

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



Premier ministre

Direction  
de l'information  
légale  
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail,  
de l'emploi,  
de la formation  
professionnelle  
et du dialogue social

Ministère de l'agriculture,  
de l'agroalimentaire  
et de la forêt

BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2012/32 DU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2012**

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

(\*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 32.

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/32

#### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Administrateurs et mandataires judiciaires (personnel) :</b> avenant n° 7 du 8 juin 2012 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> avril 2012.....	4
<b>Banques (Martinique [personnel]) :</b> procès-verbal de désaccord du 27 octobre 2011 relatif aux NAO salaires 2011 .....	7
<b>Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) :</b> avenant n° 102 du 11 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	9
<b>Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) :</b> avenant n° 103 du 11 juin 2012 relatif à la création du CQP « Tourier » .....	15
<b>Casinos :</b> avenant n° 17 du 1 <sup>er</sup> juillet 2012 relatif aux rémunérations minimales mensuelles..	48
<b>Casinos :</b> avenant n° 18 du 1 <sup>er</sup> juillet 2012 relatif aux rémunérations minimales mensuelles..	51
<b>Dentaires (cabinets) :</b> accord du 21 juin 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1 <sup>er</sup> juin 2012 .....	56
<b>Enseignement privé sous contrat (Ile-de-France) :</b> accord du 22 juin 2011 relatif à la prévoyance des personnels cadres et assimilés.....	59
<b>Enseignement privé sous contrat (Ile-de-France) :</b> accord du 22 juin 2011 relatif à la prévoyance des personnels non cadres.....	97
<b>Fruits et légumes (expédition et exportation [légumes frais prêts à l'emploi]) :</b> accord du 3 mai 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	137
<b>Horlogerie :</b> avenant n° 3 du 12 janvier 2012 à l'accord du 13 février 2008 relatif à la prévoyance .....	153
<b>Horlogerie :</b> accord du 5 mai 2012 relatif à la classification des emplois de cadres .....	154
<b>Horlogerie :</b> avenant n° 44 du 5 mai 2012 relatif aux salaires au 3 mai 2012.....	157
<b>Horlogerie :</b> adhésion par lettre du 28 juin 2012 de la FS CFDT à l'avenant n° 3 relatif à la prévoyance.....	160
<b>Métallurgie (Côtes-d'Armor) :</b> accord du 2 mai 2012 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 <sup>er</sup> juillet 2012.....	161
<b>Métreurs-vérificateurs (Ile-de-France) :</b> avenant n° 73 du 27 juin 2012 relatif aux salaires pour l'année 2012 .....	164
<b>Plan d'épargne salariale (interentreprises [Paris]) :</b> dénonciation par lettre du 9 mars 2012 de la CFE-CGC et de la CFDT de l'accord du 17 décembre 2006 .....	166

<b>Télécommunications</b> : accord du 14 juin 2012 modifiant l'accord du 3 octobre 2008 relatif aux stagiaires.....	167
<b>Travail temporaire (entreprises)</b> : accord du 13 juin 2012 portant mise en œuvre du tutorat intérimaire.....	173
<b>Verre (fabrication à la main [semi-automatique et mixte])</b> : accord du 6 juillet 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	181

Brochure n° 3353

**Convention collective nationale**

IDCC : 2706. – **PERSONNEL DES ADMINISTRATEURS  
ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES**

AVENANT N° 7 DU 8 JUIN 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2012

NOR : ASET1251071M  
IDCC : 2706

Les signataires du présent avenant décident, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012, une revalorisation de 2,2 % des salaires minimaux de l'article 21 de la convention collective du 20 décembre 2007 comme suit :

**Salaires minimaux conventionnels  
au 1<sup>er</sup> avril 2012 (en brut)**

*(En euros.)*

ÉCHELON	MONTANT
Filière administrative. – Employés	
A1	1 431
A2a	1 472
A2b	1 584
A2c	1 625
A3a	1 666
A3b	1 763
A3c	1 865
Filière administrative. – TAM	
A4a	1 921
A4b	2 024
A4c	2 351
Filière administrative. – Cadres	
Niveau I	2 555
Niveau II	2 923
Filière technique. – Employés	
T2a	1 472

