés dans un délai de 30 jours.

## 2.2. Obligations déclaratives en fin d'exercice

Vous nous faites parvenir à la fin de chaque exercice, au plus tard au 31 janvier suivant, la liste des assurés, précisant notamment pour chacun : nom, prénoms, date de naissance, numéro d'immatriculation à la sécurité sociale, situation de famille, date d'entrée et de sortie dans l'exercice.

Vous tenez vos états de personnel à notre disposition pour consultation éventuelle.

## 2.3. Notice d'information à destination des assurés

Vous devez remettre aux assurés la notice d'information que nous avons établie. Celle-ci définit les garanties souscrites et leurs modalités d'entrée en vigueur, ainsi que les formalités à accomplir pour obtenir un remboursement.

La preuve de la remise de la notice d'information à l'assuré et de l'information relative aux modifications contractuelles vous incombe.

Vous devez informer par écrit les assurés de toute modification de leurs droits et obligations.

# Article 3

## *Affiliation des assurés et définition de ses ayants droit*

### 3.1. Demande d'affiliation

Pour bénéficier des garanties, vos salariés doivent compléter et signer un bulletin individuel d'affiliation en indiquant la liste de leurs ayants droit s'il y a lieu. Ils vous remettent leur bulletin accompagné des pièces nécessaires à l'affiliation. Vous vous engagez à nous les faire parvenir.

Pour le conjoint non à charge de l'assuré déjà connu par nos services à la date d'effet du présent contrat, la situation actuelle est maintenue. Toutefois, celui-ci pourra demander sa radiation jusqu'au 31 mars 2012 et ne pourra pas être réinscrit pendant une période de 2 ans.

Pour le conjoint non à charge au sens de la sécurité sociale non connu par nos services à la date d'effet du présent contrat, l'inscription prendra effet au premier jour du mois suivant la réception de la demande d'affiliation.

Concernant l'affiliation éventuelle d'un conjoint, partenaire lié à l'assuré par un Pacs ou concubin non à charge au sens de la sécurité sociale, les régies sont les suivantes :

DURÉE D'AFFILIATION	AFFILIATION DU CONJOINT non à charge au sens de la sécurité sociale (minimum de 36 mois sauf radiation de l'assuré principal) (*). En cas de renonciation, il est cependant possible de souscrire à nouveau après une période de radiation de 2 ans.
Sauf : – changement de situation économique (conjoint non à charge qui devient à charge de l'assuré au sens de la sécurité sociale) – changement de situation de couple (divorce, dissolution d'un pacte civil de solidarité, fin de concubinage, etc.)	1 <sup>er</sup> jour du mois qui suit l'événement
(*) Ce délai est décompté à partir de la date de radiation notifié.	

### 3.2. Fausse déclaration

L'assurance est nulle en cas de réticence ou fausse déclaration intentionnelle de la part de l'assuré ou de votre part de nature à changer l'objet du risque garanti ou à en fausser notre appréciation. Les cotisations payées nous sont acquises.

### 3.3. Définition des ayants droit

Lorsqu'ils bénéficient des prestations, les ayants droit de l'assuré sont :

- le conjoint à charge au sens de la sécurité sociale, et à défaut :
  - la personne ayant conclu avec l'assuré célibataire, veuf ou divorcé, un Pacs, et étant à charge au sens de la sécurité sociale ;
  - ou le concubin de l'assuré célibataire, veuf ou divorcé, à charge au sens de la sécurité sociale.
- les enfants considérés comme ayants droit par la sécurité sociale au titre de l'assuré, de son conjoint, du partenaire lié à l'assuré par un Pacs ou de son concubin, à charge au titre de la sécurité sociale, ainsi que les enfants de moins de 21 ans qui exercent une activité professionnelle leur procurant un revenu inférieur à 55 % du Smic ;
- les enfants, quel que soit leur âge, percevant une allocation d'éducation pour enfant handicapé prévue à l'article L. 541-1 du code de la sécurité sociale ou une allocation d'adulte handicapé prévue à l'article L. 821-1 du code de la sécurité sociale.

Sont également considérés comme ayants droit jusqu'à la fin de leur 28<sup>e</sup> anniversaire :

- les enfants qui poursuivent leurs études et qui :
  - soit, bénéficient du régime des étudiants en application de l'article L. 381-3 du code de la sécurité sociale ;
  - soit, sont considérés par la sécurité sociale comme ayants droit de l'assuré, de son conjoint, du partenaire lié à l'assuré par un Pacs, ou de son concubin à charge au sens de la sécurité sociale.
- les enfants en contrat d'apprentissage, ou en contrat de professionnalisation et qui perçoivent une rémunération limitée à 55 % du Smic ;
- les enfants de moins de 28 ans vivant sous le même toit que l'assuré et exerçant une activité professionnelle leur procurant un revenu inférieur à 55 % du Smic,
- les enfants primo demandeurs d'emploi, inscrits à Pôle emploi.

Sont également considérés comme ayants droit les ascendants considérés par la sécurité sociale comme ayants droit de l'assuré, de son conjoint, du partenaire lié à l'assuré par un Pacs, ou de son concubin à charge au sens de la sécurité sociale.

### 3.4. Structures d'affiliation

Vous avez choisi, pour l'affiliation de vos salariés, les structures suivantes :

- assuré + ayants droit à charge au sens de la sécurité sociale : l'affiliation de l'assuré est obligatoire. Il peut, s'il y a lieu, être affilié avec ses ayants droit à charge ;
- conjoints non à charge au sens de la sécurité sociale : l'assuré peut, s'il le souhaite, affilier son conjoint, partenaire lié par un Pacs ou son concubin non à charge au sens de la sécurité sociale, qu'il bénéficie ou non d'une mutuelle par ailleurs, en contrepartie du paiement d'une cotisation.

## Article 4

### *Durée des garanties*

#### 4.1. Prise d'effet des garanties

##### 1. Pour les assurés

Les garanties prennent effet :

- à la date d'effet de votre contrat pour tous vos salariés appartenant à la catégorie de personnel assurée à cette date ;

- à la date d'entrée dans la catégorie de personnel assurée (embauche, promotion), postérieurement à la souscription.

2. Pour les ayants droit dans le cadre de la structure assuré + ayants droit à charge au sens de la sécurité sociale

Les garanties prennent effet :

- à la même date que l'assuré ;
- ou à la date à laquelle ils répondent aux conditions d'ayants droit.

3. Pour les conjoints non à charge au sens de la sécurité sociale

Les garanties prennent effet :

- à la date d'effet du présent contrat ;
- ou postérieurement à la date de demande d'affiliation.

4. Pour vos anciens salariés et leurs ayants droit bénéficiant du maintien des garanties au titre de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) à la date d'effet de votre contrat : vos anciens salariés et leur ayants droit couverts précédemment par un autre organisme assureur, peuvent bénéficier des garanties du contrat s'ils continuent à remplir les conditions de l'article 4.4, et sous réserve du paiement des cotisations correspondantes.

#### 4.2. Cessation des garanties

1. Pour les assurés

Les garanties cessent :

- à la date d'effet de la résiliation de votre contrat ;
- à la date de suspension du contrat de travail de l'assuré, sauf dispositions de l'article 4.3 ;
- à la date à laquelle il cesse d'appartenir à la catégorie de personnel assurée, sauf en cas de maintien des garanties dans le cadre de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008 ;
- à la date à laquelle l'ancien salarié cesse de remplir les conditions lui permettant de bénéficier du maintien des garanties dans le cadre de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008, et ce dans la limite de 9 mois ;
- à la date d'effet de la retraite de la sécurité sociale de l'assuré (sauf dans le cas de cumul emploi-retraite).

En l'absence de déclaration de la radiation d'un assuré de votre part, nous pourrions réclamer le remboursement des sommes indûment versées.

2. Pour les ayants droit

Les garanties cessent à la même date que celles de l'assuré. De plus, les garanties cessent à la date à laquelle les ayants droit ne répondent plus aux conditions prévues pour être définis comme ayants droit, ou à la date à laquelle leur radiation est demandée.

Les membres de la famille, une fois radiés, ne pourront plus bénéficier de la garantie du contrat. Cette radiation est définitive, sauf changement de situation économique (ayant droit à nouveau à charge de l'assuré principal au sens de la sécurité sociale).

#### 4.3. Maintien des garanties en cas de contrat de travail suspendu

Les garanties et leurs évolutions continuent à s'appliquer aux assurés dont le contrat de travail est suspendu, s'ils sont en arrêt de travail, indemnisés à ce titre par la sécurité sociale ; ou s'ils bénéficient d'un maintien de rémunération de votre part.

Les garanties sont maintenues tant qu'ils font partie de vos effectifs. De plus en cas de cumul emploi-retraite, le maintien est limité à la période de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Les cotisations sont intégralement dues.

#### 4.4. Pour vos anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties dans le cadre de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par le régime d'assurance chômage, en dehors du cas de licenciement pour faute lourde, l'assuré peut opter pour le maintien de ses garanties. Ce maintien est également accordé aux ayants droit déclarés de l'assuré.

Le contrat de travail doit avoir été d'une durée au moins égale à 1 mois. Les droits à garanties doivent avoir été ouverts avant la rupture du contrat de travail.

Le maintien des garanties prend effet au lendemain de la date de rupture du contrat de travail. Vous êtes tenu de nous remettre, les éléments suivants :

- la demande nominative de maintien des garanties (sous réserve du délai de réflexion de 10 jours de renonciation de la part de l'ancien salarié) ;
- le justificatif de prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- l'information relative à toute modification de la situation de l'ancien salarié entraînant la cessation du maintien des garanties ;
- les dates de début et de fin de la période de maintien.

La durée du maintien des garanties est égale à celle du dernier contrat de travail de l'ancien salarié, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

En cas de modification du contrat d'assurance, les modifications de garanties sont appliquées à l'ancien salarié et à ses ayants droit.

Le maintien des garanties cesse :

- à la date de cessation du versement des allocations payées par le régime d'assurance chômage ;
- à la date de reprise d'une activité professionnelle par l'ancien salarié ;
- à la date d'effet de la retraite sécurité sociale de l'ancien salarié ;
- à l'issue de la durée de maintien à laquelle l'ancien salarié a droit et ce dans la limite de 9 mois ;
- à la date d'effet de la résiliation de votre contrat.

Toute suspension des allocations chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas pour effet de prolonger d'autant la période de maintien des garanties.

Nous pouvons, à tout moment, vous demander de justifier que l'ancien salarié remplit les conditions requises pour bénéficier du maintien des garanties.

#### 4.5. Maintien des garanties aux ayants droit d'un assuré décédé

En cas de décès d'un assuré, les personnes de sa famille précédemment garanties restent couvertes sans contrepartie de cotisations pendant une période de 12 mois, sous réserve que :

- le conjoint ne se remarie pas ou ne conclut pas de Pacs ;
- le partenaire pacsé ne se marie pas ou ne conclut pas de nouveau Pacs ;
- le concubin ne se marie pas ou ne conclut pas de Pacs ;
- les enfants et ascendants continuent de remplir les conditions prévues pour être bénéficiaires, et que le contrat demeure en vigueur pendant cette période.

Au-delà de cette période de garantie, les ayants droit ont la possibilité de souscrire, sans délai d'attente ni formalités médicales, un contrat individuel. Ils doivent en faire la demande avant l'expiration de la période de garantie précitée.

#### 4.6. Maintien individuel des garanties à vos anciens salariés

Peuvent souscrire un contrat individuel sans formalités médicales et sans période probatoire vos anciens salariés bénéficiant de prestations d'incapacité ou d'invalidité, ou d'une pension de retraite, ou d'un revenu de remplacement à la suite d'un licenciement.

Ils doivent en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou le décès de l'assuré.

Dans le cas particulier de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008, le terme du délai de 6 mois est reporté à la date à laquelle le bénéfice du maintien des garanties prend fin.

De même, en cas de résiliation du contrat, les assurés peuvent souscrire un contrat individuel sans formalités médicales et sans période probatoire s'ils en font la demande dans les 2 mois suivant la date d'effet de la résiliation.

### Article 5

#### *Cotisations*

##### 5.1. Montant et révision des cotisations

Les cotisations que vous versez sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Les taux de cotisations sont précisés à l'article 8 du présent contrat.

Les cotisations seront maintenues pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 31 décembre 2013, sous réserve des dispositions de l'article 1.6 du présent contrat relatif à la révision de votre contrat, 2<sup>e</sup> paragraphe.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, les taux seront indexés par le différentiel entre l'évolution du plafond de la sécurité sociale et l'indice décidé par notre assemblée générale paritaire, tout en tenant compte de l'équilibre du contrat. Cette indexation sera soumise à votre connaissance avant le 31 octobre de l'exercice.

Par ailleurs, les frais sont fixés à 9 % des cotisations, hors taxes.

Nous vous informons du changement de taux de cotisation avant le 31 octobre. Au cours des 2 mois qui suivent, vous avez la possibilité de résilier votre contrat au 31 décembre par lettre recommandée avec avis de réception envoyée à notre siège social.

##### 5.2. Paiement des cotisations

Vos cotisations, y compris les taxes éventuelles, sont payables trimestriellement à terme échu dans les 15 premiers jours de chaque trimestre civil. Il en est de même pour le paiement des cotisations trimestrielles dues pour le maintien des garanties dans le cadre de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008.

En cas d'affiliation d'un assuré en cours de mois, les cotisations correspondantes sont dues à partir du mois suivant.

En cas de radiation d'un assuré en cours de mois, les cotisations correspondantes sont dues pour le mois en cours.

Chacun des paiements doit être accompagné de la déclaration trimestrielle mentionnant :

- le nombre d'assurés à la fin du trimestre civil concerné ;
- la ou les bases de calcul des cotisations pour la période concernée et pour vos anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties dans le cadre de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008 :
  - les bulletins nominatifs de maintien de garanties (sous réserve du délai de réflexion de 10 jours) ;
  - les justificatifs, pour chacun d'eux, de prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
  - les dates de début et de fin de période de maintien.

### 5.3. Recouvrement des cotisations

Vous êtes le seul responsable du paiement des cotisations. A ce titre, vous procédez vous-même à leur calcul et à leur versement aux échéances prévues sur notre bordereau d'appel.

A défaut de paiement de l'intégralité de vos cotisations dans les 15 premiers jours de chaque trimestre civil, une mise en demeure de paiement chiffrée vous est adressée par lettre recommandée.

Si le paiement n'est pas intervenu :

- les garanties sont suspendues 30 jours après l'envoi de la lettre de mise en demeure ;
- votre contrat est résilié 10 jours après la date d'effet de la suspension.

Les cotisations antérieures à la date de résiliation restent dues. Nous avons la faculté d'en poursuivre le recouvrement par tous les moyens de droit.

## Article 6

### *Prestations*

#### 6.1. Définition des prestations

La nature et le niveau des garanties sont indiqués au tableau des prestations figurant à l'article 9 du présent contrat.

Conformément aux dispositions particulières. Votre contrat prend en charge, dans la limite du niveau de garanties, le remboursement :

- des frais restant à charge après remboursement de la sécurité sociale pour les actes faisant l'objet d'une prise en charge de la sécurité sociale ;
- des dépenses de soins médicalement prescrites à caractère thérapeutique non prises en charge par la sécurité sociale ;
- des dépenses de soins prises en charge dans le cadre de forfaits spécifiques prévus aux dispositions particulières ;
- des dépenses de prévention mentionnées aux dispositions particulières.

Pour les prestations remboursées par la sécurité sociale : le niveau des prestations est établi en fonction de la codification des actes médicaux, du tarif en vigueur fixé par la sécurité sociale (base du remboursement de la sécurité sociale ou ticket modérateur), et de la législation en vigueur à la date des soins.

Le montant retenu pour les dépenses engagées est celui déclaré à la sécurité sociale et figurant sur le décompte de prestation de cet organisme ou, en l'absence de prise en charge par la sécurité sociale, celui facturé à l'assuré et à ses ayants droit.

Les frais doivent avoir été engagés pendant la période de garantie. La date des soins retenue est celle prise en compte par la sécurité sociale ou celle de facturation pour les actes non pris en charge par la sécurité sociale.

Les demandes de prestations doivent nous être adressées dans un délai maximum de 2 ans à compter de la date des soins.

Toute réticence ou fausse déclaration intentionnelle de la part de l'assuré ou de votre part entraînera la nullité de l'assurance et la déchéance de tous droits aux prestations.

#### 6.2. Limites des remboursements

Les pénalités financières appliquées hors parcours de soins ou en cas de refus d'accès au dossier médical personnel, la contribution forfaitaire et les franchises médicales ne donnent pas lieu à remboursement de notre part, conformément à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

Le total de nos remboursements, de ceux de la sécurité sociale et de tout autre organisme complémentaire ainsi que les pénalités financières, la contribution forfaitaire et les franchises médicales, ne peut excéder le montant des dépenses engagées telles que définies à l'article 6.1.

Les forfaits annuels ne sont pas cumulables d'une année sur l'autre. Ainsi, un forfait non utilisé sur une année ne sera pas reporté sur l'année suivante.

Pour les adultes et les enfants de plus de 18 ans, nous participons à la prise en charge d'une paire de lunettes par an et par bénéficiaire. Cette limite ne s'applique pas aux enfants de moins de 18 ans.

Dans le cas de couples de salariés d'Unédic cotisant au présent contrat, chacun pourra bénéficier du cumul des prestations.

Les conjoints cotisant tous deux au contrat Unédic, l'un en tant qu'assuré, l'autre en tant que conjoint non à charge avec ou sans mutuelle, peuvent obtenir un remboursement supplémentaire *via* leur conjoint dès lors qu'il existe un reste à charge après le premier remboursement. Le remboursement sera alors calculé en additionnel dans la limite des frais engagés.

### 6.3. Critères du contrat responsable

Conformément à la réglementation, votre contrat est responsable :

- il prend en charge des niveaux minimum de remboursement complémentaire pour certaines consultations et prescriptions dans le cadre du parcours des soins coordonnés ;
- 30 % du tarif de convention de la consultation du médecin traitant et du médecin correspondant ;
- 30 % du tarif des médicaments remboursés à 65 % par la sécurité sociale et prescrits par le médecin traitant ou correspondant ;
- 35 % des analyses de biologie prescrites par le médecin traitant ou correspondant ;
- la totalité du ticket modérateur d'au moins 2 actes de prévention dont le service est considéré comme prioritaire en termes de santé publique, conformément à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale. Les actes pris en charge figurent aux dispositions particulières.

Actes de prévention pris en charge par votre contrat par Malakoff Médéric Prévoyance :

- détartrage sus et sous-gingival (remboursé sur les bases des soins dentaires) ;
- bilan du langage écrit et oral ;
- audiométrie tonale avec tympanométrie (pour les personnes de plus de 50 ans) (remboursée sur les bases de consultations de spécialistes).

De plus, il ne prend pas en charge :

- le dépassement d'honoraires autorisé pour une consultation de spécialiste réalisée en dehors du parcours de soins coordonnés ;
- la majoration du ticket modérateur restant à la charge de l'assuré après remboursement de la sécurité sociale, en cas de non-respect du parcours de soins coordonnés ;
- la participation forfaitaire pour les consultations, les actes de biologie médicale et les examens radiologiques ;
- la participation forfaitaire pour les médicaments, les actes effectués par un auxiliaire médical, les frais de transport.

### 6.4. Réseau optique

Nous avons conclu un accord auprès d'opticiens constituant un réseau optique pouvant permettre à vos salariés de bénéficier d'avantages lorsque les dépenses sont engagées au sein de ce réseau. Si votre garantie le prévoit, les majorations de prestations seront indiquées au tableau des garanties. La liste des opticiens appartenant à notre réseau optique est disponible sur notre site internet [www.malakoffmederic.com](http://www.malakoffmederic.com).



## 6.5. Tiers payant

Le service du tiers payant qui permet d'être dispensé de tout ou partie de l'avance des frais est accordé aux assurés et ayants droit pour les dépenses engagées auprès des professionnels de santé lorsque des conventions ont été conclues entre ces professionnels et nous.

En cas de radiation de vos effectifs, l'assuré doit sans délai nous retourner sa carte de tiers payant santé.

## 6.6. Contrôle médical

Nous pouvons effectuer un contrôle médical pour tout assuré demandant des prestations notamment pour les garanties dentaire ou optique.

En cas de refus d'un assuré de répondre à ce contrôle, le paiement des prestations sera refusé.

En cas de contestation de notre décision, l'assuré devra, sous peine de radiation, adresser dans les 30 jours suivant la notification une lettre recommandée mentionnant le nom du médecin chargé de le représenter dans une entrevue amiable avec notre médecin.

En cas de désaccord, il sera formé une commission d'arbitrage comprenant, outre ces deux médecins, un troisième désigné par leurs soins ou, s'ils n'ont pu s'accorder, par le président du tribunal de grande instance de la résidence de l'assuré, sur requête de la partie la plus diligente.

Chaque partie supporte les honoraires de son médecin ; ceux du troisième médecin ainsi que les frais de sa désignation sont supportés à parts égales par les deux parties.

## Article 7

### *Généralités de votre contrat*

#### 7.1. Prescription

Les actions relatives à votre contrat sont prescrites dans un délai de 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Toutefois ce délai ne court :

- en cas de réticence, omission, déclaration fausse ou inexacte sur le risque couru, que du jour où nous en avons eu connaissance ;
- en cas de réalisation du risque, que du jour où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils prouvent qu'ils l'ont ignoré jusque-là.

#### 7.2. Mobilité des assurés à l'étranger

Les garanties sont acquises aux assurés exerçant leur activité sur le territoire français. Lors de déplacements privés ou professionnels de moins de 3 mois ou à l'occasion du détachement d'un assuré hors du territoire français (sauf dans les pays formellement déconseillés par le ministère des affaires étrangères), les garanties s'exercent.

Pour les soins dispensés hors de France, les dépenses réelles, prises en considération pour le calcul de nos prestations, pourront, s'il y a lieu et après avis de notre médecin-conseil, être plafonnées à hauteur du prix pratiqué normalement en France pour des actes et des soins équivalents.

#### 7.3. Subrogation

Nous pouvons exercer toute action contre les tiers responsables pour obtenir le recouvrement des prestations payées.

#### 7.4. Réclamation

En cas de difficultés dans l'application de votre contrat, vous ou vos salariés pouvez-nous contacter :

- pour vous : [reclamation-entreprise@malakoffmederic.com](mailto:reclamation-entreprise@malakoffmederic.com) ou à l'adresse du service réclamations entreprises, 21, rue Laffitte, 75009 Paris ;



– pour vos salariés : [reclamation-particulier@malakoffmederic.com](mailto:reclamation-particulier@malakoffmederic.com) ou à l'adresse du service réclamations particuliers, 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Si un différend persistait après réponse, l'avis du médiateur que nous avons choisi peut être demandé, sans préjudice du droit d'agir en justice. Nous communiquons les conditions d'accès à ce médiateur sur simple demande.

#### 7.5. Informatique et libertés

Conformément à la loi « informatique et libertés », les assurés ont libre accès aux informations les concernant sur nos fichiers. Ils peuvent également demander la rectification de ces informations.

Sauf opposition écrite de la part des assurés, ces informations peuvent nous être communiquées ainsi qu'à nos partenaires, dont la liste leur sera transmise sur simple demande.

Les courriers sont à adresser à : Malakoff Médéric, pôle informatique et libertés, 21, rue Laffitte, 75317 Paris Cedex 09, ou par e-mail : [sgil@malakoffmederic.com](mailto:sgil@malakoffmederic.com).

#### 7.6. Autorité de contrôle

Nous sommes soumis au contrôle de l'autorité de contrôle prudentiel, ACP, 61, rue Taitbout, 75009 Paris.

## TITRE II

### DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

#### Article 8

##### *Taux de cotisations*

Les taux de cotisations sont exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et sont fixés à :

Ensemble du personnel en activité, à titre obligatoire

STRUCTURE D'AFFILIATION	RÉGIME GÉNÉRAL sécurité sociale	RÉGIME Alsace-Moselle
Assuré + ayants droit	3,70 % PMSS (*)	2,59 % PMSS (*)

Conjoint non à charge au sens de la sécurité sociale, à titre facultatif

STRUCTURE D'AFFILIATION	RÉGIME GÉNÉRAL sécurité sociale	RÉGIME Alsace-Moselle
Conjoint, Pacs, concubin sans mutuelle	2,70 % PMSS (*)	1,89 % PMSS (*)
Conjoint, Pacs, concubin avec mutuelle	0,89 % PMSS (*)	0,63 % PMSS (*)
(*) Plafond mensuel de la sécurité sociale au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 : 3 031 €.		

#### Article 9

##### *Nature et niveau des garanties*

NATURE DES ACTES INDEMNISÉS	REMBOURSEMENT DANS LA LIMITE DES FRAIS ENGAGÉS		
Hospitalisation en médecine, chirurgie obstétrique	Conventionné	Non conventionné	
	Frais de séjour	400 % de la BRSS – RSS	360 % de la BRSS – RSS
	Honoraires déclarés (sécurité sociale)	400 % de la BRSS – RSS	360 % de la BRSS – RSS

NATURE DES ACTES INDEMNISÉS	REMBOURSEMENT DANS LA LIMITE DES FRAIS ENGAGÉS	
Chambre particulière <sup>(1)</sup>	6 % du PMSS par jour	
Forfait journalier hospitalier <sup>(1)</sup>	100 %	
Lit d’accompagnant, enfant moins de 14 ans ou adulte plus de 70 ans <sup>(1)</sup>	6 % du PMSS par jour	
Actes techniques médicaux (effectués en externat)	250 % de la BRSS – RSS	
Imagerie médicale, radiologie	250 % de la BRSS – RSS	
Maternité		
Allocation maternité y compris adoption plénière	20 % du PMSS	
Chambre particulière	6 % du PMSS par jour	
Soins dentaires		
Soins dentaires	200 % de la BRSS – RSS	
Parodontologie remboursée, sur la base d’un DC20 <sup>(2)</sup>	115 % de la BRSS – RSS	
Parodontologie non remboursée par la sécurité sociale	115 % de la BRSS – RSS	
Inlay/onlay sur la base d’un SC 17 <sup>(2)</sup>	375 % de la BRSS – RSS	
Orthodontie		
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale, sur la base d’un TO 90 <sup>(2)</sup>	400 % de la BRSS – RSS	
Orthodontie refusée par la sécurité sociale, sur avis du dentiste conseil, sur la base d’un TO 90 <sup>(2)</sup>	300 % de la BRSS – RSS théorique	
Prothèses dentaires <sup>(3)</sup>		
Prothèse remboursées par la sécurité sociale sur la base d’un SPR 50 <sup>(2)</sup>	375 % de la BRSS – RSS	
Prothèses non remboursées par la sécurité sociale	300 % de la BRSS – RSS théorique	
Supplément dents visibles (incisives, canines, premières prémolaires) sur la base d’un SPR 50 <sup>(2)</sup>	300 % de la BRSS – RSS théorique	
Implantologie remboursée par la sécurité sociale	15 % du PMSS par implant et par bénéficiaire	
Equipement verres monture	Bénéficiaire de 16 ans et plus, 1 équipement par an et par bénéficiaire	Bénéficiaire de moins de 16 ans <sup>(4)</sup>
Monture de lunettes	7 % du PMSS par an et par bénéficiaire	11 % du PMSS (verres + monture)
Verres unifocal jusqu’à 2 dioptries	4 % du PMSS	
Verres unifocal de 2 à 4 dioptries	5 % du PMSS	
Verres unifocal au-dessus de 4 dioptries	6,5 % du PMSS	
Verre multifocal jusqu’à 2 dioptries	6,5 % du PMSS	

NATURE DES ACTES INDEMNISÉS	REMBOURSEMENT DANS LA LIMITE DES FRAIS ENGAGÉS	
Verre multifocal de 2 à 4 dioptries	8 % du PMSS	
Verre multifocal au-dessus de 4 dioptries	12 % du PMSS	
<b>Lentilles</b>		
Lentilles remboursées par la sécurité sociale	5 % du PMSS par an et par bénéficiaire	
Lentilles prescrites non remboursées par la sécurité sociale	8,5 % du PMSS par an et par bénéficiaire	
Lentilles jetables	8,5 % du PMSS par an et par bénéficiaire	
<b>Autres garanties optiques</b>		
Chirurgie optique (chirurgie rétractive)	15 % du PMSS par œil, par an et par bénéficiaire	
<b>Autres prothèses</b>		
Prothèses remboursées par la sécurité sociale	365 % de la BRSS – RSS	
Appareil auditif remboursé par la sécurité sociale	25,5 % du PMSS	
Appareil auditif non remboursé par la sécurité sociale	19,5 % du PMSS	
<b>Consultations</b>	<b>Conventionné</b>	<b>Non conventionné</b>
Consultations/visites de généralistes	200 % de la BRSS – RSS	
Consultations/visites de spécialistes	435 % de la BRSS – RSS	
Auxiliaires médicaux remboursés par la sécurité sociale (infirmiers, kinésithérapeutes...)	250 % de la BRSS – RSS	
Analyses	250 % de la BRSS – RSS	
Ostéodensitométrie osseuse	2 % du PMSS par an et par bénéficiaire	
Ostéopathie	35 € par séance (limité à 2 séances par an et par bénéficiaire)	
Autre médecine douce (chiropractie, diététicien, acupuncture, étio-pathie, psychologue, psychomotricien, pédicure, podologue, tabacologue)	35 € par séance (limité à 4 séances par an et par bénéficiaire)	
<b>Pharmacie</b>		
Pharmacie remboursée à 65 % par la sécurité sociale	100 % de la BRSS – RSS	
Pharmacie remboursée à 30 % par la sécurité sociale	100 % de la BRSS – RSS	
Pharmacie remboursée à 15 % par la sécurité sociale	100 % de la BRSS – RSS	
<b>Frais de transport</b>		
Frais de transport remboursés par la sécurité sociale	100 % BRSS – RSS	

NATURE DES ACTES INDEMNISÉS	REMBOURSEMENT DANS LA LIMITE DES FRAIS ENGAGÉS
<b>Cure thermique</b>	
Cure thermique en France remboursée par la sécurité sociale (sur la base d'une cure de 21 jours) <sup>(2)</sup>	20 % du PMSS
Forfait global annuel : honoraires, traitement thermal, hébergement et transport	20 % du PMSS
<b>Actes de prévention</b>	
3 prestations jugées prioritaires par rapport aux objectifs de santé publique <sup>(5)</sup>	Oui
<p>TM : ticket modérateur. Part des dépenses de santé restant à charge de l'assuré après le remboursement de la sécurité sociale sur la base de remboursement.</p> <p>BRSS : base de remboursement retenue par la sécurité sociale.</p> <p>RSS : remboursement sécurité sociale.</p> <p>PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale qui évolue chaque année.</p> <p>DE : montant total des dépenses engagées.</p> <p>DE – SS : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la sécurité sociale.</p> <p>(1) Montants versés hors conventions spécifiques – limitation de la prise en charge à 90 jours en établissements spécialisés (psychiatrie).</p> <p>(2) Les forfaits sont calculés sur la base des codifications de la sécurité sociale indiquées entre parenthèses, les forfaits sont proratisés en cas de codification différent retenue par la sécurité sociale. En ce qui concerne les prothèses dentaires, si plusieurs dents sont remplacées par une même prothèse conjointe, un seul forfait est remboursé.</p> <p>(3) Les limitations annuelles pour la prothèse dentaire s'entendent y compris pour les suppléments dents visibles et l'implantologie.</p> <p>(4) Pour les enfants (moins de 16 ans) : pas de limitation annuelle, autre(s) équipement(s) si baisse de la vue ou casse dans l'année.</p> <p>(5) Actes retenus : détartrage sus et sous-gingival remboursé sur les bases des soins dentaires. Audiométrie locale avec tympanométrie pour les personnes de plus de 50 ans remboursée sur les bases de consultations de spécialistes. Bilan du langage écrit ou oral sur les bases des auxiliaires médicaux.</p>	

## Article 10

### *Date d'effet*

Le contrat prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Fait à Paris, le 24 novembre 2011.

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° 2012/5

#### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Contrôle laitier (personnel des organismes) : accord du 27 septembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.....</b>	172
<b>Entreprises et exploitations agricoles (Lorraine) : accord du 29 juin 2011 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres.....</b>	177
<b>Entreprises et exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, d'aviculture et CUMA (Seine-et-Marne), entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (Ile-de-France) : avenant n° 3 du 30 septembre 2011 à l'accord du 16 juin 2008 relatif à la prévoyance des salariés non cadres .....</b>	187
<b>Entreprises et exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, d'aviculture et CUMA (Seine-et-Marne), entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (Ile-de-France) : avenant n° 154 du 30 septembre 2011 à la convention.....</b>	192
<b>Entreprises de travaux agricoles, ruraux et CUMA (Tarn et Haute-Garonne) : avenant n° 55 du 18 mars 2011 relatif aux articles 14 et 49.....</b>	194
<b>Entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (Languedoc-Roussillon et Vaucluse) : avenant n° 21 du 30 mars 2011 .....</b>	197
<b>Exploitations agricoles de la zone céréalière (Aude) : avenant n° 85 du 14 décembre 2010 .....</b>	203
<b>Exploitations agricoles de la zone viticole (Aude) : avenant n° 33 du 8 juillet 2011 .....</b>	213
<b>Exploitations de polyculture et d'élevage et coopératives d'utilisation de matériel agricole (Aube) : avenant n° 70 du 2 novembre 2009.....</b>	221
<b>Exploitations de polyculture, d'élevage et de cultures légumières de plein champ (Côtes-d'Armor) : avenant n° 95 du 5 juillet 2011 .....</b>	235
<b>Exploitations forestières (Midi-Pyrénées) : avenant n° 69 du 5 juillet 2011 .....</b>	247
<b>Exploitations viticoles (Champagne délimitée) : avenant n° 179 du 4 février 2011 .....</b>	248

Brochure n° 3611

**Convention collective nationale**

**IDCC : 7008. – PERSONNEL DES ORGANISMES  
DE CONTRÔLE LAITIER**

---

ACCORD DU 27 SEPTEMBRE 2011

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

NOR : AGRS1297039M

IDCC : 7008

---

**PRÉAMBULE**

Compte tenu du prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, les parties signataires ont décidé de s'engager afin de garantir et de promouvoir l'égalité professionnelle au sein des OCEL, tant en matière d'accès à l'emploi, de promotion, de formation professionnelle, qu'en matière de rémunération et d'évolution des carrières, et en matière de conditions de travail et de classification ;

Compte tenu que la mise en œuvre de ces objectifs suppose une connaissance des discriminations pouvant affecter l'un ou l'autre sexe et qu'elle doit viser à promouvoir des mesures concrètes pour y remédier ;

Compte tenu que les modalités d'application de ces mesures devraient permettre une plus large mixité des emplois dans les OCEL ainsi qu'une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle ;

Compte tenu que cet objectif de mixité exigeant une nécessaire évolution des mentalités et des représentations socioculturelles, implique une sensibilisation de tous les acteurs et ne pourra de ce fait être atteint que par la mobilisation de l'ensemble des OCEL,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet*

Cet accord a pour but de donner des orientations aux OCEL qui seront amenés à mettre en place un plan d'actions en faveur de l'égalité hommes/femmes portant au moins sur les 2 (entreprises de plus de 50 salariés et de moins de 300 salariés) ou 3 (entreprises de plus de 300 salariés) domaines d'actions de leur choix parmi 7 domaines.

Chaque entreprise devra donc dans son plan d'actions ou son accord d'entreprise choisir au minimum les 2 ou 3 domaines parmi ceux de cet accord de branche (art. 3 à 9) sans en changer les termes.

## Article 2

### *Champ d'application*

Le présent accord, ci-après désigné « l'accord » concerne :

D'une part, les organismes conseil élevage du territoire métropolitain ci-après désignés par le sigle « OCEL » ; d'autre part, l'ensemble des salariés de ces OCEL, toutes catégories confondues, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, travaillant à temps complet ou à temps partiel, à l'exclusion des salariés des chambres d'agriculture.

## Article 3

### *Articulation de la vie professionnelle et familiale*

Promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes implique la mise en place de mesures qui permettent aux hommes et aux femmes de concilier vie professionnelle et vie privée. Il s'agit notamment :

- de l'accès à des aménagements d'horaires, lorsque l'organisation du service le permet, particulièrement en cas de temps partiel ;
- de la priorité d'accès aux salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein, de même que les salariés à temps plein qui désirent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ;
- du bénéfice d'un congé parental ;
- des conditions de la reprise d'activité après une interruption. Ainsi, le salarié qui reprend son activité après une absence d'une durée continue d'au moins 6 mois (congé de maternité ou d'adoption, congé parental d'éducation ou de présence parentale, congé de soutien familial, ou absence pour tout autre motif) bénéficie d'un entretien avec son employeur en vue de sa réinsertion professionnelle. Cet entretien vise, notamment en cas de changements techniques ou de méthode de travail, à déterminer ses besoins en formation et à lui proposer, si nécessaire, un accompagnement individuel (tutorat par exemple) et une formation spécifique. Dans cet objectif, il sera rappelé au salarié lors de cet entretien sa situation vis-à-vis du DIF et étudié les opportunités qui se présentent dans ce cadre et pour ce moment spécifique de son parcours professionnel.

Un bilan annuel présentera le nombre d'entretiens réalisés dans le cadre de la réinsertion professionnelle.

## Article 4

### *Egalité en matière de rémunération*

Les parties soulignent leur volonté unanime d'assurer qu'à l'embauche et pendant la carrière, tout employeur doit garantir pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

De manière générale, les différents éléments composant la rémunération doivent être exempts de toute forme de discrimination fondée notamment sur l'appartenance à l'un ou l'autre des deux sexes.

En entreprise, les partenaires sociaux détermineront les actions correctives permettant d'aboutir à une égalité salariale effective.

A l'issue d'une période de congé de maternité ou d'adoption, les salariés bénéficieront d'une mise à niveau de leur rémunération au vu des augmentations de salaire qui auront pu être appliquées dans l'entreprise durant leur absence.



L'OCEL réalisera un état des lieux annuel permettant d'apprécier et de suivre la situation comparée des rémunérations des hommes et des femmes.

## **Article 5**

### *Egalité en matière de recrutement*

L'OCEL assurera un recrutement équilibré. Les critères retenus dans le choix du candidat ou de la candidate reposeront sur des éléments strictement objectifs, notamment sur la possession des compétences et expériences professionnelles requises pour le poste.

Dans cet esprit, l'OCEL s'engage à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi à pourvoir, en interne et en externe, ne soit pas discriminante.

En matière de recrutement, via les contrats en alternance et les stages, l'OCEL proposera des contrats accessibles de manière équilibrée entre les hommes et les femmes.

L'OCEL s'engage à améliorer l'accès des femmes ou des hommes à des emplois ayant une faible représentation féminine ou masculine et veillera à l'équilibre de la mixité des emplois, compte tenu de la répartition des femmes et des hommes dans chaque métier considéré.

D'une manière générale, les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement et en particulier qu'aucune formation sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée au (à la) candidat(e).

Un bilan annuel présentera le nombre de candidatures reçues hommes et femmes et le nombre d'embauches hommes et femmes réalisées.

## **Article 6**

### *Egalité en matière de qualification et de formation professionnelle*

Les parties signataires affirment, de manière générale, que la qualification et l'accès à la formation professionnelle doivent être ouverts indistinctement à tous les salariés, et ce quel que soit leur sexe.

C'est pourquoi l'OCEL devra :

- assurer la promotion des actions de formation à destination de l'ensemble des catégories de salariés ;
- organiser autant que faire se peut les formations en prenant en compte les contraintes de la vie familiale : éviter si possible le mercredi pour les femmes avec de jeunes enfants, adapter les horaires en évitant une fin de réunion trop tardive (après 17 heures) pour les mamans de jeunes enfants ;
- s'assurer que la qualification des salariés est réalisée de façon non discriminante ;
- veiller à ce que la répartition hommes/femmes des salariés bénéficiant d'une formation se rapproche de la répartition hommes/femmes constatée par catégorie professionnelle au sein de l'entreprise.

Un bilan annuel présentera, par catégorie professionnelle, le nombre d'heures de formation réalisées par les hommes et les femmes de l'entreprise.

## **Article 7**

### *Egalité en matière de promotion*

L'OCEL s'assurera que les hommes et les femmes aient les mêmes possibilités d'évolution de carrière. C'est pourquoi l'OCEL se donnera comme objectif :

- de garantir la mixité dans une même catégorie professionnelle et surtout celles où les hommes et les femmes sont sous-représentés ;
- de favoriser la connaissance des salariés en ce qui concerne les postes à pourvoir en interne, notamment ceux présentant des perspectives d'évolution professionnelle ;

- de favoriser, lors de tout processus d'évaluation, l'accèsion des hommes ou des femmes à des postes traduisant une réelle évolution professionnelle.

Enfin, les partenaires sociaux affirment que ni l'exercice d'une activité à temps partiel ni la situation familiale, en aucun cas, ne constituera des freins à l'évolution des carrières.

Un bilan annuel présentera le nombre de candidatures internes reçues d'hommes et de femmes et le nombre de promotions d'hommes et de femmes réalisées.

## **Article 8**

### *Egalité en matière de conditions de travail*

L'OCEL veillera scrupuleusement à ce que les conditions de travail soient non discriminantes pour les hommes et pour les femmes par catégorie professionnelle.

L'OCEL réalisera un bilan annuel comparé, pour chaque catégorie professionnelle, des conditions de travail hommes/femmes ; ce bilan sera communiqué au CHSCT pour les entreprises qui en sont dotées.

## **Article 9**

### *Egalité en matière de classification*

L'OCEL s'assurera que les classifications réalisées soient basées sur les mêmes critères d'évaluation pour les hommes et pour les femmes d'une même catégorie professionnelle.

L'OCEL établira un bilan annuel des nouvelles embauches réalisées depuis 12 mois pour vérifier que la classification réalisée est non discriminante.

## **Article 10**

### *Information au sein de l'entreprise*

L'égalité professionnelle hommes/femmes implique une sensibilisation de tous les acteurs. En conséquence, les signataires préconisent que la volonté exprimée par la direction soit utilement relayée auprès de l'encadrement et en particulier auprès des personnes participant aux opérations de recrutement.

## **Article 11**

### *Révision*

Le présent accord peut être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires ou ayant adhéré. La révision peut être totale ou partielle.

La demande de révision doit être communiquée à toutes les autres parties signataires ou ayant adhéré par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit comporter l'indication des points dont la révision est demandée. La négociation sur la demande de révision, au sein de la commission paritaire nationale de négociation, est engagée dans un délai de 3 mois suivant la date de présentation de la lettre de demande.

Les parties sont tenues d'examiner les demandes présentées dans un délai maximum de 3 mois à compter de la première réunion au cours de laquelle est examinée la demande.

Seules sont habilitées à signer les avenants portant révision du présent accord les organisations syndicales représentatives qui en sont signataires ou qui y ont adhéré.

En cas d'accord, les nouvelles dispositions font l'objet d'un avenant et remplacent les dispositions des articles révisés.

## **Article 12**

### *Dénonciation partielle ou totale*

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires ou ayant adhéré. La dénonciation peut être totale ou partielle.

La dénonciation doit être communiquée à toutes les autres parties signataires ou ayant adhéré par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit comporter l'indication des points dont la dénonciation est demandée.

La négociation sur la dénonciation, au sein de la commission paritaire nationale de négociation, est engagée dans un délai de 3 mois suivant la date de présentation de la lettre de demande.

Les parties sont tenues d'examiner les demandes présentées dans un délai maximum de 3 mois à compter de la première réunion au cours de laquelle est examinée la demande.

En cas d'accord, les nouvelles dispositions font l'objet d'un avenant et remplacent les dispositions des articles dénoncés.

## **Article 13**

### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée initiale de 3 ans, avec ensuite tacite renouvellement par période de 1 an.

## **Article 14**

### *Entrée en vigueur*

L'entrée en vigueur est fixée à la date de sa signature.

## **Article 15**

### *Extension*

Les parties sollicitent l'extension du présent accord collectif.

Fait à Paris, le 27 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

France conseil élevage (anciennement FCEL).

### **Syndicats de salariés :**

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

UNSA2A.

**Accord professionnel**  
**RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS NON CADRES**  
**DES ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Lorraine)**

ACCORD DU 29 JUIN 2011  
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS NON CADRES  
NOR : AGRS1297036M

**PRÉAMBULE**

Le présent accord est un accord autonome et distinct des conventions collectives de travail du secteur de la production agricole des départements de Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges.

Cet accord a pour objectif d'améliorer les conditions d'indemnisation des salariés en incapacité temporaire et permanente de travail et en cas de décès. Les partenaires sociaux signataires souhaitent également harmoniser les garanties et mutualiser les risques au sein d'un accord régional.

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

*Champ d'application*

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés non cadres des exploitations agricoles et activités connexes de la région Lorraine, affiliées au régime agricole de protection sociale, énumérées ci-dessous :

- polyculture-élevage de Lorraine ;
- coopératives d'utilisation de matériels agricoles (CUMA) de Lorraine ;
- production de fruits de Lorraine ;
- travaux agricoles, d'aménagements ruraux et forestiers de Lorraine ;
- structures d'accueil touristique situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, à l'exclusion des centres équestres de Lorraine ;
- activités ayant pour support l'exploitation agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production de Lorraine ;
- horticulture, maraîchage, pépinières des Vosges ;
- horticulture et pépinières de Meurthe-et-Moselle ;
- horticulture, maraîchage, pépinières et serres de la Meuse.