ÉCHELON	MONTANT
T2b	1 574
T2c	1 625
T3a	1 681
T3b	1 763
T3c	1 921
T3d	2 024
Filière technique. – TAM	
T4a	2 228
T4b	2 391
T4c	2 662
Filière technique. – Cadres	
Niveau I	2 821
Niveau II	2 974
Filière collaborateurs	
C2b	1 717
C3a	2 044
C3b	2 351
C4a	2 860
C4b	3 031
Filière stagiaires	
S2b	1 737
S3a	1 942
S3b	2 146

Dans le prolongement de l'accord de mise en corrélation progressive de la rémunération des cadres au PLFSS (plafond de sécurité sociale), les partenaires sociaux ont décidé d'étendre cet ajustement progressif aux cadres des filières techniques N I et N II.

Le principe est intégré dans l'échéancier suivant :

- niveau I : 100 % du PLFSS au 1<sup>er</sup> janvier 2015 ;
- niveau II : 100 % du PLFSS au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

#### *Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### *Dépôt. – Entrée en vigueur*

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.



### *Extension*

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 8 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

IFPPC ;

ASPAJ ;

AMJ.

#### **Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;

SPAAC CFE-CGC ;

FSE CGT.

Brochure n° 3357

IDCC : 2702. – **PERSONNEL DES BANQUES**  
**(Martinique)**

PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 27 OCTOBRE 2011  
RELATIF AUX NAO SALAIRES 2011

NOR : ASET1251066M  
IDCC : 2702

En application des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, une négociation annuelle obligatoire a été engagée au sein de la commission paritaire locale des banques de la Martinique.

Cette négociation annuelle de branche a été ouverte lors de la séance plénière du 30 juin 2011.

Les discussions se sont poursuivies au cours de la réunion plénière du 27 octobre 2011 qui s'est tenue à l'hôtel Valmenière, avenue des Arawaks, 97200 Fort-de-France.

Ont participé à cette réunion :

Pour les représentants des banques AFB :

- président de la CPL, directeur général de la BDAF ;
- directrice de la BFC Martinique ;
- directeur des ressources humaines de la BNP Paribas Martinique.

Pour les représentants des organisations syndicales :

- représentant le SNB ;
- représentant la CFDT ;
- représentant la CFDT ;
- représentant la CFTC ;
- représentant la CFTC ;
- représentant le SNB ;
- représentant le SMBEF ;
- représentant le SMBEF.

La délégation patronale n'a pas marqué son accord sur les revendications formulées par les organisations syndicales :

1. Augmentation générale des salaires de 2,5 % sur les 5 dernières années au titre du rattrapage du pouvoir d'achat.
2. Une prime de 1 000 € au titre du maintien du pouvoir d'achat.

Le président a indiqué qu'au vu des propositions faites par les organisations syndicales, la délégation patronale n'était pas en mesure de donner une suite favorable à ces demandes.

En effet, les salaires ont fait l'objet de révisions régulières au niveau de chaque établissement. Aussi limiter l'analyse de la perte du pouvoir d'achat au seul paramètre constitué par l'augmentation des prix n'est pas satisfaisant.

En outre, le différentiel de niveau de vie par rapport à la métropole est intégré au salaire. C'est une donnée qu'il convient de prendre en considération avant de faire état d'une perte d'un pouvoir d'achat.

En conséquence, il marque un désaccord sur les demandes formulées par les organisations syndicales.

Constatant leur désaccord, les parties conviennent de rédiger et signer conjointement le présent procès-verbal de désaccord.

Ce procès-verbal fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.

Le dépôt est opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique.

La partie la plus diligente remet également un exemplaire de chaque convention ou accord au greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Fait à Fort-de-France, le 27 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

AFB Guyane.

**Syndicats de salariés :**

SNB CGC ;

CFTC ;

SMBEF ;

CFDT.