L'appartenance à la région Lorraine est déterminée par rapport au lieu du siège de l'entreprise et au territoire de la région administrative. Le siège s'entend, selon la nature de l'activité, des bâtiments principaux d'exploitation ou du siège social déclaré dans les statuts.

## Article 2

### *Entrée en vigueur et modifications conventionnelles et/ou des accords départementaux existants*

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 si l'arrêté d'extension est publié avant cette date. A compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* s'il est publié après le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Il s'imposera, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, aux employeurs et salariés ressortissant aux entreprises adhérentes aux organisations signataires et, à compter de la date de son extension, à l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application.

L'article 25 *bis* de la convention collective de travail du 29 avril 1977 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, de production de fruits, des entreprises de travaux agricoles d'aménagements ruraux et forestiers et des CUMA du département de Meurthe-et-Moselle est abrogé à cette date.

L'article 46 *bis* de la convention collective de travail du 28 septembre 1967 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, d'élevages spécialisés, de production fruitière et viticole, des entreprises de travaux agricoles d'aménagements ruraux et forestiers du département de la Meuse est abrogé à cette date.

L'accord départemental du 27 octobre 2009 concernant le régime de prévoyance des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles des Vosges est abrogé à cette date.

L'accord départemental du 11 décembre 2009 concernant le régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres des exploitations et entreprises agricoles de la Moselle et des exploitations et entreprises de maraîchage de Meurthe-et-Moselle et de Moselle est modifié à cette date.

(L'accord du 11 décembre 2009 reste donc applicable uniquement aux horticulteurs et pépiniéristes de Moselle et aux exploitations maraîchères de serres de Meurthe-et-Moselle et de Moselle).

Les articles 27 *bis* et 27 *ter* (avenant n° 83 du 30 octobre 2009) de la convention collective de travail du 19 juin 1969 concernant les exploitations horticoles et pépinières du département de Meurthe-et-Moselle sont abrogés à cette date.

La section 2 du chapitre VI (avenant n° 92 du 4 novembre 2009) de la convention collective de travail du 9 septembre 1969 concernant les exploitations horticoles, maraîchères de pépinières et de serres de la Meuse est abrogée à cette date.

Le présent accord pourra toutefois être appliqué de manière volontaire par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissant aux entreprises non adhérentes aux organisations signataires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, si son extension devait intervenir postérieurement à cette date.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord si les circonstances en démontrent l'utilité.

Le régime établi par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

## Article 3

### *Gestion du régime de prévoyance*

Pour assurer la gestion du régime de prévoyance défini dans le présent accord et la mutualisation entre les salariés et les employeurs, les organisations signataires conviennent de désigner Agri-Prévoyance, 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris, membre du groupe AGRICA.

Les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées dans la convention conclue entre les organismes assureurs et les partenaires sociaux signataires.

Il est précisé que la rente éducation est garantie par l'OCIRP, organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, sis 10, rue Cambacérès, 75008 Paris.

#### **Article 4**

##### *Salariés bénéficiaires*

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés non cadres :

- sans condition d'ancienneté dans l'entreprise pour la garantie décès ;
- après 6 mois d'ancienneté dans le contrat de travail pour les garanties incapacité temporaire et incapacité permanente.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert les 6 mois d'ancienneté.

Toutefois, lorsque le salarié non cadre change d'entreprise et qu'il était bénéficiaire des garanties incapacité temporaire et incapacité permanente du présent accord dans son ancienne entreprise, et si le salarié est embauché dans un délai de 30 jours calendaires suivant l'expiration de son précédent contrat de travail, le délai de 6 mois ne s'applique pas.

Le salarié est alors bénéficiaire des garanties incapacité temporaire et incapacité permanente dès l'embauche dans la nouvelle entreprise.

A l'exclusion :

- des cadres ou assimilés ressortissant à la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des catégories particulières de salariés (VRP, tâcherons par exemple) relevant d'autres dispositions conventionnelles.

#### **Article 5**

##### *Garanties*

Les organisations signataires précisent que cet accord a pour objectif de mettre en place un régime de prévoyance garantissant à tous les bénéficiaires les prestations définies dans le présent accord.

##### *Garantie décès*

Cette couverture décès comprend trois prestations :

- un capital décès ;
- une rente annuelle d'éducation ;
- une indemnité frais d'obsèques ;

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire ;
- d'un fait du participant, s'il est intentionnel ou frauduleux, étant précisé que le suicide ou la tentative de suicide sont garantis.

##### *1° Capital décès*

Pour le bénéfice du capital décès (base et majoration), on entend par conjoint :

- le conjoint survivant non séparé de corps ou du cocontractant d'un Pacs ;
- à défaut, le concubin justifiant de 2 ans de vie commune avec le salarié ou d'un enfant né de leur union.

Pour le bénéfice de la majoration pour enfant à charge, sont considérés comme :

- « enfant » :
  - l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;

- l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
- l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16<sup>e</sup> anniversaire ;
- l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base ;
- « à charge » :
  - les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
  - les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés à ce titre ;
  - les enfants reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge.

a) Montant

En cas de décès d'un salarié quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, Agri-Prévoyance verse à la demande du ou des bénéficiaires :

- un capital décès de base d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut ;
- majoré de 25 % par enfant à charge ;

Le salaire annuel brut retenu, pour calculer le montant du capital décès, est celui qui correspond au salaire brut des quatre derniers trimestres civils précédant le décès, ou le cas échéant l'arrêt de travail pour maladie ou accident, et ayant donné lieu à cotisations.

b) Bénéficiaires

Le capital est versé en priorité :

- au conjoint survivant, à moins que l'assuré ait fixé et notifié à Agri-Prévoyance une répartition entre son conjoint et ses descendants (cette répartition ne pouvant réduire la part revenant au conjoint ou au cocontractant d'un Pacs ou, à défaut, au concubin à moins de 50 % du capital) ;
- en l'absence de conjoint survivant, le capital est versé aux descendants.

En cas d'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- aux héritiers du participant.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales (enfant à charge), chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal.

c) Invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité absolue et définitive (3<sup>e</sup> catégorie), constatée par le régime de base de sécurité sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès de base peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités.

Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

2° Rente annuelle d'éducation

Pour le bénéfice de la rente éducation, sont considérés comme :

- « enfant » :
  - l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;
  - l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
  - l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16<sup>e</sup> anniversaire ;
  - l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base ;
- « à charge » :
  - les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;



- les enfants jusqu'à leur 26<sup>e</sup> 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 à Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
  - d'être employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- les enfants invalides jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire, en cas d'invalidité équivalente à l'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civil.

En tout état de cause, les enfants répondant aux définitions et conditions ci-dessus doivent obligatoirement être également à la charge du bénéficiaire.

#### a) Montant

En cas de décès d'un salarié quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, chaque enfant à charge du salarié, tel que défini ci-dessus, perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 3 % du plafond annuel de la sécurité sociale pour un enfant à charge jusqu'au 11<sup>e</sup> anniversaire ;
- 4,5 % du plafond annuel de la sécurité sociale pour un enfant à charge du 11<sup>e</sup> au 18<sup>e</sup> anniversaire ;
- 6 % du plafond annuel de la sécurité sociale pour un enfant à charge du 18<sup>e</sup> au 26<sup>e</sup> anniversaire.

#### b) Bénéficiaires

Cette rente éducation est versée au représentant légal de l'enfant s'il est mineur, et directement au bénéficiaire s'il est majeur.

#### 3° Indemnité frais d'obsèques

Suite au décès du conjoint non séparé de corps, du cocontractant d'un Pacs, à défaut du concubin, ou des enfants à charge du salarié, il est versé une indemnité frais d'obsèques qui est égale à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Cette indemnité est versée au participant à condition qu'il ait lui-même supporté les frais d'obsèques et déposé une demande d'indemnité dans les 6 mois qui suivent le décès.

#### Garantie incapacité temporaire

Les salariés bénéficieront d'une garantie de salaire égale à 40 % de la rémunération brute limitée au plafond de sécurité sociale (tranche A) et 90 % de la rémunération brute comprise entre une et quatre fois ledit plafond (tranche B) tant que le versement des indemnités journalières légales a lieu après :

- 5 jours de franchise en cas d'arrêts de travail pour maladie ou accident de la vie privée ;
- sans franchise en cas d'arrêts de travail pour accident de travail, de trajet ou maladie professionnelle ;

En tout état de cause, les indemnités journalières dues au titre du présent accord cumulées avec d'autres indemnités ou prestations de même nature ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé



un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Le salaire pris en compte lors du calcul des indemnités journalières complémentaires est celui qui est retenu pour le calcul des indemnités journalières légales.

En cas de rupture du contrat de travail intervenant avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières complémentaires continuent à être versées.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les indemnités journalières du régime de base.

#### Garantie incapacité permanente

Les salariés bénéficieront, en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, d'une maladie ou d'un accident de la vie privée, d'une rente versée chaque mois appelée garantie incapacité permanente.

Cette garantie consiste dans le versement d'une rente complémentaire à celle versée par la MSA au titre du régime de base.

Elle est versée mensuellement dès la date de reconnaissance de l'incapacité permanente par le régime de base et ce jusqu'à la date d'attribution d'une pension vieillesse à taux plein, s'il y a lieu.

La garantie incapacité permanente sera versée aux salariés percevant une pension d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3 et aux salariés percevant une rente accident de travail pour un taux d'incapacité au moins égal à 2/3.

Cette rente complémentaire est égale à 25 % du salaire brut (qui est calculé sur 1/12 des salaires bruts des 12 derniers mois civils qui précèdent l'arrêt de travail).

La rente ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières qu'il percevait avant la décision de la MSA au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent accord.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par le salarié en activité.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la MSA et est suspendue si la MSA suspend le versement de sa propre pension.

Les rentes complémentaires versées par Agri-Prévoyance sont revalorisées selon les mêmes modalités que les pensions et rentes du régime de base.

#### Assurance des charges sociales patronales

Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de mutualité sociale agricole par Agri-Prévoyance et financées par la cotisation « assurance des charges patronales » visée à l'article 7 du présent accord.

Les indemnités journalières sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS.

#### Dispositions communes aux prestations visées aux paragraphes ci-dessus

Les salariés sous contrat de travail à la date d'effet du présent accord et répondant aux conditions d'ouverture du droit seront pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées dans lesdits paragraphes.

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès de l'organisme assureur sont garantis à la date d'effet du présent accord pour les prestations suivantes :

- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes incapacité permanente d'origine professionnelle et non professionnelle en cours de service au jour de la résiliation ainsi

que les prestations différées liées à l'aggravation du risque, selon les modalités prévues avec l'organisme désigné à l'article 3 ;

- le bénéfice des garanties décès est versé par l'ancien organisme assureur, lorsque le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion, pour les bénéficiaires d'indemnités journalières d'incapacité temporaire ou de rentes d'incapacité permanente d'origine professionnelle et non professionnelle ou d'invalidité.

Toutefois, le bénéfice des garanties décès sera versé par le nouvel organisme assureur désigné à l'article 3 si, d'une part, les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires, dans le trimestre civil suivant la date d'adhésion et, d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

Les garanties incapacité et invalidité s'entendent à législation sociale constante.

## **Article 6**

### *Adhésion et antériorité*

Tout employeur ayant une activité définie à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord est tenu d'adhérer, pour l'ensemble des salariés concernés à l'article 4 du présent accord, à Agri-Prévoyance en application des modalités fixées entre les partenaires sociaux et l'organisme désigné.

Toutefois, les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance au jour de la signature du présent accord, comprenant l'ensemble des garanties définies par le présent accord pour un niveau de prestations supérieures, peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties et ne pas rejoindre l'organisme désigné dans le présent accord.

En revanche, les entreprises ayant mis en place, préalablement à la signature du présent accord, un régime de prévoyance de niveau égal ou inférieur doivent le résilier de manière à rejoindre le régime conventionnel à compter de la date de son entrée en vigueur.

## **Article 7**

### *Cotisations*

#### 1. Assiette

Les cotisations finançant la garantie décès sont appelées pour tous les salariés non cadres, dès l'entrée dans une entreprise, sur la base des rémunérations brutes limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale, servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

Les cotisations finançant les garanties incapacité temporaire et incapacité permanente ainsi que l'assurance des charges sociales patronales sont appelées pour tous les salariés non cadres, à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil où ils acquièrent 6 mois d'ancienneté, sur la base des rémunérations brutes limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale, servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

Toutefois, en cas de changement d'entreprise, pour les salariés non cadres bénéficiant, dans l'entreprise quittée, des garanties incapacité temporaire et incapacité permanente du présent accord et qui sont embauchés dans un délai de 30 jours calendaires suivant l'expiration de leur précédent contrat de travail, les cotisations sont appelées sur la rémunération brute versée dès l'embauche dans la nouvelle entreprise.

#### 2. Taux de cotisations et répartition

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global des cotisations destinées au financement des prestations définies à l'article 5 est de :

Taux conventionnel global : 1,51 %.

## Détail des cotisations par garantie et répartition employeur/salarié

(En pourcentage.)

GARANTIE	TOTAL	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Décès	0,33	0,20	0,13
Incapacité temporaire			
– mensualisation	0,40	0,40	–
– relais mensualisation	0,36	–	0,36
Assurance charges sociales patronales	0,14	0,14	–
Incapacité permanente	0,28	0,15	0,13
Total	1,51	0,89	0,62

Cependant, à compter de la date d'effet du présent accord, les cotisations finançant la garantie incapacité temporaire seront appelées à hauteur de 93 %.

Ainsi, le taux global de cotisation sera de 1,45 % et réparti comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIE	TOTAL	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Décès	0,33	0,20	0,13
Incapacité temporaire			
– mensualisation	0,37	0,37	–
– relais mensualisation	0,34	–	0,34
Assurance charges sociales patronales	0,13	0,13	–
Incapacité permanente	0,28	0,15	0,13
Total	1,45	0,85	0,60

Si, lors de la présentation des comptes 2013, le rapport sinistres/primes de l'ensemble des garanties décès, incapacité temporaire et incapacité permanente cumulé pour 2012 et 2013 est supérieur à 110 %, le taux conventionnel de la garantie incapacité temporaire s'appliquera à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

### 3. Collecte

A compter de la date d'effet du présent accord, les cotisations sont collectées par la mutualité sociale agricole pour le compte de l'organisme assureur selon les modalités définies entre l'organisme assureur et la mutualité sociale agricole.

### 4. Suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au paiement d'un salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, les garanties prévues en cas de décès peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à un mois civil donnant lieu à complément de salaire à la charge de l'employeur :

- le bénéfice des garanties décès, incapacité permanente est maintenu avec versement des cotisations correspondantes. Toutefois, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (toutes origines) et maternité les garanties sont maintenues sans versement de cotisation.

## **Article 8**

### *Clause de réexamen*

Le régime de prévoyance mis en œuvre par le présent accord fera l'objet d'une révision, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'en réexaminer, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garantie que de financement et de choix de l'organisme assureur.

En cas de dénonciation du présent accord par l'une ou l'autre des parties, l'organisme assureur concerné maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau atteint à cette date, dans l'hypothèse où les partenaires sociaux ne procéderaient pas à la désignation d'un nouvel organisme assureur.

En cas de fin d'application d'une garantie suite à la révision du présent accord, l'organisme assureur concerné maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau atteint à cette date, dans l'hypothèse où les partenaires sociaux ne procéderaient pas à la désignation d'un nouvel organisme assureur.

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations d'incapacité temporaire et permanente en cours de service seront maintenues par Agri-Prévoyance à leur niveau atteint au jour de la résiliation ;
- la couverture décès sera également maintenue aux salariés ou anciens salariés indemnisés par Agri-Prévoyance au titre des garanties incapacité temporaire et permanente prévues au présent accord.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, organiseront les modalités de la poursuite des revalorisations, avec le nouvel organisme assureur et tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

## **Article 9**

### *Accord de gestion spécifique et suivi du régime*

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord font l'objet d'un protocole de gestion séparé qui définit entre les organismes assureurs désignés et les partenaires sociaux, notamment :

- la constitution d'une commission paritaire de suivi ;
- les réunions et le rôle de la commission paritaire de suivi ;
- la réalisation d'un bilan annuel sur les cotisations perçues, les frais de gestion, les prestations versées, les revalorisations instituées, les provisions constituées ;
- la transmission de données statistiques sur les entreprises et les salariés couverts.

## **Article 10**

### *Dénonciation*

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

## **Article 11**

### *Formalités administratives*

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties.

Les modalités de dénonciation sont celles définies dans l'article L. 2261-9 du code du travail.

Le présent accord sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Fait à Laxou, le 29 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Meurthe-et-Moselle ;

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Meuse ;

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Moselle ;

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Vosges ;

Fédération régionale des CUMA de Lorraine ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires de Lorraine ;

Syndicat des maraîchers, horticulteurs et pépiniéristes des Vosges ;

Syndicat horticole de Meurthe et Moselle ;

Syndicat des exploitations horticoles, maraîchères, de pépinières et de serres de la Meuse.

**Syndicats de salariés :**

UD CFDT Lorraine ;

UR CGT Lorraine ;

UR FO Lorraine ;

UR CFTC Lorraine ;

Syndicat des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC.

**Convention collective**

**IDCC : 8117. – ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS AGRICOLES  
DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE, D'AVICULTURE ET CUMA  
(Seine-et-Marne)  
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS  
(Ile-de-France)  
(12 février 1964)**

(Etendue par arrêté du 22 mars 1965,  
*Journal officiel* du 16 avril 1965)

---

**AVENANT N° 3 DU 30 SEPTEMBRE 2011  
À L'ACCORD DU 16 JUIN 2008 RELATIF À LA PRÉVOYANCE  
DES SALARIÉS NON CADRES  
NOR : AGRS1297041M  
IDCC : 8117**

---

Entre :

La fédération départementale des syndicats des exploitants agricoles de Seine-et-Marne ;  
La fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de Seine-et-Marne et  
d'Ile-de-France Ouest ;

Le groupement des entrepreneurs de travaux agricoles de l'Ile-de-France,

D'une part, et

L'union régionale des syndicats agroalimentaires et forestiers de la région parisienne CGT ;

La fédération de l'agriculture CFTC ;

L'union départementale de Seine-et-Marne FO ;

La section de Seine-et-Marne du syndicat francilien de la production agricole et de l'hippisme  
CFDT ;

Le syndicat national des cadres d'exploitations agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 6 de l'accord intitulé « Complémentaire frais de santé » dans sa partie B « Prestations »  
est abrogé et remplacé par :

*(Tableau pages suivantes.)*

	REMBOURSEMENT MSA	REMBOURSEMENT complémentaire	REMBOURSEMENT TOTAL
<b>Hospitalisation</b> Frais de soins et de séjour Forfait journalier hospitalier Dépassement d'honoraires (soins et frais de séjour dont chambre particulière et frais d'accompagnement <sup>(1)</sup> , hors maternité et psychiatrie) Maternité Frais de soins et de séjour (y compris chambre particulière)	80 % ou 100 % de la BR – –  100 % de la BR	TM 100 % dès le premier jour Frais réels limités à 220 % de la BR  Remboursement complémentaire à concurrence du tiers du PMSS par bénéficiaire et par maternité	100 % de la BR 100 % dès le premier jour Frais réels limités à 220 % de la BR  100 % de la BR + remboursement complémentaire des frais de soins et de séjour à concurrence du tiers du PMSS par bénéficiaire et par maternité
Psychiatrie Frais de soins et de séjour (y compris chambre particulière)	80 % ou 100 % de la BR <sup>(3)</sup>	TM + remboursement complémentaire à concurrence du tiers du PMSS par an et par bénéficiaire	100 % de la BR <sup>(3)</sup> + remboursement complémentaire à concurrence du tiers du PMSS par an et par bénéficiaire
<b>Frais médicaux</b> <sup>(5)</sup> Consultation d'un médecin Radiographie Auxiliaires médicaux, analyses Soins, actes techniques <sup>(4)</sup> Fournitures médicales, petit et gros appareillage, pansements Dépassement d'honoraires	70 % de la BR <sup>(3)</sup> 70 % de la BR 60 % de la BR <sup>(3)</sup> De 60 à 70 % <sup>(2)</sup> 60 % ou 100 % de la BR <sup>(3)</sup> 0 %	30 % de la BR <sup>(3)</sup> 30 % de la BR 40 % de la BR <sup>(3)</sup> 100 % des FR <sup>(2)</sup> TM 220 % de la BR <sup>(3)</sup> , 5 fois par an	100 % de la BR <sup>(3)</sup> 100 % de la BR 100 % de la BR <sup>(3)</sup> 100 % des FR <sup>(2)</sup> 100 % de la BR <sup>(3)</sup> 220 % de la BR <sup>(3)</sup> , 5 fois par an

	REMBOURSEMENT MSA	REMBOURSEMENT complémentaire	REMBOURSEMENT TOTAL
<b>Pharmacie</b> <sup>(5)</sup>	15 à 65 % de la BR <sup>(3)</sup>	35 % à 85 % de la BR <sup>(3)</sup>	100 % de la BR <sup>(3)</sup>
<b>Optique</b>			
Honoraires	70 % de la BR <sup>(3)</sup>	390 % de la BR <sup>(3)</sup>	460 % de la BR <sup>(3)</sup>
Verres, monture et lentilles, prise en charge acceptée	60 % de la BR <sup>(3)</sup>	395 % de la BR <sup>(3)</sup> + crédit de 200 € par an et par bénéficiaire	455 % de la BR <sup>(3)</sup> + crédit de 200 € par an et par bénéficiaire
Lentilles non jetables, prise en charge refusée	–	Crédit de 200 € par an et par bénéficiaire	Crédit de 200 € par an et par bénéficiaire
<b>Dentaire</b> <sup>(5)</sup>			
Honoraires	70 % de la BR	Frais réels restant à charge <sup>(2)</sup>	100 % des frais réels <sup>(2)</sup>
Prothèses dentaires, prise en charge acceptée	70 % de la BR	140 % de la BR + crédit annuel de 300 €	210 % de la BR + crédit annuel de 300 €
Prothèses dentaire, prise en charge refusée	–	Crédit de 215 € par an et par bénéficiaire	Crédit de 215 € par an et par bénéficiaire
Orthodontie, prise en charge acceptée	100 % de la BR	200 % de la BR	300 % de la BR
Orthodontie, prise en charge refusée	–	Crédit de 400 € par an et par bénéficiaire	Crédit de 400 € par an et par bénéficiaire
<b>Autres</b>			
Prothèse auditive acceptée	60 % de la BR <sup>(3)</sup>	395 % de la BR <sup>(3)</sup>	455 % de la BR <sup>(3)</sup>
Frais de transport	65 % de la BR <sup>(3)</sup>	35 % de la BR <sup>(3)</sup>	100 % de la BR <sup>(3)</sup>
Cures thermales, prise en charge acceptée			
Honoraires	70 % de la BR <sup>(3)</sup>	30 % de la BR <sup>(3)</sup>	100 % de la BR <sup>(3)</sup>
Frais balnéaires	65 % de la BR <sup>(3)</sup>	35 % de la BR <sup>(3)</sup>	100 % de la BR <sup>(3)</sup>
Transport	0 %	0 %	0 %



	REMBOURSEMENT MSA	REMBOURSEMENT complémentaire	REMBOURSEMENT TOTAL
<p>PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. Il est de 2 946 € pour 2011 ; un tiers du PMSS : 982 € ; adresse du site internet : <a href="http://www.securite-sociale.fr/chiffres/baremes/plafond.htm">www.securite-sociale.fr/chiffres/baremes/plafond.htm</a>.</p> <p>BR : base de remboursement du régime de base.</p> <p>TM : ticket modérateur.</p> <p>TR : tarif de responsabilité.</p> <p>(1) Les frais d'accompagnant sont pris en charge pour l'accompagnement des enfants à charge. Ces frais ne concernent que l'hébergement et les repas de l'accompagnant facturés par l'établissement.</p> <p>(2) Si secteur conventionné, le remboursement comprend la part obligatoire + la part complémentaire. Si secteur non conventionné, le remboursement est égal à 90 % des frais réels (part obligatoire + part complémentaire) limité à 300 % de BR secteur conventionné.</p> <p>(3) Ici BR : TR.</p> <p>(4) Y compris optique et dentaire.</p> <p>(5) Y compris actes de prévention, selon les conditions prévues dans l'arrêté du 8 juin 2006 fixant la liste des prestations de prévention.</p> <p>Actes de prévention couverts selon la réglementation en vigueur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un détartrage annuel complet sus et sous-gingival effectué en 2 séances maximum (SC12) ;</li> <li>- un dépistage de l'hépatite B (codes NA BM 4713, 4714, 0323, 0351) ;</li> <li>- un scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), effectué sur les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> molaires permanentes, une fois par dent et avant le 14<sup>e</sup> anniversaire ;</li> <li>- un bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO 24), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans ;</li> <li>- un dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>- audiométrie tonale ou vocale (CDQP010) ;</li> <li>- audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015) ;</li> <li>- audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011) ;</li> <li>- audiométrie tonale et vocale (CDQP012) ;</li> <li>- audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie (CDQP002) ;</li> </ul> </li> <li>- l'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L.162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans ;</li> <li>- les vaccinations suivantes seules ou combinées : <ul style="list-style-type: none"> <li>- diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;</li> <li>- coqueluche : avant 14 ans ;</li> <li>- hépatite B : avant 14 ans ;</li> <li>- BCG : avant 6 ans ;</li> <li>- rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;</li> <li>- <i>haemophilus influenzae</i> B ;</li> <li>- vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.</li> </ul> </li> </ul>			

## **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de l'accord collectif de prévoyance.

Fait au Mée-sur-Seine, le 30 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8117. – ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS AGRICOLES  
DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE, D'AVICULTURE ET CUMA  
(Seine-et-Marne)**

**ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS  
(Ile-de-France)  
(12 février 1964)**

(Etendue par arrêté du 22 mars 1965,  
*Journal officiel* du 16 avril 1965)

---

AVENANT N° 154 DU 30 SEPTEMBRE 2011

À LA CONVENTION

NOR : AGRS1297040M

IDCC : 8117

---

Entre :

La fédération départementale des syndicats des exploitants agricoles de Seine-et-Marne ;

La fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de Seine-et-Marne et d'Ile-de-France Ouest ;

Le groupement des entrepreneurs de travaux agricoles de l'Ile-de-France,

D'une part, et

L'union régionale des syndicats agroalimentaires et forestiers de la région parisienne CGT ;

La fédération de l'agriculture CFTC ;

L'union départementale de Seine-et-Marne FO ;

La section de Seine-et-Marne du syndicat francilien de la production agricole et de l'hippisme CFDT ;

Le syndicat national des cadres d'exploitations agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'article 43 de la convention collective du 12 février 1964 sont remplacées par les suivantes :

« Article 43

*Travail de nuit exceptionnel*

a) Justification

Le recours au travail de nuit est exceptionnel et justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique, notamment la nécessité d'assurer la protection des biens, des personnes et de

l'environnement par des activités de production, d'arrosage, de traitement, de récolte, de conditionnement, de livraison, de garde, de surveillance, de maintenance, d'entretien et de dépannage, ainsi que les activités de commercialisation et d'accueil à la ferme.

*b) Période de nuit*

A défaut d'accord d'entreprise, sont considérées comme étant des heures de nuit celles effectuées :

- entre 22 heures et 7 heures pour les entreprises et exploitations de polyculture, les ETARF ou les CUMA ;
- entre 21 heures et 6 heures pour les entreprises et exploitations d'élevage ou d'aviculture.

*c) Rémunération*

Le taux horaire normal, pour une heure de travail effectuée à titre exceptionnel la nuit, sera majoré de 100 %.

Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires, ni avec celle applicable aux heures de dimanche telle qu'évoquée à l'article 42 de la présente convention collective. »

## **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait au Mée-sur-Seine, le 30 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8733. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX  
ET CUMA**

**(Tarn et Haute-Garonne)**

**(11 décembre 1987)**

(Etendue par arrêté du 15 mars 1988,  
*Journal officiel* du 24 mars 1988)

---

**AVENANT N° 55 DU 18 MARS 2011  
RELATIF AUX ARTICLES 14 ET 49**

NOR : AGRS1297030M

IDCC : 8733

Entre :

Le syndicat départemental des entrepreneurs des territoires du Tarn ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole du Tarn,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture FO du Tarn,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 14 « Période d'essai » est modifié comme suit :

« Pour les contrats à durée indéterminée :

Tout contrat à durée indéterminée comportera une période d'essai qui pourra être rompue à tout moment par les parties sans indemnités.

La durée de cette période ne pourra excéder :

Pour le personnel non cadre (coef. 100 à 150) : 2 mois renouvelables une fois.

Pour le personnel d'encadrement (coef. 160, 185 et 210) : 4 mois renouvelables une fois.

La possibilité de renouvellement devra être expressément prévue au contrat de travail. Le renouvellement sera motivé et approuvé par le salarié.

Toute rupture de la période d'essai doit être précédée d'un délai de prévenance :

DURÉE DE PRÉSENCE	DÉLAI DE PRÉVENANCE SI RUPTURE À L'INITIATIVE	
	Employeur	Salarié
Moins de 8 jours	24 heures	24 heures
8 jours à 1 mois	48 heures	48 heures
Plus de 1 mois	2 semaines	48 heures
Plus de 3 mois	1 mois	48 heures

Pour les contrats à durée déterminée :

Tout contrat à durée déterminée comportera une période d'essai qui pourra être rompue à tout moment par les parties sans indemnités.

La durée de cette période ne pourra excéder :

- 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines calendaires, pour un contrat d'une durée inférieure ou égale à 6 mois ;
- 1 mois pour un contrat d'une durée initiale de plus de 6 mois.

Toute rupture de période d'essai de 1 semaine ou plus doit être précédée d'un délai de prévenance.

DURÉE DE PRÉSENCE	DÉLAI DE PRÉVENANCE SI RUPTURE À L'INITIATIVE	
	Employeur	Salarié
Moins de 8 jours	24 heures	24 heures
8 jours à 1 mois	48 heures	48 heures
Plus de 1 mois	2 semaines	48 heures
Plus de 3 mois	1 mois	48 heures

L'article 49 « Indemnité de licenciement » est modifié comme suit :

« Il est accordé à tout salarié, lié par un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, sauf en cas de faute grave, une indemnité minimum de licenciement, calculée comme suit :

Personnel non cadre :

- à partir de 1 an d'ancienneté et jusqu'à 10 ans compris : 2/10 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- au-delà de 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois de salaire plus 2/15 de mois supplémentaire par année d'ancienneté. »

Personnel cadre : le reste de l'article sans changement.

## Article 2

Le présent avenant s'applique à compter du 1<sup>er</sup> mai 2011.

## Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

#### **Article 4**

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque partie signataire, et deux exemplaires seront déposés à l'unité territoriale du Tarn de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Midi-Pyrénées.

Fait à Albi, le 18 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

IDCC : 8912. – **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES,  
RURAUX ET FORESTIERS  
(Languedoc-Roussillon et Vaucluse)  
(25 mars 1996)**

(Etendue par arrêté du 12 novembre 1996,  
*Journal officiel* du 20 novembre 1996)

AVENANT N° 21 DU 30 MARS 2011

NOR : AGRS1297031M  
IDCC : 8912

Entre :

La fédération régionale des entrepreneurs des territoires de Languedoc-Roussillon ;

Le syndicat départemental des entrepreneurs des territoires de Provence,

D'une part, et

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation FO ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC ;

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective des entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers de la région Languedoc-Roussillon et du département de Vaucluse du 25 mars 1996 est modifiée comme suit :

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

La dénomination de la représentation des employeurs et des salariés signataires est remplacée par :

- « – l'union régionale des entrepreneurs des territoires de Languedoc-Roussillon ;
- le syndicat interdépartemental des entrepreneurs des territoires de Provence,
- et, les organisations syndicales de salariés signataires de la convention représentant la région Languedoc-Roussillon et le département de Vaucluse. ».

**Article 2**

L'article 2 « Champ d'application » est modifié comme suit :

A la suite de « travaux agricoles, ruraux et forestiers suivants » :

- les mots « à façon » sont supprimés ;
- le mot « sylviculture » est remplacé par « travaux sylvicoles » ;
- les mots « qui effectuent » sont supprimés ;
- l'expression « travaux d'aménagement agricole » est précédée de la conjonction « et ».



### **Article 3**

A l'article 3 « Incidence sur les contrats antérieurs », au premier paragraphe, la mention « avant son entrée en vigueur » est suivie de « dès lors qu'ils sont plus favorables ».

### **Article 4**

#### *Liberté syndicale et d'opinion*

Au premier paragraphe, la mention « du livre IV du code du travail » est remplacée par « livre I<sup>er</sup> de la partie II du code du travail ».

Au deuxième paragraphe, « l'article L. 412-2 » est remplacé par « l'article L. 2141-5 ».

Les troisième et quatrième paragraphes sont supprimés.

### **Article 5**

Au deuxième paragraphe de l'article 5 « Validité de la convention », la mention « au service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles ainsi que dans les greffes des conseils de prud'hommes de sa délimitation » est remplacée par « à l'unité territoriale de l'Hérault de la DIRECCTE ».

### **Article 6**

Au *b* de l'article 6 « Révision et dénonciation », dans le premier paragraphe, à la suite de « peut être dénoncée », il est inséré « par l'une des parties ».

Au dernier paragraphe, « au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de l'Hérault » est remplacé par « à l'unité territoriale de l'Hérault de la DIRECCTE ».

### **Article 7**

Dans le *a* de l'article 7 « Modifications de la convention », l'expression « aux changements intervenus dans le droit de rang supérieur défini à l'article 1<sup>er</sup> » est remplacée par « résultant des nouvelles dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles de rang supérieur ».

Dans le *b*, « l'article L. 123-12 » est remplacé par les articles « L. 2241-1 et L. 2241-7 ».

### **Article 8**

Dans le *a* « Interprétation » de l'article 8 « Commission paritaire d'interprétation », « l'article L. 132-17 » est remplacé par « l'article L. 2232-9 ».

Le *b* « Application » est remplacé par « Si une décision est prise par la commission paritaire d'interprétation, elle sera portée à l'ordre du jour de la commission mixte suivante. ».

### **Article 9**

Dans l'article 9 « Embauche », la première phrase « L'embauche... l'ANPE » est supprimée.

Dans la deuxième phrase (devenant la première), à la suite de « tout engagement » est ajoutée la mention « pour l'exécution de son contrat de travail ».

### **Article 10**

Au deuxième paragraphe de l'article 10 « Période d'essai », « l'article L. 122-3-2 » est remplacé par l'article L. 1242-10 ».

## **Article 11**

Le deuxième paragraphe de l'article 11 « Nature des emplois » est remplacé par « Est considéré comme salarié permanent à temps partiel celui qui travaille selon une durée de travail inférieure à la durée légale de travail ».

Dans le troisième paragraphe, « L. 212-4-2 » est remplacé par « L. 3123-14 ».

## **Article 12**

L'article 13 « Détermination du salaire » est remplacé par :

« La rémunération mensuelle de base correspondant à la durée légale du travail, soit 35 heures par semaine, s'obtient en multipliant le salaire horaire par la durée mensuelle du travail, soit 151,67 heures. »

## **Article 13**

Le titre de l'article 14 « Valeur du point barème de salaire » est remplacé par « Négociation salariale annuelle ». Cet article est supprimé et remplacé par :

« Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au moins une fois par an et en tout état de cause dans le mois suivant l'augmentation annuelle obligatoire du Smic sur convocation du président de la commission mixte. »

## **Article 14**

L'article 15 « Calcul des salaires » est modifié comme suit :

Le deuxième paragraphe « Le salarié permanent... 12 mensualités » est supprimé.

Dans le premier paragraphe, à la suite de « durée légale hebdomadaire du travail », il est ajouté « aux modalités d'aménagement du temps de travail ». A la suite de « 2 heures supplémentaires », il est mentionné « ou complémentaires ». Le reste du paragraphe est supprimé.

## **Article 15**

Le texte de l'article 16 « Salaire des travailleurs handicapés » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La rémunération des travailleurs handicapés ne peut subir d'abattement, à charge pour l'employeur de solliciter la participation financière de l'AGEFIPH (loi du 4 mai 2004). »

## **Article 16**

A l'article 17, la référence à l'article L. 140-2 du code du travail est remplacée par l'article L. 3221-2 du même code.

## **Article 17**

Au deuxième alinéa de l'article 18 « Changement temporaire d'emploi », les mentions « pendant une durée de 3 mois » et « au-delà de cette période » sont supprimées. Dans cette même phrase, il est ajouté après « percevront » la mention « dès leur prise de fonction, le salaire correspondant au coefficient de cette qualification... ». Le reste sans changement.

## **Article 18**

L'alinéa 3 de l'article 20 « Lieu de travail » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les salariés ne pourront refuser ces déplacements, sauf cas de force majeure. Ces mentions figureront dans le contrat de travail. »

Au dernier alinéa, le mot « rassemblement » est remplacé par le mot « embauche ».

## Article 19

L'article 21 relatif à l'indemnisation des déplacements est modifié comme suit :

Au a) Prime de panier : la mention « de rassemblement » est supprimée. L'article « L. 148-8 » du code du travail est remplacée par l'article « L. 3231-12 » du même code.

Au b) Indemnité d'amplitude ou de trajet, l'opération «  $\frac{T}{2} \times S$  » est remplacée dans sa présentation par «  $(T : 2) \times S$  ».

## Article 20

A l'article 22 « Nourriture et logement », le début de la première phrase est remplacé par « Lorsque le repas du salarié est pris en charge par l'employeur, le prix journalier... ». Le reste sans changement.

## Article 21

Au paragraphe 1 de l'article 24 « Durée du travail », les références aux articles 992 à 998 du code rural sont remplacées par « les articles L. 713-1 et suivants ». De même, la référence au titre II du code du travail est remplacée par « le livre I<sup>er</sup> de la 3<sup>e</sup> partie » du code du travail.

Dans ce même article, le paragraphe 2 « Durée hebdomadaire » est remplacé par les dispositions suivantes :

« La durée normale du travail est de 35 heures par semaine.

Cette durée du travail s'entend du travail effectif, tel que défini à l'article L. 713-5-1 du code rural. La répartition du travail pourra se faire sur 4 à 6 jours en fonction de la réglementation en vigueur. »

Le paragraphe 3 est supprimé et remplacé par :

« 3. Aménagement de la durée du travail

L'aménagement de la durée du travail pourra être effectué selon les conditions des chapitres X et XI de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et ses avenants.

Les salariés titulaires d'un CDD d'une durée inférieure ou égale à 6 mois sont exclus de ces dispositions. »

Le paragraphe 4 « Amplitude de la variation » est également supprimé et remplacé par :

« 4. Récupération des heures perdues

Les heures perdues par suite d'interruption collective du travail :

- résultant de cause accidentelle, d'intempéries ou de force majeure ;
- pour cause d'inventaire, de “pont”,

sont rémunérées à l'échéance normale et récupérées selon les modalités de l'article R. 713-4 du code rural et de la pêche maritime. »

Les anciens paragraphes 5 « Rémunération dans le cadre de la variation » et 6 « Régularisation en fin de période » (année civile) sont supprimés.

## Article 22

A l'article 25, paragraphe 1 « Définition des heures supplémentaires », la mention : « – soit au-delà de la durée considérée comme équivalente à la durée hebdomadaire » est supprimée.

Au 3 « Rémunération des heures supplémentaires », les mentions « 39<sup>e</sup> » et « 47<sup>e</sup> » sont respectivement remplacées par « 35<sup>e</sup> » et « 43<sup>e</sup> ». La phrase « Cette majoration... application de l'accord national. » est supprimée.

La référence à « 7 h 45 par jour » est remplacée par « 7 heures par jour ».

Au 4 « Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires », dans la première phrase, la mention « 1 900 heures » est remplacée par « 1 860 heures ».

A la suite de « Pour un nombre total d'heures de travail situé : », le paragraphe se termine ainsi :

- « – entre 1 861 et 1 900 heures de travail par an : 1 jour ;
- entre 1 901 et 1 940 heures de travail par an : 2 jours ;
- entre 1 941 et 2 000 heures de travail par an : 3 jours. ».

### **Article 23**

Le paragraphe 1 de l'article 26 relatif à la durée maximale de travail et intitulé « Heures de travail prises en compte dans la durée maximale : » est ainsi rédigé :

« Les dispositions du présent article relatives à la durée maximale du travail visent les périodes de travail effectif. »

Le reste de l'article est supprimé.

Au paragraphe 3 « Durée annuelle maximale du travail », les deux dernières phrases sont supprimées. Dans la première, la mention « 2 180 heures » est remplacée par « 2 000 heures ».

Au 4 « Durée annuelle maximale par entreprise », la partie relative au nombre d'heures de travail pouvant être accomplies par un salarié selon la taille de l'entreprise est remplacée par :

- « – entreprise de 1 à 3 salariés : nombre de salariés × 2 000 ;
- entreprise de 4 à 20 salariés : nombre de salariés × 1 900 ;
- entreprise de plus de 20 salariés : nombre de salariés × 1 860. ».

Le reste sans changement.

### **Article 24**

L'article 29 relatif aux jours fériés est modifié comme suit :

La première phrase est précédée de la mention « Quel que soit le statut des salariés, les jours fériés légaux... ».

Le reste sans changement.

La deuxième phrase est supprimée et remplacée par :

« Ces dispositions ne font pas obstacle aux règles définies à l'article L. 3133-7 du code du travail relatives à la journée de solidarité. »

### **Article 25**

A l'article 30 relatif aux absences, la première phrase est remplacée par :

« Toute absence non autorisée ou non justifiée dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, pourra entraîner des sanctions disciplinaires, dans le respect de la procédure prévue aux articles L. 1331-1 et suivants du code du travail. »

Dans la deuxième phrase, après le verbe « sont » qui l'introduit, est inséré l'adverbe « notamment ».

### **Article 26**

A la fin de l'article 33, il est ajouté la phrase : « Par ailleurs, les conséquences de l'inaptitude partielle ou totale des salariés sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

### **Article 27**

Dans l'article 36 relatif à l'indemnité de licenciement, la référence à « 2 ans de présence » est remplacée par « 1 an » ; les mentions « 1/10 » et « 1/15 » sont respectivement remplacées par « 2/10 » et « 2/15 ».

Au troisième paragraphe, la mention « – à partir de 10 ans » est remplacée par « – au-delà de 10 ans... ».

#### **Article 28**

A l'article 37 « Départ en retraite », le nombre « 65 » est remplacé par « 70 ».

#### **Article 29**

Les signataires demandent l'extension du présent avenant qui, conformément aux dispositions du code du travail, sera déposé à l'unité territoriale de l'Hérault, DIRECCTE Languedoc-Roussillon, 615, boulevard d'Antigone, CS 19002, 34064 Montpellier Cedex.

Fait à Montpellier, le 30 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9111. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
DE LA ZONE CÉRÉALIÈRE  
(Aude)**

**(12 juillet 1978)**

(Etendue par arrêté du 23 mai 1979,  
*Journal officiel* du 3 juin 1979)

**AVENANT N° 85 DU 14 DÉCEMBRE 2010**

NOR : AGRS1297034M

IDCC : 9111

**PRÉAMBULE**

Les résultats financiers du contrat de la complémentaire santé des salariés non cadres de la convention collective de la zone céréalière de l'Aude en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003 obligent les partenaires sociaux à faire évoluer le régime.

Dans le souci de ne pas alourdir la convention collective, et afin de mettre le texte en règle avec les évolutions réglementaires intervenues depuis la mise en place de la garantie complémentaire frais de santé au profit des salariés non cadres, les partenaires sociaux décident de créer sur le sujet un accord autonome tout en faisant référence à cette garantie au sein de la convention collective.

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

L'article 32.2 « Garantie complémentaire frais de santé au profit des salariés non cadres » est abrogé et remplacé par le texte suivant :

« Les salariés non cadres bénéficient de la complémentaire santé dont les dispositions sont présentées en annexes IV et V de la présente convention collective. »

**Article 2**

L'annexe IV est rédigée comme suit :

**« ANNEXE IV**

**GARANTIE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ  
AU PROFIT DES SALARIÉS NON CADRES**

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

*Champ d'application professionnel et territorial*

Le présent accord est applicable à tous les salariés non cadres et employeurs des exploitations relevant du champ d'application de la convention collective de travail de la zone céréalière du département de l'Aude.

## Article 2

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter du premier jour du trimestre civil qui suivra la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

En tout état de cause, le présent accord s'imposera à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2011 aux employeurs et salariés ressortissant à des entreprises adhérentes aux organisations signataires.

Le présent accord pourra également, préalablement à son extension, être appliqué de manière volontaire par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissant à des entreprises non adhérentes aux organisations signataires.

Par ailleurs, le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

## Article 3

### *Salariés bénéficiaires*

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié non cadre justifiant de 6 mois d'ancienneté au titre du contrat de travail en cours et relevant du champ d'application du présent accord.

Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise.

Tous les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 6 mois auront la faculté d'adhérer de manière volontaire au régime d'assurance décrit à l'article 4. Dans ce cas, les cotisations seront intégralement à sa charge.

### Cas d'exclusion

En sont exclus :

- les cadres et personnels ressortissant à la convention collective nationale du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de complémentaire santé défini dans la convention précitée ;
- les catégories particulières de salariés (VRP par exemple) ressortissant à d'autres dispositions conventionnelles ;
- les salariés non cadres ressortissant à un accord collectif d'entreprise dans les conditions fixées à l'article 6 du présent accord.