Brochure n° 3117

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 843. – BOULANGERIE-PÂTISSERIE**  
**(Entreprises artisanales)**

---

AVENANT N° 102 DU 11 JUIN 2012  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1251074M  
IDCC : 843

---

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 102 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

**PRÉAMBULE**

La diversité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes constituent des forces pour l'entreprise, sa croissance et son dynamisme social. Combinées, elles permettent de mobiliser les talents et les compétences contribuant à la performance de l'entreprise, abstraction faite de toutes autres considérations pouvant être liées, notamment, au sexe de l'individu.

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de l'accord interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010, les partenaires sociaux de la branche ont engagé des négociations.

Les parties signataires soulignent que les statistiques sur les effectifs salariés par genre montrent une parité en nombre des hommes et des femmes dans la profession. Ils notent toutefois que la part hommes-femmes à la fabrication est exactement inverse à celle de la vente.

Les parties signataires constatent trois points de vigilance particuliers pour créer les conditions d'une gestion sociale garantissant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises où la problématique se présente :

- le recrutement, où il faut veiller à éviter la discrimination entre les hommes et les femmes à l'embauche et à poursuivre une politique volontariste de promotion de nos métiers et des filières d'enseignement qui y conduisent tant auprès des femmes que des hommes ;
- la rémunération, où il faut supprimer les différences de traitement entre hommes et femmes à travail, compétences et performances égales et notamment à l'issue des périodes de maternité ;
- l'évolution professionnelle et la gestion des carrières, où il faut mettre en place au sein des entreprises les dispositions appropriées afin d'assurer aux femmes les mêmes opportunités de développement de carrière que celles offertes aux hommes, en apportant les aménagements nécessaires en cas de déséquilibres. Les entreprises doivent veiller notamment à ce que les absences

pour maternité, paternité et congé parental ne puissent avoir aucune conséquence sur l'évolution professionnelle des salariés.

En application de l'article L. 1142-1 du code du travail, les parties signataires réaffirment que nul ne peut prendre en considération le genre féminin des salariées ou la grossesse, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

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

#### *Champ d'application*

Le présent accord national s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises artisanales de boulangerie et boulangerie-pâtisserie du 19 mars 1976.

### **Article 2**

#### *Principe de non-discrimination*

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison notamment du sexe de la personne, spécialement en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail. Plus largement les partenaires sociaux 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 de l'entreprise et du dialogue-social (art. L. 1132-1 du code du travail).

### **Article 3**

#### *Recrutement*

Les critères de recrutement sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats, et sont identiques pour les hommes et pour les femmes.

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les recrutements constitue un facteur fondamental de mixité des emplois. Dans cet esprit, et dans la limite des contraintes imposées par le marché du travail, il convient de rechercher l'équilibre et la mixité dans les recrutements pour l'ensemble des métiers des entreprises artisanales de boulangerie et boulangerie-pâtisserie et de s'efforcer à ce que la part des femmes et des hommes dans les embauches reflète les candidatures reçues, à profils, compétences et expériences équivalents.

Dans cet esprit, les offres d'emploi doivent être rédigées et gérées de façon non discriminatoires. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent être analysées selon les mêmes critères. A cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les entreprises de la branche devront déterminer des processus de recrutement externe mais aussi interne se déroulant dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

Les entreprises sensibiliseront le personnel chargé du recrutement à l'égalité professionnelle.

L'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Toute discrimination liée à l'état de grossesse tombe sous le coup des sanctions pénales de l'article 225-1 du code pénal.

Compte tenu de la répartition des salariés selon la nature de l'emploi et le sexe constatée par le rapport de branche 2011 (page 35), une attention particulière sera portée par les entreprises lors

du recrutement du personnel, afin d'atteindre en 4 ans une amélioration de 4 % au niveau de la profession de la mixité des emplois en fabrication (accroissement de 4 % de la part du personnel féminin) et en vente (accroissement de 4 % de la part du personnel masculin). A cet effet, à profil, compétences et expériences équivalents, une embauche d'un personnel féminin sera favorisée à la fabrication et une embauche d'un personnel masculin sera favorisée à la vente.