### Dispense d'affiliation

Ont par ailleurs la possibilité de solliciter une dispense afin de ne pas souscrire au présent régime les salariés se trouvant dans un des cas ci-dessous :

- salariés sous contrat à durée déterminée ayant souscrit une couverture frais de santé par ailleurs ;
- salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire santé obligatoire dans le cadre d'une autre branche ;
- salariés ayant une faible rémunération : apprentis ou salariés à temps très partiel (inférieur à un mi-temps) n'ayant qu'un seul employeur, pour lesquels le montant de la cotisation à leur charge représenterait 10 % ou plus de leur rémunération. Il est précisé dans ce cas, que le caractère collectif n'est pas remis en cause lorsque, par dérogation à la notion de contribution uniforme pour tous les salariés, l'employeur décide de prendre en charge l'intégralité de la cotisation due. En cas d'augmentation de la rémunération de l'apprenti ou du salarié à temps partiel, notamment du fait de l'augmentation de sa durée de travail, si la cotisation représente moins de 10 % de celle-ci de façon pérenne, le salarié devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé ;

- salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale. Toutefois, cette dispense ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel.

Dans le cas d'un salarié employé par plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme désigné. Il s'agit du premier employeur auprès duquel le salarié acquiert la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord écrit entre les employeurs et le salarié concernés.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire auprès de son employeur chaque année les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense.

La demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition de 6 mois d'ancienneté.

Si le salarié ne remplit plus les conditions d'adhésion facultative il doit en informer l'employeur.

La dispense prend fin en cas de modification de la situation du salarié ne lui permettant plus d'en justifier les conditions, en cas de non-renouvellement annuel des justificatifs ou à sa demande ; il doit alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

Dans les cas d'exclusion ou de dispense précités, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'employeur.

#### Article 4

##### *Garanties*

Le présent régime couvre à titre obligatoire le salarié seul.

Toutefois, est proposée aux salariés la possibilité de couvrir tout ou partie des membres de leur famille : extension au conjoint, extension à un enfant, extension à l'ensemble de la famille (conjoint et enfants). Le supplément de cotisation représenté par la souscription à l'une ou l'autre de ces options demeure entièrement à la charge du salarié.

Le présent régime a pour objet le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le participant, en complétant, acte par acte, les prestations versées par le régime social de base, dans la limite des frais réels.

La nature et le montant des prestations attachées au présent régime sont présentés dans le tableau des garanties, en annexe V.

Ainsi, le présent régime ne rembourse ni les pénalités mises à la charge de l'assuré, notamment en cas de non-respect du parcours de soins, ni la participation forfaitaire et la franchise respectivement prévues aux articles 2 et 3 de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, les garanties du présent régime seront automatiquement adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les contrats dits "responsables".

Ces remboursements s'inscrivent dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire relatif aux contrats dits "responsables", institué par l'article 57 de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 et définitif en l'état actuel de la réglementation et de ses évolutions.

La totalité des actes de prévention est prise en charge à 100 % du ticket modérateur.

#### Article 5

##### *Adhésion obligatoire*

Les entreprises doivent affilier les salariés bénéficiaires visés à l'article 3, auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 7, par la signature d'un bulletin d'affiliation.



Conformément aux dispositions légales, une notice d'information, délivrée par l'organisme assureur à l'employeur, sera remise par ce dernier à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les nouvelles caractéristiques du régime.

## Article 6

### *Antériorité des régimes d'assurance complémentaire santé d'entreprise*

Les entreprises ayant souscrit antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2003 une assurance complémentaire ayant le même objet auprès d'autres organismes assureurs et dans l'hypothèse où ces garanties sont supérieures à celles instituées par le présent accord, celles-ci seront autorisées à conserver leur contrat.

## Article 7

### *Gestion du régime*

Pour assurer la gestion du régime d'assurance complémentaire santé défini dans le présent accord et la mutualisation entre les salariés et les employeurs, les organisations signataires ont convenu, après avoir procédé à un appel d'offres, de désigner les institutions de prévoyance Agri-Prévoyance (21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris), membre du groupe AGRICA.

Les modalités et conditions de gestion sont définies dans la convention conclue entre l'organisme assureur et les partenaires sociaux signataires.

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront réexaminées tous les 2 ans par les partenaires sociaux.

## Article 8

### *Cotisations*

Le présent accord relève des articles L. 871-1 du code de la sécurité sociale et L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime.

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la conclusion du présent accord.

Les cotisations pourront être revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

### Article 8.1

#### *Taux de cotisations et répartition*

La cotisation mensuelle du présent régime est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies à l'article 4 est de 1,14 % du PMSS pour le salarié seul assuré à titre obligatoire. Ce taux est réparti comme suit :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié.

Ce taux de 1,14 % est applicable pour les années 2011, 2012 et 2013 dans le cadre de la réglementation applicable au 1<sup>er</sup> décembre 2010.

Les taux de cotisations des options facultatives pour une extension facultative et individuelle du régime aux membres de sa famille sont les suivants :

- tarif couple : 2,22 % du PMSS, soit une surcotisation de 1,08 % à la charge exclusive du salarié ;
- tarif enfant : 1,92 % du PMSS, soit une surcotisation de 0,78 % à la charge exclusive du salarié ;
- tarif famille : 2,82 % du PMSS, soit une surcotisation de 1,68 % à la charge exclusive du salarié.

## Article 8.2

### *Appel et recouvrement*

L'appel et le recouvrement des cotisations obligatoires sont confiés par l'organisme désigné à la caisse de mutualité sociale agricole (MSA) compétente sur le territoire. Ainsi, pour les salariés affiliés obligatoirement, la MSA répercutera cet appel de cotisations auprès des employeurs.

Pour les salariés affiliés sur option facultative, les ayants droit de tous les salariés et pour les salariés pouvant bénéficier du régime après rupture de leur contrat de travail, l'appel et le recouvrement des cotisations seront confiés à l'organisme assureur. Celui-ci peut décider de les déléguer à la MSA.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées. L'organisme gestionnaire des cotisations, en application de l'article L. 932-9 du code de la sécurité sociale, procédera, le cas échéant, au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non-paiement dans les délais.

## Article 9

### *Règlement des prestations*

La MSA procède aux remboursements de base MSA et complémentaire frais de santé Agri-Prévoyance sur le même décompte.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Les modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations (pièces justificatives...) seront détaillées dans la convention de gestion et la notice d'information remise aux salariés.

## Article 10

### *Cessation des garanties*

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise adhérente.

En outre, les salariés cessant leur activité ont la possibilité de demander auprès d'Agri-Prévoyance, dans des conditions définies par l'organisme précité, le maintien à titre individuel de leur couverture santé, sous réserve qu'ils en fassent la demande au plus tard dans les 6 mois suivant la rupture de leur contrat de travail. Dans ce cadre, Agri-Prévoyance procédera au recouvrement de l'intégralité de la cotisation correspondante auprès des salariés concernés, sans que celle-ci dépasse de plus de 50 % la cotisation des actifs.

Les salariés visés sont ceux prévus à l'article 4 de la loi Evin n° 89-1009 du 31 décembre 1989, à savoir :

- les salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les salariés, s'ils sont privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité.

## Article 11

### *Suspension du contrat de travail*

Le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre du présent régime est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

Les contributions de l'employeur et du salarié continuent à être versées normalement pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à complément de salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime, et pour une autre cause que l'arrêt de travail, la couverture pourra être maintenue à la demande du salarié sous réserve que l'intéressé en fasse la demande expresse et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

## Article 12

### *Clause de réexamen. – Dénonciation*

Le régime d'assurance complémentaire santé mis en œuvre par le présent accord fera l'objet d'un réexamen, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date de son entrée en vigueur, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'en revoir, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garanties que de financement et de choix de l'organisme assureur.

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

En cas de dénonciation, les partenaires sociaux devront se réunir dans les 6 mois suivants, afin d'étudier les termes d'un éventuel nouvel accord.

## Article 13

### *Accord de gestion spécifique et suivi du régime*

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par le présent accord font l'objet d'un protocole de gestion distinct qui définit, entre l'organisme assureur désigné et les partenaires sociaux, notamment les modalités de suivi du régime.

Les organisations professionnelles signataires se réuniront par ailleurs dans le cadre d'une commission de suivi une fois par an au moins, et chaque fois que jugé nécessaire à la demande de l'un des collèges (employeurs ou salariés), avec les représentants de l'organisme désigné, afin notamment :

- de faire le point des entreprises et salariés relevant du présent accord ;
- de dresser un bilan de l'application de l'accord, des évolutions et résultats globaux du régime de frais de santé mis en place par l'accord ;
- d'examiner les avis relatifs à l'évolution du régime ;
- de vérifier que les objectifs professionnels et de mutualisation sont réalisés dans les meilleures conditions ;
- de consolider les différentes données statistiques sur les entreprises et les salariés.

## ANNEXE V

TABLEAU DES GARANTIES

TYPE DE GARANTIE	REMBOURSEMENT régime de base (en % de la BR)	GARANTIE SANTÉ zone céréalière de l'Aude (en % de la BR)	TOTAL accord zone céréalière de l'Aude (en % de la BR, y compris le régime de base)
Frais médicaux			
Consultations, visites de médecin	70 %	150 %	220 %
Consultations spécialistes	70 %	150 %	220 %
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, massages, pédicures, orthophonistes, orthoptistes, sages-femmes	60 %	40 %	100 %

TYPE DE GARANTIE	REMBOURSEMENT régime de base (en % de la BR)	GARANTIE SANTÉ zone céréalière de l'Aude (en % de la BR)	TOTAL accord zone céréalière de l'Aude (en % de la BR, y compris le régime de base)
Analyses, examens de laboratoire	60 %	40 %	100 %
Radiographie, électroradiographie	70 %	30 %	100 %
Actes de prévention responsable	35 % à 70 %	30 % à 65 %	100 %
Pharmacie			
Pharmacie sans prise en charge du régime de base	35 % à 65 %	35 % à 65 %	100 %
Optique			
Montures, verres, lentilles prise en charge acceptée	65 %	390 % + crédit de 200 € par an et par bénéficiaire si lentilles refusées	455 % + crédit de 200 € par an et par bénéficiaire si lentilles refusées
Soins et honoraires	70 %	390 %	460 % BR
Dentaire			
Soins	70 %	30 %	100 %
Prothèses dentaires	70 %	280 % + crédit de 215 € par an si prothèse refusée	350 % + crédit de 215 € par an si prothèse refusée
Orthodontie			
Orthodontie acceptée	100 %	200 %	300 %
Orthodontie refusée	–	Crédit de 400 € par an et par bénéficiaire	Crédit de 400 € par an et par bénéficiaire
Appareillage			
Prothèse auditive acceptée	65 %	390 % par oreille	455 % par oreille
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, autres prothèses	65 %	35 %	100 %
Forfait actes lourds (18 € pour actes > 91 €)	–	100 %	100 %
Hospitalisation			
Frais de soins et de séjour (secteur conventionné ou non)	80 %	20 %	100 %
Dépassements d'honoraires (y compris chambre particulière)	–	Frais réels limités à 220 % BR	Frais réels limités à 220 % BR
Forfait hospitalier	–	100 % dès le 1 <sup>er</sup> jour	100 % dès le 1 <sup>er</sup> jour
Maternité			
Frais de soins et de séjour (y compris chambre particulière)	100 %	Crédit de 1/3 PMSS par bénéficiaire et par maternité	Crédit de 1/3 PMSS par bénéficiaire et par maternité

TYPE DE GARANTIE	REMBOURSEMENT régime de base (en % de la BR)	GARANTIE SANTÉ zone céréalière de l'Aude (en % de la BR)	TOTAL accord zone céréalière de l'Aude (en % de la BR, y compris le régime de base)
Psychiatrie Frais de soins et de séjour (y compris chambre particulière)	80 %	20 % + Crédit de 1/3 PMSS par bénéficiaire	100 % + crédit de 1/3 PMSS par bénéficiaire
Cures thermales acceptées	100 %	–	100 %
Transport sur prescription	65 %	35 %	100 %
BR : base de remboursement. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.			

Les pourcentages indiqués s'appliquent sur le montant servant de base de remboursement (BR) aux régimes d'assurance maladie obligatoire français.

Les remboursements régime d'assurance maladie obligatoire + part complémentaire sont limités aux frais réels.

Les franchises médicales ainsi que la participation forfaitaire de l'assuré (art. L. 322-2 du code de la sécurité sociale), prévue à 1 € au 1<sup>er</sup> janvier 2005, ne pourront donner lieu à remboursement.

Le remboursement régime conventionnel des Pyrénées-Orientales s'entend part régime obligatoire non comprise.

Les actes de prévention pris en charge à 100 % du ticket modérateur sont ceux définis dans la liste prévue au II de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Cette liste comprend les prestations de prévention suivantes :

1. Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), sous réserve que l'acte soit effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risques carieux et avant le 14<sup>e</sup> anniversaire.

2. Un détartrage annuel complet sus- et sous-gingival, effectué en deux séances maximum (SC12).

3. Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans.

4. Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351).

5. Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :

- audiométrie tonale ou vocale (CDQP010) ;
- audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015) ;
- audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011) ;
- audiométrie tonale et vocale (CDQP012) ;
- audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie (CDQP002).

6. L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans.

7. Les vaccinations suivantes, seules ou combinées :

- diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;
- coqueluche : avant 14 ans ;
- hépatite B : avant 14 ans ;
- BCG : avant 6 ans ;

- rubéole pour les adolescentes qui n’ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;
- *Haemophilus influenzae* B ;
- vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

## ANNEXE VI

### AYANTS DROIT POUVANT ÊTRE COUVERTS PAR UNE EXTENSION FAMILIALE

Alors que l’accord départemental couvre à titre obligatoire le salarié, les partenaires sociaux ont souhaité donner à celui-ci la possibilité d’étendre la couverture prévue dans le cadre du régime obligatoire à tout ou partie de sa famille, de façon à prendre en compte la diversité des situations individuelles.

Ainsi, en plus de sa couverture obligatoire, le salarié peut choisir :

- d’affilier son conjoint, cocontractant d’un Pacs ou concubin seul : il cotise au taux dit “couple” ;
- d’affilier un enfant à charge : il cotise au taux dit “enfant” ;
- d’affilier sa famille (conjoint et enfants) : il cotise au taux dit “famille”.

Ces ayants droit pouvant entrer dans le cadre de l’extension familiale sont définis ci-après.

Pour le bénéfice du présent régime, sont considérés comme :

- conjoint : la personne mariée avec le participant et non séparée de corps ;
- cocontractant d’un Pacs : est assimilée au conjoint la personne qui a conclu un pacte civil de solidarité avec le participant ;
- concubin : est assimilé au conjoint le concubin du participant justifiant de 2 années de vie commune (la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu’un enfant est né de l’union), sous réserve que le salarié soit libre, au regard de l’état civil, de tout lien de mariage ou de Pacs.

Par enfant, il faut entendre :

- les enfants du salarié (légitimes, adoptés ou reconnus) ;
- les enfants recueillis par le salarié et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue ;
- les enfants qui ont été élevés par le salarié pendant 9 ans au moins avant leur 16<sup>e</sup> anniversaire ;
- les enfants dont la qualité d’ayant droit du conjoint, cocontractant d’un Pacs ou concubin du salarié, aura été reconnue par le régime de base de sécurité sociale.

Sont considérés comme enfants à charge :

- tous les enfants âgés de moins de 18 ans ;
- tous les enfants âgés de moins de 26 ans s’ils sont étudiants, apprentis ou demandeurs d’emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés par le régime d’assurance chômage ;
- tous les enfants invalides au sens de la législation sociale si l’état d’invalidité a été constaté avant leur 21<sup>e</sup> anniversaire. »

### **Article 3**

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité territoriale de la DIRECCTE de l'Aude.

Fait à Carcassonne, le 16 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

Syndicat des exploitants agricoles du Lauragais (section des employeurs de main-d'œuvre).

#### **Syndicats de salariés :**

Section départementale du syndicat de l'agriculture de l'Aude CGC ;

Syndicat départemental de l'agriculture de l'Aude CFDT ;

Section départementale de l'Aude du syndicat FO des salariés de l'agriculture ;

SYNFOCA ;

Syndicat de l'agriculture du Golfe du Lion CFTC.

**Convention collective**

**IDCC : 9112. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE LA ZONE VITICOLE  
(Aude)**

**(21 juillet 1998)**

(Etendue par arrêté du 19 octobre 1998,  
*Journal officiel* du 22 octobre 1998)

---

**AVENANT N° 33 DU 8 JUILLET 2011**

NOR : AGRS1297038M

IDCC : 9112

Entre :

Le syndicat des employeurs de main-d'œuvre de la zone viticole de l'Aude,

D'une part, et

La section fédérale FO ;

Le SYNFOCA ;

Le syndicat départemental de l'agriculture CFDT de l'Aude ;

L'UD CGT de l'Aude ;

Le syndicat de l'agriculture CFTC du Golfe du Lion ;

Le syndicat départemental des cadres de l'agriculture CGC de l'Aude,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. – Les dispositions de l'article 82 « Régime de prévoyance collective » sont abrogées et remplacées par le texte suivant :

**« 1. Salariés bénéficiaires**

Les dispositions du présent régime de prévoyance s'appliquent à tout salarié non cadre, suivant les conditions d'ancienneté prévues pour chacune des garanties définies au paragraphe 4 ci-après et relevant du champ d'application de la présente convention collective, à l'exclusion :

- des cadres et personnels ressortissant à la convention collective du 2 avril 1952 et relevant du régime prévoyance prévu dans cette convention ;
- des VRP ressortissant à d'autres dispositions conventionnelles.

**2. Entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter :

- du 1<sup>er</sup> janvier 2012 si son arrêté d'extension est publié avant cette date ;
- du 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension si celle-ci intervient après le 1<sup>er</sup> janvier 2012.



### 3. Gestion du régime prévoyance

Le régime de prévoyance est géré par :

- la CRIA-Prévoyance, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92440 Malakoff, pour les exploitations viticoles situées dans les arrondissements de Narbonne et Carcassonne, à l'exception des cantons d'Alzonne et de Montréal ;
- l'AG2R-Prévoyance, 37, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14, pour les exploitations viticoles situées dans l'arrondissement de Limoux et les cantons d'Alzonne et de Montréal.

### 4. Garanties

#### 4.1. Garanties décès

Elles concernent tous les salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention collective et quelle que soit leur ancienneté. Elles comprennent :

- un capital décès toutes causes ;
- une rente éducation.

#### A. – Capital décès toutes causes

##### a) Montant

En cas de décès toutes causes d'un salarié, il est versé un capital dont le montant est calculé en pourcentage du salaire de référence et en fonction de la situation familiale au moment du décès :

- tout salarié : 100 % du salaire de référence défini ci-après ;
- majoration par enfant à charge : 25 % du salaire de référence défini ci-après.

Le salaire de référence servant au calcul des prestations décès est le salaire annuel brut soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé le décès, y compris les rémunérations variables telles que commissions, gratifications et primes. Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'évènement couvert, le salaire annuel brut sera reconstitué à partir de la moyenne mensuelle des salaires soumis à cotisations sociales. Le cas échéant, les éléments variables de rémunération seront intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle sur la base de 1/12 de leur montant. Le salaire de référence est limité à la tranche B (soit quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale).

Les enfants à charge sont les enfants du salarié reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint à condition que le salarié ou son conjoint ait effectivement la garde de l'enfant ou s'il s'agit d'enfants du salarié que celui-ci participe effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire. Les enfants ainsi définis peuvent être :

- âgés de moins de 18 ans ;
- âgés de plus de 18 ans et de moins de 26 ans :
  - s'ils poursuivent leurs études et sont inscrits à ce titre à un régime de sécurité sociale ;
  - ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre au Pôle emploi ;
  - ou sont sous contrat d'apprentissage ;
  - ou s'ils se livrent à une activité rémunérée leur procurant un revenu inférieur au RSA annuel ;
- quel que soit leur âge s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article 173 du code de la famille, à condition que leur état d'invalidité soit survenu avant leur 18<sup>e</sup> anniversaire ;
- les enfants nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du salarié sont considérés comme enfants à charge.

Est considéré comme conjoint :

- le conjoint du salarié légalement marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'évènement donnant lieu à prestation ;

- à défaut, le partenaire lié depuis plus de 1 an par un pacte civil de solidarité conformément à l'article 515-1 du code civil ;
- à défaut, le concubin du salarié, sous réserve que le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires, veufs, séparés de corps ou divorcés, que le concubinage ait été établi de façon notoire ou déclaré comme tel au service du personnel de l'adhérent depuis 1 an et plus, et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même.

La condition de durée de 1 an dans le cas précité est supprimée lorsqu'au moins un enfant est né de cette union et répond à la définition précédente de l'enfant à charge, ou lorsque le fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle.

#### b) Bénéficiaires

Le capital est versé en priorité au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié. A défaut de bénéficiaire(s) désigné(s), le capital est attribué aux ayants droit.

La définition de l'ayant droit est précisée dans la convention de gestion signée entre les partenaires sociaux et les organismes désignés.

### B. – Invalidité absolue et définitive

Le salarié est considéré en état d'invalidité absolue et définitive :

- s'il est invalide 3<sup>e</sup> catégorie au titre de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale avec obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie ;
- soit s'il est en situation d'incapacité permanente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la mutualité sociale agricole au taux de 100 % et avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie.

En cas d'invalidité absolue et définitive, il lui sera versé par anticipation 100 % du capital "décès toutes causes" en 24 mensualités. Ce versement sera fait à condition que le salarié en fasse la demande et indépendamment de la rente d'invalidité ou d'incapacité qui lui sera servie. Le décès postérieur du salarié n'ouvre plus droit au capital "décès toutes causes".

### C. – Rente éducation

En cas de décès d'un salarié et quelle que soit son ancienneté, il est versé à chacun des enfants à charge une rente éducation dont le montant exprimé en pourcentage du salaire de référence tel que défini au paragraphe A ci-dessus est égal à :

- jusqu'au 13<sup>e</sup> anniversaire : 5 % ;
- de 13 à 19 ans : 10 % ;
- au-delà du 19<sup>e</sup> anniversaire jusqu'au 26<sup>e</sup> anniversaire si l'enfant poursuit ses études : 15 %.

Les rentes prennent effet le premier jour du mois qui suit le décès du salarié. Elles sont versées au représentant légal de l'enfant s'il est mineur, et directement au bénéficiaire s'il est majeur.

## 4.2. Garanties arrêt de travail

### A. – Maintien de salaire résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail

Les partenaires sociaux ont décidé de rendre obligatoire pour les employeurs l'assurance couvrant leur obligation résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail et les charges sociales y afférentes. Cette couverture est financée par les cotisations "Mensualisation" et "Charges sociales patronales" à la charge exclusive des employeurs.