#### **Article 4**

##### *Rémunération à l'embauche*

Les entreprises s'engagent à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe qu'à qualifications, fonctions, compétences et expériences égales les femmes et les hommes sont embauchés pour la même fonction à salaires, positions et coefficients équivalents.

#### **Article 5**

##### *Révisions de salaire*

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les parties signataires rappellent que les entreprises doivent faire de la réduction des écarts constatés en termes de rémunération une priorité.

Elles rappellent que les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes. Ils ne doivent pas non plus être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption et congé parental, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est « majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ».

Les entreprises s'engagent à assurer, lors des révisions périodiques de salaire, l'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, entre les femmes et les hommes. Il convient notamment de ne pas prendre en compte les périodes de congés de maternité ou d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire.

L'écart de la rémunération moyenne entre hommes et femmes étant particulièrement marqué pour le personnel de fabrication (page 44 du rapport de branche 2011), les entreprises portent leurs efforts sur cette catégorie de personnel pour que cet écart soit réduit d'au moins 4 % à l'issue des quatre prochaines années, notamment en visant à une égalité du temps de travail entre les hommes et les femmes.

#### **Article 6**

##### *Formation professionnelle*

Les entreprises veilleront à ce que toutes les formations dispensées au titre du plan de formation soient accessibles, en fonction des besoins validés par leur responsable, à l'ensemble du personnel féminin et masculin.

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le déroulement de leur carrière.

C'est pourquoi, les signataires du présent accord réaffirment leur volonté de :

- promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale ;
- prendre en compte les contraintes familiales dans l'organisation des stages notamment en privilégiant la formation sur site, proche de l'entreprise ou du domicile des salarié(e)s ;
- développer de la formation ouverte à distance (FOAD) ;
- planifier des horaires de formation ;
- communiquer au salarié les conditions d'organisation de la formation à laquelle il doit participer ;
- désigner parmi les publics prioritaires aux actions de formation, les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité (et les hommes et les femmes après un congé d'adoption ou un congé parental) afin de faciliter une réintégration ;
- demander aux entreprises un égal accès des femmes et des hommes :
  - aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences ;
  - aux contrats et périodes de professionnalisation.

De façon générale, les entreprises sont garantes que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Les entreprises veilleront à réduire l'écart de 6 % constaté dans la profession par le rapport de branche 2011 (page 85) entre les hommes et les femmes dans l'accès au plan de formation.

Les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu dans le cadre d'un congé de maternité, d'adoption ou de congé parental sont prises en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté conformément à la législation en vigueur.

## **Article 7**

### *Congé de maternité, d'adoption, de présence parentale et congé parental d'éducation*

Le congé de maternité, de paternité ou d'adoption ainsi que la situation familiale ne peuvent en aucun cas constituer un frein à la promotion professionnelle.

Il est rappelé que la période d'absence du (de la) salarié(e) pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

Conformément à l'accord national sur la formation professionnelle, les femmes de retour de congé de maternité sont éligibles aux périodes de professionnalisation.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, notamment de la loi n° 2006-340 du 24 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, les entreprises s'engageront à neutraliser les incidences de la période d'absence pour maternité ou adoption sur les augmentations de salaire.

La salariée bénéficiera, à la suite de ses congés, d'une majoration correspondant aux augmentations générales ainsi qu'à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ses congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

La salariée qui reprend son activité à l'issue de son congé de maternité a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle. A cette occasion, la salariée pourra exprimer ses souhaits de formation auxquels l'employeur devra apporter une réponse.

## **Article 8**

### *Equilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle*

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les entreprises s'engagent à étudier toutes les demandes présentées par le (la) salarié(e) de modification de l'organisation du temps de travail, notamment le travail à temps partiel choisi et à tenter d'y répondre favorablement en prenant en compte cependant les possibilités que laissent envisager la taille de l'entreprise, la nature du poste et des responsabilités exercées, et la situation de l'unité ou du projet auquel est rattaché le (la) salarié(e).