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'arrêt de travail résultant de la maladie ou d'un accident, professionnel ou non, le salarié bénéficiera d'indemnités journalières définies dans le

tableau ci-après et calculées en fonction de l'ancienneté du salarié. Elles seront versées après déduction des prestations versées par la mutualité sociale agricole :

- à compter du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt en cas d'accident de travail (hors accident de trajet), ou de maladie professionnelle ;
- à compter du 8<sup>e</sup> jour d'arrêt dans tous les autres cas.

(En jours.)

ANCIENNETÉ	DURÉE de l'indemnisation à 90 % du salaire brut	DURÉE de l'indemnisation à 66,66 % du salaire brut
Entre 1 an et 6 ans	30	30
Entre 6 ans et 11 ans	40	40
Entre 11 ans et 16 ans	50	50
Entre 16 ans et 21 ans	60	60
Entre 21 ans et 26 ans	70	70
Entre 26 ans et 31 ans	80	80
31 ans et plus	90	90

#### Assurance des cotisations sociales patronales

Les cotisations sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires résultant de l'application de l'article L. 1226-1 du code du travail sont payées par les institutions désignées et sont financées par une cotisation "Assurances charges sociales patronales".

#### B. – Garantie incapacité temporaire en complément des obligations légales de maintien de salaire par l'employeur

Les partenaires sociaux ont décidé d'améliorer l'indemnisation des salariés en cas d'incapacité temporaire :

- par le versement d'indemnités journalières aux salariés ayant une ancienneté continue minimum de 30 jours dans l'entreprise ;
- par l'amélioration de l'indemnisation des salariés ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil qui suit celui au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise.

Pour les salariés ayant entre 30 jours  
et 1 an d'ancienneté dans l'entreprise

Sauf dispositions plus avantageuses dont il pourrait bénéficier, tout salarié ayant une ancienneté continue entre 30 jours et 1 an dans l'entreprise bénéficie d'indemnités journalières complémentaires :

- à compter du 1<sup>er</sup> jour d'absence en cas d'accident de travail (hors accident de trajet) ou de maladie professionnelle ;
- à compter du 4<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail dans les autres cas.

L'indemnisation sera égale à :

- 90 % du salaire brut de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la MSA, pendant 90 jours d'arrêt de travail ;
- 80 % du salaire brut de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la MSA, du 91<sup>e</sup> au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail.

Pour les salariés ayant au minimum 1 an  
d'ancienneté dans l'entreprise

L'indemnité journalière totale y compris celle résultant de l'obligation légale de maintien de salaire par l'employeur sera versée à compter du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt en cas d'accident de travail (hors accident de trajet) ou de maladie professionnelle ou à compter du 4<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail dans les autres cas et sera égale à :

- 90 % du salaire brut de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la MSA, pendant 90 jours d'arrêt de travail et quelle que soit l'ancienneté du salarié ;
- 80 % du salaire brut de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la MSA, du 91<sup>e</sup> jour au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail.

Pour le calcul et le versement des indemnités versées au titre de la garantie incapacité temporaire :

Le salaire de référence brut est égal au salaire journalier servant de base au calcul des indemnités journalières de la mutualité sociale agricole limité à la tranche B (soit quatre fois le plafond de la sécurité sociale).

Le versement des prestations au titre du maintien de salaire résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail ou au titre de la garantie incapacité temporaire intervient à condition que le salarié :

- ait justifié son arrêt de travail en remettant dans les 48 heures un certificat médical à son employeur ;
- soit pris en charge par la mutualité sociale agricole au titre de cet arrêt de travail ;
- reçoive des soins sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne.

La gestion des indemnités journalières sera subdéléguée auprès de la MSA dans le cadre d'une convention de gestion entre la CCMSA et les institutions désignées.

Les prestations sont versées aussi longtemps que le salarié perçoit des indemnités journalières de la mutualité sociale agricole. Le versement cesse à la survenance d'un des événements suivants :

- dès la fin du versement des indemnités journalières de la mutualité sociale agricole ;
- à la liquidation de la pension de vieillesse de la mutualité sociale agricole ;
- à la date de reconnaissance par le régime de base d'un état d'incapacité permanente ou d'invalidité ;
- au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail.

C. – Rentes en cas d'arrêt de travail

En cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux minimum de 66,66 %, ou en cas d'invalidité reconnue par la mutualité sociale agricole 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie telles que définies par l'article 341-4 du code de la sécurité sociale, le salarié ayant au moins 30 jours d'ancienneté continue chez le même employeur bénéficie d'une rente qui lui est versée directement par l'institution désignée.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise.

Le salaire de référence servant au calcul des prestations rentes est le salaire annuel brut soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'interruption de travail, revalorisé selon les modalités prévues dans la convention de gestion, entre la date de l'arrêt de travail et celle du classement en invalidité ou en incapacité permanente. Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'évènement couvert, le salaire brut est reconstitué à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés. Le cas échéant, les éléments variables de rémunération sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle sur la base de 1/12 de leur montant. Le salaire de référence est limité à la tranche B (soit quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale).

### Montant des prestations en cas d'incapacité permanente

La reconnaissance par la mutualité sociale agricole de la stabilisation d'un état d'incapacité consécutif à un accident de travail ou à une maladie professionnelle dont le taux est au moins égal à 66,66 %, au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale, ouvre droit à une rente d'un montant brut annuel de 30 % du salaire de référence.

### Montant des prestations en cas d'invalidité 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie

Le montant annuel brut de la rente versée en cas d'invalidité classée en 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie est égal à 30 % du salaire de référence.

### Montant des prestations en cas d'invalidité 1<sup>re</sup> catégorie

Le montant annuel de la rente versée en cas d'invalidité classée en 1<sup>re</sup> catégorie est égal à 18 % du salaire de référence.

Les prestations sont versées aussi longtemps que le bénéficiaire perçoit une rente de la mutualité sociale agricole. Le versement cesse à la survenance d'un des événements suivants :

- le dernier jour du mois précédant la date d'effet de la liquidation de la pension de vieillesse de la mutualité sociale agricole ;
- à la date à laquelle le bénéficiaire cesse de percevoir une rente d'invalidité de la mutualité sociale agricole (pour la garantie invalidité) ;
- à la date à laquelle le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 66,66 % (pour la garantie incapacité permanente).

La rente d'invalidité est revalorisée chaque année selon les modalités fixées dans la convention de gestion.

### D. – Cumul des indemnités

En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues mensuellement, pour maladie ou accident au titre du régime général de la mutualité sociale agricole, des éventuelles fractions de salaire ou des indemnisations chômage, et des indemnités complémentaires versées au titre du présent régime, toutes ces sommes étant considérées en net, ne pourra pas conduire à verser au salarié une somme supérieure au salaire net qu'il aurait touché s'il avait continué à exercer son activité. Le complément de pension accordé par la mutualité sociale agricole au titre de l'assistance d'une tierce personne aux invalides reconnus en 3<sup>e</sup> catégorie n'entre pas dans ce calcul.

### E. – Maintien de la garantie décès

Les garanties décès sont maintenues sans cotisations, à tout salarié en arrêt de travail, percevant à ce titre des prestations de l'organisme assureur, à compter du premier jour d'indemnisation et sous réserve que la date de survenance de cet arrêt soit intervenue en période de couverture.

Le changement d'organisme désigné est sans effet sur le maintien de la garantie décès, par l'ancien organisme désigné, au profit des personnes visées ci-dessus.

## 5. Cotisations

### 5.1. Assiette du calcul des cotisations

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du salaire annuel brut.

L'assiette de calcul des cotisations est fixée par référence au salaire annuel brut déclaré par l'adhérent à la mutualité sociale agricole, dans la limite des tranches A et B.

## 5.2. Taux de cotisations

Pour les salariés ayant moins de 30 jours d'ancienneté :

(En pourcentage.)

RISQUE ASSURÉ	COTISATION employeur	COTISATION salarié	TOTAL
Décès-invalidité permanente absolue	0,23	0	0,23
Rente éducation	0,13	0	0,13
Total	0,36	0	0,36

Pour les salariés ayant au moins 30 jours d'ancienneté et moins de 1 an d'ancienneté :

(En pourcentage.)

RISQUE ASSURÉ	COTISATION employeur	COTISATION salarié	TOTAL
Décès-invalidité permanente absolue	0,23	0	0,23
Rente éducation	0,13	0	0,13
Incapacité temporaire	0	0,37	0,37
Invalidité	0,18	0,18	0,36
Total	0,54	0,55	1,09

Pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté :

(En pourcentage.)

RISQUE ASSURÉ	COTISATION employeur	COTISATION salarié	TOTAL
Décès-invalidité permanente absolue	0,23	0	0,23
Rente éducation	0,13	0	0,13
Mensualisation. – Charges sociales	0,75	0	0,75
Incapacité temporaire	0	0,37	0,37
Invalidité	0,18	0,18	0,36
Total	1,29	0,55	1,84

## 6. Suspension du contrat de travail

Le bénéfice des garanties est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période donnant lieu à rémunération ou indemnisation (maintien total ou partiel de salaire par l'employeur ou indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées par l'employeur ou pour son compte par un organisme tiers), moyennant le paiement des cotisations correspondantes.

Toutefois, en cas d'arrêt de travail pour maladie, maternité ou accident (toutes origines), les garanties sont maintenues sans versement de cotisations.

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au paiement d'un salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail pour maladie, maternité, accident, les garanties prévues en cas de décès peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

## 7. Suivi du régime

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord font l'objet d'une convention de gestion séparée qui définit entre l'organisme assureur et les partenaires sociaux notamment :

- la constitution d'une commission paritaire de suivi ;
- les réunions et le rôle de la commission paritaire de suivi ;
- la réalisation d'un bilan annuel sur les cotisations perçues, les frais de gestion, les prestations versées, les revalorisations instituées, les provisions constituées ;
- la transmission de données statistiques sur les entreprises et les salariés couverts ;
- les modalités de modification des cotisations et des garanties.

## 8. Clause de réexamen

Le régime de prévoyance mis en œuvre fera l'objet d'une révision dans un délai qui ne pourra pas excéder 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, pour permettre aux partenaires sociaux signataires, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, d'examiner les modalités d'organisation de la mutualisation des risques ainsi que les dispositions du présent régime de prévoyance relatives notamment aux garanties, financement et choix de l'organisme assureur.

En cas de dénonciation du présent régime de prévoyance, l'organisme assureur maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau atteint à cette date, dans l'hypothèse où les partenaires sociaux ne procéderaient pas à la désignation d'un nouvel organisme assureur.

En cas de changement d'organisme assureur, l'organisme concerné transférera au nouvel assureur les provisions mathématiques correspondant aux prestations en cours de service à la date de résiliation.

Ainsi le nouvel organisme assureur procédera au versement desdites prestations jusqu'à leur terme. Les partenaires sociaux en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale organiseront les modalités de la poursuite des revalorisations avec le nouvel organisme assureur et/ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

## 9. Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter du préavis.

II. – Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à la DIRECCTE du Languedoc-Roussillon, unité territoriale de l'Aude, chemin de Maquens, BP 1006, 11850 Carcassonne Cedex 09.

Fait à Carcassonne, le 8 juillet 2011.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective**

**IDCC : 9101. – EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE  
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION  
DE MATÉRIEL AGRICOLE  
(Aube)**

**(18 janvier 1977)**

(Etendue par arrêté du 20 février 1978,  
*Journal officiel* du 29 mars 1978)

---

**AVENANT N° 70 DU 2 NOVEMBRE 2009**

NOR : AGRS1297033M

IDCC : 9101

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Aube ;  
La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériels agricoles de l'Aube ;  
Le syndicat régional des horticulteurs, maraîchers et pépiniéristes de Champagne-Ardenne ;  
Le syndicat du bois des pépiniéristes et des horticulteurs,

D'une part, et

La fédération nationale de l'agroalimentaire et des forêts CGT ;  
Le syndicat départemental des ouvriers agricoles et forestiers de l'Aube CGT-FO ;  
Le syndicat des salariés d'exploitations agricoles de l'Aube FGA CFDT ;  
L'union départementale des syndicats CFTC de l'Aube ;  
Le syndicat national des cadres et agents de maîtrise des exploitations agricoles CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'intitulé de la convention collective des exploitations de polyculture et d'élevage et des coopératives d'utilisation en commun du département de l'Aube du 18 janvier 1977 est modifié comme suit :

« Convention collective de travail du 18 janvier 1977 concernant les exploitations agricoles et les coopératives d'utilisation en commun de matériels agricoles du département de l'Aube ».

**Article 2**

La liste des organisations patronales figurant à la page « Signataires » de la convention est complétée par les deux alinéas suivants :

- « – le syndicat régional des horticulteurs, maraîchers et pépiniéristes de Champagne-Ardenne ;
- le syndicat aubois des pépiniéristes et des horticulteurs, ».



### **Article 3**

Au chapitre I<sup>er</sup> de la convention « Champ d'application », le premier alinéa de l'article 1<sup>er</sup> est abrogé et remplacé par le paragraphe ci-après :

« La présente convention détermine les rapports entre les employeurs, les salariés et apprentis des deux sexes, de tout âge et de toute nationalité des exploitations de cultures et d'élevage de toute nature – à l'exception des exploitations viticoles de la Champagne délimitée – des coopératives d'utilisation de matériels agricoles (CUMA) – à l'exception des CUMA de déshydratation et des CUMA viticoles – ainsi que des établissements dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou des structures d'accueil touristique, notamment d'hébergement et de restauration, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci. »

### **Article 4**

Le deuxième alinéa de l'article 8 de la convention « Permanence de l'emploi » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le salarié engagé pour une durée déterminée, sauf s'il s'agit d'un saisonnier, bénéficie d'une indemnité de fin de contrat calculée suivant les dispositions de l'article L. 1243-8 du code du travail.

Le salarié intermittent est celui qui est embauché pour une durée indéterminée, mais dont l'activité comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Le contrat de travail est établi conformément aux dispositions de l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles. »

### **Article 5**

Le premier alinéa de l'article 9 de la convention « Classification des emplois » est ainsi modifié :

« Les salariés, hommes et femmes, des exploitations visées par la présente convention sont classés d'après leur emploi dans les catégories définies en annexe II. »

### **Article 6**

Au premier paragraphe de l'article 10 de la convention « Salaire des jeunes travailleurs », le mot « coefficient » est remplacé par le terme « classement ».

Le dernier alinéa dudit article est supprimé.

### **Article 7**

Le premier alinéa de l'article 12 de la convention « Travaux à tâche » est modifié comme suit :

« Certains travaux tels que : arrachage des betteraves montées à graine, ramassage des légumes de plein champ, triage et conditionnement, etc. peuvent être rémunérés à la tâche. »

Après le deuxième alinéa, est inséré un paragraphe supplémentaire ainsi rédigé :

« Le salarié effectuant des travaux à tâche ne devra pas recevoir un salaire inférieur à celui correspondant à son temps de travail multiplié par le taux horaire du Smic. »

Le dernier alinéa est supprimé.

### **Article 8**

Au deuxième alinéa de l'article 13 de la convention « Dispositions spéciales applicables aux bergers », l'expression « salaire horaire du niveau I, 1<sup>er</sup> échelon » est substituée aux mots « coefficient 100 ».

Le dernier alinéa dudit article est modifié comme suit :

« L'aide berger conserve son niveau de rémunération habituel et, en tout état de cause, ne peut être rémunéré sur une base inférieure à celle du niveau II, 1<sup>er</sup> échelon. »

## **Article 9**

L'article 14 de la convention « Nourriture » est abrogé et remplacé par les dispositions ci-après :

« Article 14

*Nourriture*

Lorsque les salariés sont nourris par l'employeur, la valeur de la nourriture est décomptée forfaitairement des salaires. Le prix journalier est défini chaque année par circulaire ministérielle, en application de l'arrêté du 10 décembre 2002. Il est rappelé dans l'annexe III à la présente convention. »

## **Article 10**

L'article 15 de la convention « Logement » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 15

*Logement*

La retenue mensuelle pour les salariés bénéficiant d'un logement accessoire au contrat de travail est fixée conformément à la circulaire ministérielle, prise en application de l'arrêté du 10 décembre 2002. Elle est rappelée dans l'annexe III à la présente convention.

Le caractère d'accessoire au contrat de travail du logement offert devra obligatoirement être inscrit dans ce contrat.

Un état des lieux du logement, lors de l'aménagement du salarié, devra être constaté par un acte écrit, établi en double exemplaire, l'un signé par l'employeur et remis au salarié, l'autre signé par le salarié, restant la possession de l'employeur.

L'eau et l'électricité sont à la charge de l'occupant.

Le salarié devra, après cessation du contrat de travail, évacuer le logement dans les délais suivants :

– 8 jours pour les célibataires ;

– 1 mois pour les ménages ou pour les salariés logés avec leur famille par l'employeur.

La retenue mensuelle de loyer reste due, au prorata du temps d'occupation, jusqu'au départ effectif du salarié.

Sauf clause contraire consignée par écrit et admise en ce qui concerne les cadres, les frais de déménagement supportés par l'employeur lors de l'arrivée du salarié dans l'entreprise sont valables pour 1 an. En cas de départ prématuré, le salarié sera redevable d'une partie de ces frais calculés au prorata du temps restant à courir. Par exemple, si l'ouvrier quitte son patron au bout de 6 mois, il doit lui rembourser 50 % des frais de déménagement.

Lorsque le salarié est licencié sans faute grave de sa part au cours de sa première année de présence, aucun remboursement n'est dû. »

## **Article 11**

Le deuxième alinéa de l'article 18 de la convention « Bulletin de paie » est abrogé et remplacé par le paragraphe suivant :

« L'employeur doit conserver un double des bulletins de paie de ses salariés pendant 5 ans. »

## **Article 12**

L'article 19 de la convention « Durée du travail » est complété par un deuxième alinéa, ainsi rédigé :

« Une copie de cet accord est annexée à la présente convention. »

### **Article 13**

Les deux derniers alinéas de l'article 23 de la convention « Absences » sont abrogés et remplacés par le paragraphe suivant :

« Toute absence non autorisée et non justifiée par un motif valable dans les 48 heures peut entraîner une sanction. »

### **Article 14**

Le dernier alinéa de l'article 24 *a* de la convention « Date et période des congés payés » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Polyculture et élevage :

- du 1<sup>er</sup> au 30 avril ;
- du 15 juin au 15 août ;
- du 1<sup>er</sup> septembre au 31 octobre.

Maraîchage : du 15 mai au 30 septembre.

Horticulture :

- du 1<sup>er</sup> mars au 15 juin ;
- du 15 septembre au 31 octobre.

Pépinière : pendant les mois de février, mars, août, novembre et décembre. »

### **Article 15**

L'article 30 de la convention « Formation professionnelle » est abrogé et remplacé par les dispositions ci-après :

« Les entreprises définies à l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention participent au financement de la formation professionnelle conformément aux dispositions légales et conventionnelles. »

### **Article 16**

Le paragraphe 1 de l'article 31 de la convention « Délai-congé ou préavis » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 1. Si la rupture du contrat intervient dans les 6 premiers mois, la durée réciproque du préavis est de :

- 15 jours pour les salariés agricoles de niveau I et II ;
- 1 mois pour ceux de niveau III et IV. »

### **Article 17**

L'article 35 de la convention « Maladie ou accident » est abrogé et remplacé par les dispositions ci-après :

« Article 35

*Maladie ou accident*

Toute interruption de travail résultant d'une maladie ou d'un accident dont est victime le salarié ne peut constituer un motif légitime de rupture du contrat de travail.

Dès guérison ou consolidation de sa blessure, le salarié malade ou accidenté doit être réintégré dans son emploi.

S'il est déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment par le médecin du travail, l'employeur devra lui proposer un autre emploi adapté à ses capacités. En cas d'impossibilité de reclassement, le contrat de travail pourra être rompu dans les conditions prévues par l'article L. 1226-2 du code du travail si l'arrêt de travail est dû à une maladie ou par les articles L. 1226-10 et suivants du code du travail si l'arrêt de travail fait suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. »

## **Article 18**

L'article 37 de la convention « Service national » est abrogé.

## **Article 19**

Un nouvel article 37 intitulé « Régime d'assurance complémentaire santé » est ainsi rédigé :

### **« Article 37**

#### *Régime d'assurance complémentaire santé*

Le salarié affilié à la présente convention collective bénéficie d'un régime d'assurance complémentaire santé collectif et obligatoire, défini par l'accord régional du 3 juillet 2009 instituant un régime d'assurance complémentaire frais de santé pour les salariés non cadres des exploitations agricoles de Champagne-Ardenne.

Une copie de cet accord est annexée à la présente convention. »

## **Article 20**

Au chapitre XI de la convention « Hygiène et sécurité des travailleurs », l'article 40 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

### **« Article 40**

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions légales et réglementaires intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Si la nature des travaux effectués le justifie, l'employeur est tenu de fournir à son personnel une paire de chaussures ou de bottes de sécurité, ainsi que les équipements de protection individuelle adaptés à la tâche à accomplir.

En application de l'article R. 717-90 du code rural et de la pêche maritime, lorsque les travailleurs sont exposés aux intempéries en raison des conditions d'exécution du travail, l'employeur est tenu de mettre à leur disposition des moyens de protection individuelle.

A la demande écrite du salarié permanent, l'employeur devra lui fournir, chaque année, un bleu de travail ou un vêtement similaire de coût équivalent répondant aux normes de sécurité. »

## **Article 21**

L'annexe II de la convention « Définition des catégories professionnelles et coefficients hiérarchiques » est abrogée et remplacée par le document joint au présent avenant.

## **Article 22**

Du fait de la modification des articles 14 « Nourriture », 15 « Logement » et de l'annexe II « Classification des emplois », l'annexe III de la convention « Salaires minima » est abrogée et remplacée par le document joint au présent avenant.

## **Article 23**

La révision de l'article 19 « Durée du travail » et la création d'un nouvel article 37 « Régime d'assurance complémentaire » implique les modifications suivantes à la table des matières de la convention :

L'intitulé de l'article 37 « Service national » devient « Régime d'assurance complémentaire santé ».

La liste des annexes jointes à la convention est ainsi complétée :

- « – accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles ;
- accord régional du 3 juillet 2009 instituant un régime d'assurance complémentaire frais de santé pour les salariés non cadres des exploitations agricoles de Champagne-Ardenne. ».

#### **Article 24**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Troyes, le 2 novembre 2009.

(Suivent les signatures.)

## « ANNEXE II

### Classification des emplois

Les salariés, hommes et femmes, des exploitations visées par la présente convention sont classés d'après leur emploi dans les catégories définies selon les indications suivantes :

C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. Un diplôme en tant que tel ne confère pas un droit de classement à un niveau donné.

Le titulaire d'un des diplômes professionnels auxquels il est fait référence dans la définition des niveaux peut accéder aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent à la condition qu'un emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent correspondre à la spécialité du diplôme et être du niveau correspondant à ce diplôme.

L'expérience acquise par la pratique peut être équivalente à un diplôme.

Le changement d'emploi du salarié pour un emploi de qualification supérieure comporte une période probatoire de 6 mois, renouvelable une fois, ce délai pouvant être réduit par convention entre les parties. Pendant ou à l'issue de ce délai, si l'employeur ne souhaite pas maintenir le salarié dans son nouvel emploi, celui-ci retrouve son emploi initial.

L'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail. Le compte rendu peut être, suivant les niveaux de qualification, oral, écrit ou enregistré sur informatique.

#### Niveau I. – Ouvriers, employés d'exécution

##### Echelon 1

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières et professionnelles.

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

##### *Exemples non limitatifs :*

Polyculture-élevage : travaux simples de la ferme et des champs, effectués suivant des consignes précises.

Pépinière-horticulture : saisonnier sans qualification, emplois d'exécutants, savoir tontiner.

Maraîcher serriste ou plein champ : saisonnier sans qualification, emplois d'exécutants.

Arboriculture fruitière : éclaircissage, cueillette, manutention, conditionnement.

##### Echelon 2

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de machines préréglées ou de tracteurs pour travaux simples.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire.

*Exemples non limitatifs :*

Polyculture-élevage : ouvrier effectuant tous les travaux simples de la ferme et des champs selon des consignes précises ou sous surveillance fréquente et pouvant conduire un tracteur pour les travaux simples.

Maraîcher serriste ou plein champ : mise en place des cultures, taille, effeuillage, récolte – conditionnement, manutention – conduite occasionnelle de tracteur.

Arboriculture fruitière : taille, plantation.

Emploi de bureau : services élémentaires liés à la gestion et à la maintenance de l'entreprise (standard, saisie...) – aptitude à l'emploi du matériel courant de bureautique – connaissance d'un logiciel de traitement de texte.

## Niveau II. – Ouvriers, agents techniques et employés spécialisés

### Echelon 1

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexe, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite de la part du titulaire une bonne maîtrise des savoir-faire et une rapidité d'exécution compatibles avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente.

Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité de déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre des dispositions d'urgence qui s'imposent, en lien avec ses compétences.

Les conséquences des initiatives que le titulaire est amené à prendre dans l'exécution de son travail ne présentent pas de caractère de gravité sur le plan de l'économie de l'entreprise, de la sécurité des personnes ou de l'environnement.

### Emplois correspondant au référentiel du CAPA (ou expérience équivalente)

*Exemples non limitatifs :*

Polyculture : travaux courants de la ferme et des champs – conduite de matériels simples -vérifications journalières, contrôles périodiques et entretien courant du matériel – conduite de chariot élévateur ou télescopique.

Élevage : préparation et distribution des aliments – nettoyage des locaux – entretien du matériel et des installations d'élevage – conduite de chariot élévateur ou télescopique.

Pépinière – horticulture : connaissance de quelques plantes courantes – chauffeur de tracteur qui attelle et dételle ses outils et exécute des travaux sans effectuer les réglages fins – conduite de chariots élévateurs ou télescopiques – traitements phytosanitaires sans préparation – taille de formation – éboutonnage de chrysanthème – participation au tri des plants – tuteurage – bouturage, greffage, semis les plus simples – mélange terreux – arrosage correct.

Maraîcher serriste et plein champ : taille sur chariot électrique – traitements phytosanitaires sans préparation – conduite de chariot élévateur ou télescopique – chauffeur de tracteur qui attelle et dételle ses outils et exécute des travaux sans effectuer les réglages fins.

Arboriculture fruitière : taille toutes variétés, conduite de chariot élévateur ou télescopique.

Emploi de bureau : services liés à la gestion de l'entreprise – responsabilité de leur bonne réalisation – travaux de base de comptabilité (saisie).

## Echelon 2

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée d'un supérieur hiérarchique. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge, et doit en assurer son entretien courant selon les consignes données.

La rapidité d'exécution doit être d'un bon niveau.

Emplois correspondant au référentiel du CAPA  
(ou expérience équivalente)

*Exemples non limitatifs :*

Polyculture : conducteur de machines agricoles qui effectue tous les travaux de la ferme et des champs et a la responsabilité professionnelle des matériels – assure la conduite et l'entretien de tout appareil tracté ou automoteur.

Elevage : préparation et distribution des aliments, nettoyage des locaux, entretien du matériel et des installations d'élevage.

Pépinière – horticulture : chauffeur de tracteur qui règle ses outils avec précision, détecte les anomalies et les pannes – traitements phytosanitaires avec préparation sous surveillance – entretien courant du matériel : graissage, vidange, pièces d'usure – irrigation et fertilisation avec directives – toutes tailles – multiplications plus complexes – connaissance de tous les végétaux courants et quelques variétés fruitières – travaux de bureau (saisie).

Maraîcher serriste et plein champ : traitements phytosanitaires avec préparation sous surveillance.

Emploi de bureau : services élaborés et réalisés à partir de directives générales – bonnes connaissances professionnelles – personnel possédant un diplôme d'une école professionnelle ou des connaissances équivalentes.

Niveau III. – Ouvriers, agents techniques et employés qualifiés

## Echelon 1

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités de l'entreprise.

L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels...).

De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel, les installations ou les bâtiments et de les réparer.

A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires.

Emplois correspondant au référentiel technique du BEPA  
(ou expérience équivalente)

*Exemples non limitatifs :*

Polyculture : conducteur de machines qualifié ayant la responsabilité professionnelle de matériels agricoles, capable d'assurer la conduite, l'entretien, le réglage et les réparations courantes d'un tracteur et de tout appareil tracté ou automoteur, suivant des critères agronomiques, technologiques ou économiques définis.



Elevage : ouvrier qualifié assurant la préparation et la distribution des aliments, le nettoyage des locaux, l'entretien du matériel et des installations d'élevage, la traite, l'entretien des animaux, la surveillance des chaleurs et, en outre, capable de conduire l'élevage et de veiller à l'état sanitaire des animaux, selon les instructions de l'employeur.

Pépinière – horticulture : chauffeur de tracteur qui, en autonomie, organise et exécute son travail : récolte mécanisée et traitements phytosanitaires – fertilisation, irrigation – organiser et participer effectivement aux chargements et déchargements – toutes multiplications (greffage, bouturage...) – connaissance de tous les végétaux et variétés fruitières et savoir les localiser – recevoir les clients – enregistrer et préparer les commandes et en assurer les livraisons – travaux de bureau.

Maraîcher serriste et plein champ : taille avec initiative et sans surveillance – fertilisation avec directives – irrigation avec directives – traitements phytosanitaires avec préparation – travaux de bureau.

Emploi de bureau : parfaite maîtrise des services et du matériel utilisé pour leur accomplissement – responsable de la qualité de son travail – connaissance de l'environnement Windows (traitement de texte et tableur) – sténodactylographe et secrétaire confirmée.

## Echelon 2

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au premier échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large, et qui nécessite une autonomie plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.

Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements intervenants lors de l'exécution du travail.

### Emplois correspondant au référentiel du BEPA (ou expérience équivalente)

#### *Exemples non limitatifs :*

Polyculture : conducteur de machines qualifié ayant la responsabilité professionnelle de matériels agricoles, capable d'assurer la conduite, l'entretien, le réglage et les réparations techniques d'un tracteur et de tout appareil tracté ou automoteur, suivant des critères agronomiques, technologiques ou économiques définis par l'employeur.

Elevage : ouvrier qualifié assurant la préparation et la distribution des aliments, le nettoyage des locaux, l'entretien du matériel et des installations d'élevage, la traite, l'entretien des animaux, la surveillance des chaleurs et, en outre, capable de conduire l'élevage et de veiller à l'état sanitaire des animaux, suivant les instructions régulières de l'employeur.

Mécanicien d'entretien qualifié : emploi lié à l'entretien de tout le matériel, les installations et les bâtiments de l'entreprise. Le salarié est capable de détecter toutes pannes, d'effectuer les réparations, de gérer un stock de pièces et d'outillage nécessaires au fonctionnement de son atelier et au dépannage rapide des avaries les plus fréquentes.

Pépinière-horticulture : chauffeur de tracteur qui, à partir d'objectifs précis et d'exigences de résultat, exécute en autonomie les semis, la fertilisation, l'irrigation, les traitements et la mécanique : maintenance du matériel, des installations et des bâtiments ; est capable de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer – repérage des maladies sur les végétaux – savoir effectuer un relevé de plantes correct – préparation des bouilles – il sait faire respecter les règles de sécurité – négocier, facturer et encaisser – travaux de bureau.

Maraîcher serriste et plein champ : fertilisation, irrigation – maintenance du matériel : capable de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et les réparer – entretien de la chaufferie – travaux de bureau.

Emploi de bureau : employé de bureau, chargé également des écritures administratives et comptables (compte de résultats et bilan).

#### Niveau IV – Ouvriers, agents techniques et employés hautement qualifiés

Emploi comportant l'exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

#### Niveau correspondant au référentiel technique du BTA (ou expérience équivalente)

##### *Exemples non limitatifs :*

Polyculture : conducteur de machines agricoles hautement qualifié : emploi exigeant la capacité de prendre en toute autonomie, compétence et responsabilité, toutes décisions techniques pour la conduite des cultures et d'utiliser et d'entretenir en toute sécurité un train complet d'outils, suivant des critères agronomiques, technologiques et économiques définis avec l'employeur.

Elevage : ouvrier hautement qualifié investi de la confiance de l'employeur, chargé par ce dernier d'effectuer tous les travaux exigés de l'ouvrier d'élevage qualifié. Il a également la responsabilité technique du troupeau.

Mécanique : emploi exigeant la capacité de prendre en toute autonomie, compétence et responsabilité, toutes décisions techniques pour l'entretien et la réparation du matériel, des installations ou des bâtiments, suivant des critères technologiques et économiques définis avec l'employeur.

Pépinière-horticulture : responsable d'un chantier : culture, conditionnement, expédition – travaux de bureau.

Maraîcher serriste et plein champ : responsable d'un chantier : culture, conditionnement, expédition – fertilisation, irrigation – travaux de bureau.

Emploi de bureau : secrétaire de direction – comptable.

#### Classification du personnel dans la nouvelle grille de définition des emplois

Le classement des salariés d'exploitation dans la nouvelle grille de définition des emplois ne peut être la cause d'une diminution du salaire minimal conventionnel dont les salariés bénéficiaient antérieurement ; en revanche, la modification de la définition de l'emploi, ou de sa dénomination, ou la modification du coefficient, niveau ou échelon y afférent, ne peuvent être en aucun cas considérés comme la perte d'un avantage acquis.

La conversion des anciens coefficients en “niveau et échelon” de la nouvelle classification s’opérera au moyen de la grille de concordance suivante :

ANCIEN COEFFICIENT		POSITION DANS LA NOUVELLE classification	
Polyculture, élevage, CUMA	Maraîchage, horticulture, pépinière	Niveau	Echelon
100	100 – 115	I	1 2
120	110 – 125	II	1
130	130		2
140	140	III	1
150	150		2
170	170 -190	IV	

## « ANNEXE III

### Salaires minima

#### I. – Salaires

(En euros.)

ANCIEN COEFFICIENT		QUALIFICATION	TAUX horaire	SALAIRE mensuel (151,67 heures)
Polyculture, élevage, CUMA	Maraîchage, horticulture, pépinière			
100	100 – 115	Ouvrier, employé d'exécution		
		– niveau I, échelon 1	8,82	1 337,73
		– niveau I, échelon 2	9,00	1 364,48
120	110 – 125	Ouvrier, agent technique, employé spécialisé		
		– niveau II, échelon 1	9,18	1 392,33
130	130	– niveau II, échelon 2	9,37	1 421,15
140	140	Ouvrier, agent technique, employé qualifié		
		– niveau III, échelon 1	9,56	1 449,97
150	150	– niveau III, échelon 2	9,67	1 466,65
170	170 – 190	Ouvrier, agent technique, employé hautement qualifié		
		– niveau IV	10,33	1 566,75

*Nota.* – Le classement des salariés d'exploitation dans la nouvelle grille de définition des emplois ne peut être la cause d'une diminution du salaire minimal conventionnel dont les salariés bénéficiaient antérieurement ; en revanche, la modification de la définition de l'emploi, ou de sa dénomination, ou la modification du coefficient, niveau ou échelon y afférent, ne peuvent être en aucun cas considérés comme la perte d'un avantage acquis.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures par semaine sont majorées de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % pour les heures suivantes.

#### II. – Rémunération du personnel d'encadrement

Polyculture-élevage CUMA : valeur du point : 12 €.

Maraîchage, horticulture et pépinière :

Taux horaire :

– contremaître, coefficient 220 : 13,58 € ;

– secrétaire de direction, coefficient 260 : 13,41 €.

### III. – Avantages en nature

#### Nourriture

Lorsque l'employeur fournit la nourriture, la valeur de cet avantage en nature est évaluée forfaitairement quel que soit le montant de la rémunération, soit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 :

- 4,30 € par repas ;
- 8,60 € par jour.

#### Logement

Lorsque l'employeur fournit un logement, cet avantage est déterminé sur la base d'un forfait mensuel établi en fonction du nombre de pièces et du niveau de rémunération du salarié, établi par référence au plafond mensuel de la sécurité sociale, soit le barème suivant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 :

*(En euros.)*

RÉMUNÉRATION BRUTE mensuelle	REDEVANCE MENSUELLE au titre du logement	
	Pour une pièce	Par pièce principale si plusieurs pièces
Inférieure à 1 429,50	61,90	33,00
De 1 429,50 à 1 715,39	72,20	46,40
De 1 715,40 à 2 001,29	82,50	61,90
De 2 001,30 à 2 573,09	92,80	77,30
De 2 573,10 à 3 144,89	113,50	97,90
De 3 144,90 à 3 716,69	134,10	118,60
De 3 716,70 à 4 288,49	154,70	144,40
A partir de 4 288,50	175,30	165,00

**Convention collective**

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

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

**AVENANT N° 95 DU 5 JUILLET 2011**

NOR : AGRS1297032M  
IDCC : 9221

Entre :

La FDSEA,

D'une part, et

Le syndicat départemental de l'agriculture CFDT ;

L'UD des syndicats CGT-FO ;

L'UD CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

A l'alinéa 1 de l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective intitulé « Champ d'application », après le groupe de mots « et de cultures légumières extensives de plein champ » est ajouté le groupe de mots suivant « des Côtes-d'Armor ».

A l'alinéa 1 de ce même article, le groupe de mots « qui font l'objet de dispositions particulières traités dans l'annexe V » est supprimé.

**Article 2**

A l'alinéa 2 de l'article 2 intitulé « Durée, révision, dénonciation », le groupe de mots « au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » est remplacé par « à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ».

A l'alinéa 5 de ce même article 2, après le groupe de mots « Tout syndicat professionnel » est inséré le groupe de mots « reconnu représentatif pour la branche ».

**Article 3**

A l'alinéa 1 de l'article 3 intitulé « Commissions d'interprétation et de conciliation », le groupe de mots « l'article L. 132-17 » est remplacé par « l'article L. 2232-4 ».

A l'alinéa 8 de ce même article 3, le groupe de mots « du service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » est remplacé par « de la DIRECCTE ».

#### **Article 4**

A l'alinéa 1 de l'article 4 intitulé « Liberté syndicale et d'opinion », le groupe de mots « IV du code du travail » est remplacé par « I<sup>er</sup> de la 2<sup>e</sup> partie du code du travail ».

A l'alinéa 2 de ce même article 4, le groupe de mots « le fait d'appartenir ou non » est remplacé par « l'appartenance ou non d'un salarié ».

A l'alinéa 2 de ce même article 4, le mot « congédiement » est remplacé par « licenciement ».

#### **Article 5**

A l'alinéa 1 de l'article 5 intitulé « Délégués du personnel », le groupe de mots « de 1 année » est remplacé par « de 4 ans ».

A l'alinéa 2 de ce même article 5, le groupe de mots « l'article R. 420-1 » est remplacé par « les articles R. 2314-1 et suivants ».

A l'alinéa 3 de ce même article 5, le groupe de mots « l'article L. 420-3 » est remplacé par « les articles L. 2313-1 et suivants ».

#### **Article 6**

A l'alinéa 1 de l'article 6 intitulé « Comité d'entreprise », le groupe de mots « des articles L. 431-1 et suivants » est remplacé par « de l'article L. 2322-1 ».

#### **Article 7**

Le titre de l'article 7 intitulé « Délégués interentreprises » est remplacé par le nouveau titre suivant « Délégués syndicaux ».

A l'alinéa 4 de ce même article 7, le groupe de mots « du chef de service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » est remplacé par « de la DIRECCTE ».

A l'alinéa 6 de ce même article 7, le groupe de mots « l'article L. 420-3 » est remplacé par « les articles L. 2313-1 et suivants ».

A l'antépénultième alinéa de ce même article 7, le groupe de mots « du chef de service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » est remplacé par « de la DIRECCTE ».

A l'antépénultième alinéa de ce même article 7, le groupe de mots « au chef de service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » est remplacé par « à la DIRECCTE ».

#### **Article 8**

A l'alinéa 4 de la convention collective intitulé « Participation aux commissions et financement de la négociation collective », le groupe de mots « en même temps et dans les mêmes conditions que la cotisation affectée au financement de la formation professionnelle continue et prévue à l'article 33 de la convention collective » est supprimé.

#### **Article 9**

Les dispositions de l'article 9 intitulé « Période d'essai » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Tout engagement à durée indéterminée est conclu à l'essai. La durée de la période d'essai est fixée à 2 mois pour les salariés non cadres.

La période d'essai est expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

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

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours. »

### **Article 10**

Le titre de l'article 11 intitulé « Suspension du contrat » est remplacé par le nouveau titre suivant « Garantie d'emploi en cas de maladie ou d'accident ». A l'alinéa 4 de ce même article 11, le groupe de mots « de la COTOREP » est remplacé par « de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) ».

Les dispositions des alinéas 1 à 3 de ce même article 11 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Toute interruption du travail résultant d'une maladie ou d'un accident de la vie privée ne peut constituer un motif légitime de rupture de contrat.

Dès sa guérison, le salarié a le droit d'être réintégré dans son emploi.

Si son indisponibilité dure plus de 1 an, le contrat de travail peut être rompu, si le bon fonctionnement de l'entreprise l'exige. Dans ce cas une priorité d'embauche est accordée au salarié pendant une période de 12 mois dès lors qu'il peut effectuer le même travail que précédemment. »

### **Article 11**

Le titre de l'article 12 intitulé « Classifications des emplois ouvriers » est remplacé par le nouveau titre suivant : « Classification des emplois ».

Les dispositions suivantes issues de l'avenant n° 80 du 4 juillet 2006 et placées en annexe VII sont insérées avant l'alinéa 1 de ce même article 12 :

« Chaque salarié doit être classé dans l'un des niveaux d'emploi et échelon déterminés en fonction de l'emploi réellement exercé et correspondant au contenu de ses missions dans l'entreprise.

La classification des emplois a été élaborée à partir des critères suivants :

- degré de difficulté et de complexité du travail ;
- degré d'autonomie requise ;
- degré de responsabilité ;
- effort d'acquisition des compétences.

La combinaison de ces critères servant de classement renvoie à un niveau et à un échelon d'emploi.

Les critères pour un échelon donné sont cumulatifs. Ils s'ajoutent, en outre, aux critères définis aux emplois de niveaux et d'échelons inférieurs.

La classification des emplois des exploitations et des entreprises agricoles entrant dans le champ d'application de la présente convention s'établit comme suit.

Elle s'applique à l'ensemble du personnel pour les emplois non cadres et cadres.



Quels que soient son niveau et son échelon, tout salarié doit tenir l'emploi qui lui a été confié, en respectant les consignes de sécurité et en utilisant les moyens de protection mis à sa disposition. »

Avant le groupe de mots « Niveau I : ouvriers d'exécution : » est inséré le groupe de mots « Personnel ouvrier ».

Après les phrases « Le niveau de connaissances nécessaires à la tenue des emplois de ce niveau est équivalent à celui des diplômes professionnels de niveau IV complété par une expérience professionnelle significative. Ces mêmes connaissances peuvent s'acquérir dans le cadre d'une expérience professionnelle validée » est inséré le groupe de mots suivant « Personnel d'encadrement ».

A la suite de « Personnel d'encadrement », sont insérées les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> de l'annexe IV allant de « Niveau V : Personnel d'encadrement » jusqu'à « dans le cadre d'une expérience professionnelle validée ».

Au dernier alinéa de ce même article 12, le groupe de mots « ainsi qu'il suit en annexe VI » est remplacé par le groupe de mots suivant « ainsi qu'il suit en annexe IV ».

### **Article 12**

Le titre de l'article 13 « Prime d'encouragement à la formation continue » est supprimé.

L'article 14 intitulé « Maintien de la rémunération » devient le nouvel article 13.

### **Article 13**

A l'alinéa 1 de l'article 15 intitulé « Salaires et avantages en nature », le mot « fixé » est remplacé par « mentionné ».

Dans le I intitulé « Dispositions d'ordre général » de ce même article 15, le mot « délai-congé » est remplacé par « préavis ».

Avant le II intitulé « Evaluation de l'avantage logement » de ce même article 15 est ajouté le groupe de mots suivant « Le loyer aura été préalablement fixé à l'embauche et convenu par écrit. Il continuera à être dû par le salarié en cas de suspension du contrat de travail ».

Dans ce même article 15, les groupes de mots « du coefficient 100 » sont remplacés par les groupes de mots « du niveau 1, échelon 1, coefficient 11 ».

Ce même article 15 devient le nouvel article 14.

### **Article 14**

A l'article 15 *bis* intitulé « Rémunération à tâche », le groupe de mots « au 1<sup>er</sup> juillet » est supprimé.

Le titre de ce même article 15 *bis* devient « Rémunération à la tâche ».

Ce même article 15 *bis* devient le nouvel article 15.

### **Article 15**

Au dernier alinéa de l'article 16 intitulé « Prime d'ancienneté », est inséré après le groupe de mots « visées à l'article 11, » le groupe de mots suivant « ou des salariés en congé de maternité ou d'adoption conformément aux articles L. 1225-24 et L. 1225-42 du code du travail, ».

### **Article 16**

A l'alinéa 1 de l'article 17 intitulé « Rémunération des jeunes travailleurs », le groupe de mots « que les hommes adultes » est remplacé par « qu'une personne majeure ».

### **Article 17**

Les dispositions de l'article 18 intitulé « Statut et rémunération des stagiaires » sont abrogées.

### **Article 18**

A l'alinéa 1 de l'article 19 intitulé « Rémunération des apprentis », le groupe de mots « La rémunération d'un jeune travailleur » est remplacé par : « Conformément au livre II de la partie 6 du code du travail, la rémunération d'un jeune travailleur ». A l'antépénultième alinéa de ce même article 19, le groupe de mots « l'article R. 117-7-2 » est remplacé par « l'article R. 6222-16-3° ».

Ce même article 19 devient le nouvel article 18.

### **Article 19**

Les dispositions du dernier alinéa de l'article 20 intitulé « Paiement des salaires » sont abrogées.

Ce même article 20 devient le nouvel article 19.

### **Article 20**

Les dispositions de l'article 21 intitulé « Permanence de l'emploi et rémunération garantie » sont abrogées.

### **Article 21**

Un nouvel article 20, intitulé « Garantie de maintien de salaire », est créé, qui dispose :

« Voir l'accord régional du 8 juillet 2009, étendu par arrêté du 4 novembre 2009, *Journal officiel* du 11 novembre 2009, placé en annexe IV de la présente convention collective pour information. »

### **Article 22**

Un nouvel article 21, intitulé « Participation, intéressement et épargne salariale », est créé, qui dispose :

« Les dispositifs d'intéressement des salariés, de participation aux résultats et de plans d'épargne d'entreprise sont mis en place dans chaque entreprise dans les cas prévus par la loi. Ces dispositifs ne peuvent pas se substituer au salaire. »

### **Article 23**

A l'article 23 intitulé « Durée du travail », les groupes de mots « du service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » sont remplacés par « de l'inspection du travail ».

Ce même article 23 devient le nouvel article 22.

### **Article 24**

Au dernier alinéa de l'article 23 *bis* intitulé « Périodes d'astreinte », le groupe de mots « dans la limite » est remplacé par « dans la limite ».

Ce même article 23 *bis* devient le nouvel article 23.

### **Article 25**

A l'alinéa 1 de l'article 23 *ter* intitulé « Travail à temps partiel », le groupe de mots « les articles L. 212-4-2 » est remplacé par « les articles L. 3123-1 et suivants ».

Dans ce même article 23 *ter*, le groupe de mots « de l'article 9.4 » est supprimé.

Dans ce même article 23 *ter*, le groupe de mots « , relatives au contrat de travail à temps partiel annualisé et reproduites dans l'annexe III de la présente convention » est supprimé.

### **Article 26**

A l'article 24 intitulé « Aménagements et assouplissements de l'horaire de travail », le groupe de mots « L. 212-2-1 et L. 212-8 » est remplacé par « L. 3122-1 et suivants ».

Dans ce même article 24 est inséré après le groupe de mots « du 23 décembre 1981 modifié, » le groupe de mots suivant « et par l'article 5 de l'accord du 18 juillet 2002 sur les saisonniers, sur diverses dispositions sur les contrats à durée déterminée, ».

Dans ce même article 24, le groupe de mots « inclus dans l'annexe III de la présente convention » est supprimé.

### **Article 27**

A l'article 24 *bis* intitulé « Travail intermittent », le groupe de mots « , figurant à l'annexe III de la convention » est supprimé.

### **Article 28**

Les dispositions de l'article 24 *ter* intitulé « Convention annuelle de forfait » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Des conventions de forfait peuvent être conclues dans le cadre des dispositions prévues aux articles 7.3, paragraphes 3 et 4, 11.2, 11.3 et 11.4, de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles. »

L'intitulé de ce même article 24 *ter* de la convention collective est remplacé par l'intitulé suivant : « Convention de forfait ».

### **Article 29**

A l'alinéa 2 de l'article 25, intitulé « Travail des jeunes », le groupe de mots « le chef de service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » est remplacé par « l'inspection du travail ».

A l'alinéa 4 de ce même article 25, le groupe de mots « au service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » est remplacé par « à l'inspection du travail ».

### **Article 30**

Au II intitulé « Jours fériés » de l'article 26 intitulé « Repos hebdomadaire et jours fériés », le groupe de mots « L. 222-5 à L. 222-8 et R. 222-1 » est remplacé par « L. 3133-4 à L. 3133-6 et D. 3133-1 ».

Dans ce même article 26 est ajouté :

#### **« III. – Journée de solidarité »**

Conformément aux articles L. 3133-7 et suivants du code du travail, la journée de solidarité peut être fixée soit par accord collectif ou à défaut par décision unilatérale de l'employeur après consultation le cas échéant des représentants du personnel.

La journée de solidarité peut être fixée sur un jour précédemment chômé, autre que le 1<sup>er</sup> Mai, ou peut être fractionné sur l'année.

Dans le cas de la fixation de la journée de solidarité sur un jour férié, ne sont pas applicables les dispositions légales ou conventionnelles prévoyant le chômage de ce jour et visant les contreparties financières. »

### **Article 31**

A l'article 34 intitulé « Hygiène et sécurité des travailleurs », les dispositions des paragraphes 1 à 5 sont supprimées.

Au paragraphe 6 de ce même article 34, les références « 6 » sont supprimées.

Au paragraphe 7 de ce même article 34, les références « 7 » sont supprimées.

Dans ce même article 34, les dispositions des paragraphes 8, 9 et 11 sont supprimées.

Au paragraphe 10 de ce même article 34, les références « 10 » sont supprimées.

Dans ce même article 34, le groupe de mots « Les ouvriers effectuant les traitements » est remplacé par « Les salariés effectuant les traitements ».

Au début de ce même article 34 sont insérées les dispositions suivantes :

« Les exploitations et établissements visés par la présente convention doivent présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

Lorsque la nature des travaux l'exige, des équipements de protection individuelle sont fournis aux salariés par l'employeur.

Toutes mesures doivent être prises pour assurer la sécurité du personnel dans les conditions prévues aux articles L. 4111-1 et suivants et R. 4321-1 du code du travail.

L'employeur est tenu en vertu de l'obligation générale de sécurité qui lui incombe d'évaluer les risques éventuels et de prendre toutes les mesures de prévention nécessaires et adaptées pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés de son entreprise.

A cette fin, il doit tenir et mettre à jour un document unique d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise. »

Ce même article 34 devient le nouvel article 41.

### **Article 32**

Un nouvel article 34, intitulé « Rupture conventionnelle homologuée », est créé, qui dispose :

« L'employeur et le salarié peuvent décider en commun de la rupture du contrat de travail dans le cadre prévu par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail relatif à la rupture conventionnelle.

Elle est exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat.

Conformément à l'article L. 1237-14 du code du travail, la validité de la convention est subordonnée à son homologation par la DIRECCTE. »

### **Article 33**

Au 1 intitulé « Contrat à durée déterminée » de l'article 31 intitulé « Démission, licenciement, départ à la retraite, fin de contrat », le groupe de mots « si le contrat est conclu conformément aux dispositions des articles L. 122-2 et L. 122-3, 2<sup>e</sup> » est remplacé par « dans les conditions prévues à l'article L. 1243-10 ».

L'intitulé « 1. Contrat à durée déterminée » de ce même article 31 est remplacé par « I. – Contrat à durée déterminée ».

Au point 3.1 du II intitulé « Contrat à durée indéterminée » de ce même article 31, le groupe de mots « article L. 323-7 » est remplacé par « art. L. 5213-9 ».

A l'alinéa 1 de l'article 32 intitulé « Certificat de travail », après le groupe de mots « pendant lesquelles ces emplois ont été tenus » est inséré « , le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, la somme correspondant à ce solde, l'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour verser cette somme en cas de chômage : le FAFSEA dans notre secteur ».

### **Article 35**

A l'alinéa 2 de l'article 33 intitulé « Formation professionnelle et développement de l'emploi », le groupe de mots « dans le cadre de décisions prises par la commission paritaire départementale de la

formation professionnelle regroupant les organisations syndicales et patronales du secteur agricole relevant de la présente convention » est supprimé.

A l'alinéa 6 de ce même article 33, le groupe de mots « , appelée dans les mêmes conditions que celles faisant l'objet du paragraphe précédent, » est remplacé par : « (appelée dans les mêmes conditions que la cotisation formation professionnelle prévue par les accords nationaux du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture et sur la mutualisation des fonds de formation) ».

A l'alinéa 6 de ce même article 33, le groupe de mots « En outre, une » est remplacé par « Une ».

L'alinéa 6 de ce même article 33 devient le nouvel article 39, intitulé « Association emploi formation ».

Les alinéas 3 à 5 de ce même article 33 sont supprimés.

L'intitulé de ce même article 33 devient « Formation professionnelle ».

### **Article 36**

Un article 38, intitulé « Droit individuel à la formation », est créé, qui dispose :

« Conformément à l'article L. 6323-7 du code du travail, l'employeur informe chaque salarié par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du droit individuel à la formation. »

### **Article 37**

Un article 43 intitulé « Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » est créé, qui dispose :

« a) Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constitué conformément aux articles L. 4611-1 et suivants du code du travail dans les établissements occupant 50 salariés et plus.

b) Une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constituée conformément aux accords nationaux du 16 janvier 2001 et du 23 décembre 2008 et aux dispositions du code rural et de la pêche maritime. »

### **Article 38**

A l'article 1<sup>er</sup> de l'annexe V relative aux « Dispositions particulières propres au personnel des activités d'accueil à la ferme », le groupe de mots « La présente annexe » est remplacé par « Le présent chapitre ».

L'article 1<sup>er</sup> de cette même annexe V devient le nouvel article 44 intitulé « Dispositions générales ».

### **Article 39**

A l'article 2 de l'annexe V relative aux « Dispositions particulières propres au personnel des activités d'accueil à la ferme », dans le groupe de mots « Niveau 1 : employés d'exécution » le chiffre « 1 » est remplacé par « I ».

A l'article 2 de cette même annexe V, dans le groupe de mots « Niveau 2 : employés spécialisés » le chiffre « 2 » est remplacé par « II ».

A l'article 2 de cette même annexe V, dans le groupe de mots « Niveau 3 : employés qualifiés » le chiffre « 3 » est remplacé par « III ».

A l'article 2 de cette même annexe V, dans le paragraphe « Niveau 1 : employés d'exécution » est inséré le groupe de mots « (coefficient 11) » après le groupe de mots « Echelon 1 », et « (coefficient 12) » après le groupe de mots « Echelon 2 ».

A l'article 2 de cette même annexe V, dans le paragraphe « Niveau 2 : employés spécialisés » est inséré le groupe de mots « (coefficient 21) » après le groupe de mots « Echelon 1 », et « (coefficient 22) » après le groupe de mots « Echelon 2 ».

A l'article 2 de cette même annexe V, dans le paragraphe « Niveau 3 : employés qualifiés » est inséré le groupe de mots « (coefficient 31) » après le groupe de mots « Echelon 1 », et « (coefficient 32) » après le groupe de mots « Echelon 2 ».

L'article 2 intitulé « Classifications des emplois » de cette même annexe V devient le nouvel article 45 intitulé « Classifications des emplois d'accueil à la ferme ».

#### **Article 40**

L'article 3 intitulé « Travail de nuit » de l'annexe V relative aux « Dispositions particulières propres au personnel des activités à la ferme » devient le nouvel article 46 intitulé « Travail de nuit ».

#### **Article 41**

L'article 4 intitulé « Rémunération du travail du dimanche et des jours fériés » de l'annexe V relative aux dispositions particulières propres au personnel des activités à la ferme devient le nouvel article 47 intitulé « Rémunération du travail du dimanche et des jours fériés ».

#### **Article 42**

L'article 5 intitulé « Repos quotidien et hebdomadaire » de l'annexe V relative aux dispositions particulières propres au personnel des activités à la ferme devient le nouvel article 48 intitulé « Repos quotidien et hebdomadaire ».

#### **Article 43**

L'article 2 intitulé « Salaires » de l'annexe IV relative aux dispositions particulières propres au personnel d'encadrement devient le nouvel article 49 intitulé « Salaires ».

#### **Article 44**

L'article 3 intitulé « Prime d'ancienneté » de l'annexe IV relative aux dispositions particulières propres au personnel d'encadrement devient le nouvel article 50 intitulé « Prime d'ancienneté ».

#### **Article 45**

Un article 51, intitulé « Maladie et accident », est créé, qui dispose :

« Les salariés cadres sont bénéficiaires des régimes complémentaires de prévoyance institués par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952. Ils doivent être affiliés à la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles, CPCEA, 21, rue de la Bienfaisance, 75832 Paris Cedex 08. »

#### **Article 46**

Dans l'article 6 intitulé « Période d'essai. – Recrutement » de l'annexe IV relative aux dispositions particulières propres au personnel d'encadrement, le groupe de mots « – 2 mois pour les cadres du 3<sup>e</sup> groupe » est supprimé.

Dans ce même article 6 de cette même annexe IV, le groupe de mots « 2<sup>e</sup> groupe » est remplacé par « Niveau V et du Niveau VI, échelon 1 ».

Dans ce même article 6 de cette même annexe IV, le groupe de mots « 1<sup>er</sup> groupe » est remplacé par « Niveau VI, échelon 2 ».

Dans ce même article 6 de cette même annexe IV, est supprimé le groupe de mots « La partie qui désire mettre fin à la période d'essai doit avertir l'autre partie par pli recommandé avec avis de réception :

- 15 jours à l'avance pour les cadres des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> groupes ;
- 1 mois à l'avance pour les cadres du 1<sup>er</sup> groupe ».

A la fin de ce même article 6 de cette même annexe IV, est ajouté le groupe de mots suivants :  
« La période d’essai est expressément stipulée dans la lettre d’engagement ou le contrat de travail.

Pendant la période d’essai, chacune des parties a la faculté de mettre fin à l’engagement dans les conditions fixées à l’article 9 de la présente convention. »

Ce même article 6 de cette même annexe IV devient le nouvel article 52 intitulé « Période d’essai. – Recrutement ».

#### **Article 47**

L’article 7 intitulé « Congés de perfectionnement » de l’annexe IV relative aux dispositions particulières propres au personnel d’encadrement devient le nouvel article 53 intitulé « Congés de perfectionnement ».

#### **Article 48**

A l’article 8 intitulé « Préavis » de l’annexe IV relative aux dispositions particulières propres au personnel d’encadrement, le groupe de mots « 3<sup>e</sup> groupe » est remplacé par « Niveau V, échelon 1 ».

A ce même article 8 de cette même annexe IV, le groupe de mots « 2<sup>e</sup> groupe » est remplacé par « Niveau V, échelon 2 et du Niveau VI, échelon 1 ».

A ce même article 8 de cette même annexe IV, le groupe de mots « 1<sup>er</sup> groupe » est remplacé par « Niveau VI, échelon 2 ».

Ce même article 8 de cette même annexe IV devient le nouvel article 54 intitulé « Préavis ».

#### **Article 49**

L’article 9 intitulé « Absence pour recherche d’un nouvel emploi » de l’annexe IV relative aux « Dispositions particulières propres au personnel d’encadrement » devient le nouvel article 55 intitulé « Absence pour recherche d’un nouvel emploi ».

#### **Article 50**

A l’article 10 intitulé « Indemnité de licenciement » de l’annexe IV relative aux « Dispositions particulières propres au personnel d’encadrement », le groupe de mots « de 65 ans, ou de 60 ans » est supprimé.

Le dernier alinéa de ce même article 10 de cette même annexe IV est supprimé.

Ce même article 10 de cette même annexe IV devient le nouvel article 56, intitulé « Indemnité de licenciement ».

#### **Article 51**

L’article 11 intitulé « Allocation de fin de carrière » de l’annexe IV relative aux « Dispositions particulières propres au personnel d’encadrement » devient le nouvel article 57 intitulé « Allocation de fin de carrière ».

#### **Article 52**

Un article 58, intitulé « Retraite complémentaire », est créé, qui dispose :

« En ce qui concerne le personnel ouvrier, les employeurs sont tenus d’adhérer à la caisse mutuelle autonome de retraites complémentaires agricoles (CAMARCA), dont le siège est à Paris, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

Les salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance institués par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d’entreprises agricoles du 2 avril 1952, doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en œuvre (la gestion en est assurée par AGRICA Retraite AGIRC (ex-CRCCA) et par la caisse de prévoyance des cadres d’exploitations agricoles, CPCEA, 21 rue de la Bienfaisance, 75832 Paris Cedex 08).



Les bénéficiaires de ces régimes au regard de la classification des emplois sont définis en application des critères qui servent à la détermination des participants au régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les partenaires sociaux signataires des accords de classification des emplois doivent saisir l'AGIRC et lui transmettre leurs avis quant aux participants relevant du régime de retraite des cadres institué au sein des conventions collectives concernées, en application des règles fixées par la convention collective nationale du 14 mars 1947. La décision sur les seuils d'affiliation prise par l'AGIRC devra figurer en annexe dans les conventions collectives concernées. »

### **Article 53**

L'article 36 intitulé « Application de la convention » devient le nouvel article 59. L'article 35 intitulé « Médecine du travail » devient le nouvel article 42.

L'article 33 *bis* intitulé « Comité culture et loisirs » devient le nouvel article 40. L'article 33 intitulé « Formation professionnelle » devient le nouvel article 37. L'article 32 intitulé « Certificat de travail » devient le nouvel article 36.

L'article 31 intitulé « Démission, licenciement, départ à la retraite, fin de contrat » devient le nouvel article 35.

L'article 30 intitulé « Résiliation d'un commun accord » devient le nouvel article 33.

L'article 29 intitulé « Congés pour événements familiaux » devient le nouvel article 32.

L'article 28 intitulé « Congés payés » devient le nouvel article 31.

L'article 27 intitulé « Absence » devient le nouvel article 30.

L'article 26 intitulé « Repos hebdomadaire et jours fériés » devient le nouvel article 29.

L'article 25 intitulé « Travail des jeunes » devient le nouvel article 28.

L'article 24 *ter* intitulé « Convention de forfait » devient le nouvel article 27.

L'article 24 *bis* intitulé « Travail intermittent » devient le nouvel article 26.

L'article 24 intitulé « Aménagements et assouplissements de l'horaire de travail » devient le nouvel article 25.

L'article 23 *ter* intitulé « Travail à temps partiel » devient le nouvel article 24.

### **Article 54**

Sont insérés les chapitres suivants :

« Chapitre I<sup>er</sup>. – Dispositions préliminaires », placé avant l'article 1<sup>er</sup> ;

« Chapitre II. – Droit syndical, représentation des salariés », placé avant l'article 4 ;

« Chapitre III. – Dispositions relatives à l'embauche et à l'emploi », placé avant l'article 9 ;

« Chapitre IV. – Dispositions relatives à la rémunération », placé avant l'article 13 ;

« Chapitre V. – Dispositions relatives à la participation, à l'intéressement et aux plans d'épargne salariale », placé avant l'article 21 ;

« Chapitre VI. – Dispositions relatives à la durée du travail et aux repos », placé avant l'article 22 ;

« Chapitre VII. – Dispositions relatives aux congés », placé avant l'article 31 ;

« Chapitre VIII. – Dispositions relatives au terme du contrat de travail », placé avant l'article 33 ;

« Chapitre IX. – Dispositions relatives à la formation professionnelle et la promotion de l'emploi », placé avant l'article 37 ;

« Chapitre X. – Dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail », placé avant l'article 41 ;



« Chapitre XI. – Dispositions particulières aux activités d'accueil à la ferme », placé avant l'article 44 ;

« Chapitre XII. – Dispositions particulières au personnel d'encadrement », placé avant l'article 49 ;

« Chapitre XIII. – Dispositions relatives à la retraite complémentaire », placé avant l'article 58 ;

« Chapitre XIV. – Dispositions diverses », placé avant l'article 59.

### **Article 55**

Les dispositions de l'annexe II relative au modèle de convention de stage sont remplacées par une nouvelle annexe II reprenant pour information l'accord du 23 décembre 1981 sur la durée du travail en agriculture.

Les dispositions de l'annexe III reprenant l'accord du 23 décembre 1981 sur la durée du travail en agriculture sont remplacées par une nouvelle annexe III reprenant pour information des extraits de l'accord national du 18 juillet 2002 sur les saisonniers, sur diverses dispositions sur les contrats à durée déterminée et sur l'organisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture : articles 1<sup>er</sup> et 2 et chapitre I<sup>er</sup>.

L'annexe IV intitulée « Dispositions particulières propres au personnel d'encadrement » est abrogée.

Dans l'annexe VI, le groupe de mots « De l'article 1<sup>er</sup> de l'annexe IV » est remplacé par « De l'article 12 ».

L'annexe VI devient la nouvelle annexe IV.

Les dispositions de l'annexe V concernant les dispositions particulières propres au personnel des activités d'accueil à la ferme sont remplacées par une nouvelle annexe V reprenant pour information l'accord régional du 8 juillet 2009 sur une prévoyance complémentaire en agriculture pour les salariés non cadres en région Bretagne.

L'annexe VII est supprimée.

### **Article 56**

Le présent avenant entrera en vigueur au lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

### **Article 57**

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

Fait à Saint-Brieuc, le 5 juillet 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8731. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES  
(Midi-Pyrénées)  
(1<sup>er</sup> décembre 1982)**

(Etendue par arrêté du 2 mars 1983,  
*Journal officiel* du 30 mars 1983)

---

**AVENANT N° 69 DU 5 JUILLET 2011**

NOR : *AGRS1297037M*  
IDCC : 8731

Entre :

L'union régionale des syndicats d'exploitants forestiers et scieurs de Midi-Pyrénées ;  
Les entrepreneurs des territoires Midi-Pyrénées,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Midi-Pyrénées ;  
La confédération française de l'encadrement CGC ;  
La fédération générale agroalimentaire et forestière CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le taux servant au calcul du remboursement des frais de déplacement, tel que fixé aux articles 30 et 33 de la présente convention, est fixé à 0,32 € le kilomètre à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011.

**Article 2**

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires et deux seront déposés à la DIRECCTE Midi-Pyrénées, unité territoriale de la Haute-Garonne.

**Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Toulouse, le 5 juillet 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8216. – EXPLOITATIONS VITICOLES  
(Champagne délimitée)  
(2 juillet 1969)**

(Etendue par arrêté du 25 février 1972,  
*Journal officiel* du 19 mars 1972)

---

**AVENANT N° 179 DU 4 FÉVRIER 2011**

NOR : AGRS1297035M  
IDCC : 8216

Entre :

Le syndicat général des vignerons de la Champagne,

D'une part, et

Les syndicats CGT-FO de la Marne, de l'Aisne et de l'Aube ;

La fédération générale agroalimentaire CFDT de la Marne, de l'Aisne et de l'Aube ;

La fédération régionale agroalimentaire Champagne-Ardenne CFE-CGC ;

La CFTC agriculture de Champagne-Ardenne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

A l'article 64 « Garantie incapacité de travail, invalidité et décès », dans le paragraphe *d* « Dispositions communes » du sous-paragraphe 1 intitulé « Cotisations », au 1<sup>er</sup> alinéa, les termes « justifiant de 1 année d'ancienneté continue au 1<sup>er</sup> novembre » sont remplacés par les termes « à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil au cours duquel ils justifient de 1 année d'ancienneté ».

**Article 2**

Au 2<sup>e</sup> alinéa de l'introduction de ce même article, les termes « à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil au cours duquel ils justifient de 1 année d'ancienneté » sont supprimés.

**Article 3**

Le présent avenant prendra effet au 1<sup>er</sup> février 2011 et sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Champagne-Ardenne.

**Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 4 février 2011.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120050-000112

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---