Les partenaires sociaux encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail, tout en veillant à sauvegarder la bonne marche de l'entreprise.

Ainsi, les éventuelles modifications d'horaires doivent répondre à des besoins nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

Fixation d'un délai de prévenance de 7 jours minimum en cas de modification d'horaires de salariés à temps plein ou temps partiel sauf situation d'urgence.

Dans le cas où des hommes ou des femmes seraient demandeurs d'aménagements d'horaires, les entreprises s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié afin de concilier vie professionnelle et vie familiale.

Situation de la femme enceinte :

Les salariées enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires. Ces absences sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et de l'ancienneté (art. L. 1225-16 du code du travail).

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation.

Suite au congé de maternité, d'adoption et au congé parental, le salarié retrouve son poste de travail.

L'entreprise cherchera à développer les solutions, en termes d'organisation et d'aménagement, permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle sans faire obstacle à l'évolution de carrière professionnelle.

## **Article 9**

### *Congé de paternité*

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité ou d'adoption. Elles accompagnent de la sorte l'évolution sociale sur la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes.

Ainsi, un salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité conformément à l'article L. 1225-35 du code du travail.

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



## Article 10

*Durée de l'accord, entrée en vigueur,  
conditions de révision et de dénonciation, et extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ces dispositions.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec des délégués syndicaux peuvent prévoir des dispositions différentes plus favorables de celles du présent accord, spécifiques à leur situation particulière et concourantes à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise.

Les parties signataires conviennent d'examiner tous les 3 ans les progrès réalisés par la profession pour assurer l'égalité entre hommes et femmes.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 11 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

CNBF.

### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

CFE-CGC ;

FGA CFDT.

Brochure n° 3117

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 843. – BOULANGERIE-PÂTISSERIE**  
**(Entreprises artisanales)**

---

AVENANT N° 103 DU 11 JUIN 2012  
RELATIF À LA CRÉATION DU CQP « TOURIER »

NOR : ASET1251075M  
IDCC : 843

Entre :

La CNBF,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 103 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

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

*Création du certificat de qualification professionnelle « Tourier »*

Les parties signataires décident de créer un certificat de qualification professionnelle (CQP) intitulé « Tourier » qui est défini par :

- un référentiel métier (annexé au présent accord) ;
- un référentiel de certification (annexé au présent accord) ;
- des conditions de mise en œuvre de la formation (annexé au présent accord).

**Article 2**

*Valorisation des titulaires du CQP « Tourier »*

Les partenaires sociaux ont souhaité valoriser cette qualification et ont modifié en conséquence la grille des classifications du personnel de fabrication.

Les dispositions suivantes de l'article 9 de la convention collective concernant le personnel de fabrication :

« Personnel de fabrication

Coefficient 155

Personnel de fabrication sans CAP.

Personnel de fabrication titulaire du BEP.

Coefficient 160

Personnel de fabrication titulaire d'un CAP.

Coefficient 170

Personnel de fabrication titulaire d'un CAP après 1 an au coefficient 160.

Personnel de fabrication titulaire du BEP après 2 ans au coefficient 155.

Personnel de fabrication n'étant pas susceptible de tenir tous les postes ou travaillant sous le contrôle effectif du chef d'entreprise ou d'un ouvrier plus qualifié.

Coefficient 175

Personnel de fabrication titulaire d'un CAP connexe.

Personnel de fabrication titulaire d'une mention complémentaire.

Personnel de fabrication titulaire d'un bac professionnel, 2 ans maximum dans cette catégorie.

Coefficient 185

Ouvrier qualifié pouvant tenir tous les postes et assurer avec ou sans le concours du chef d'entreprise l'ensemble de la fabrication boulangerie ou pâtisserie.

Ouvrier titulaire de deux mentions complémentaires ou du BP ou du BTM.

Ouvrier titulaire du bac professionnel après 2 années au coefficient 175.

Coefficient 190

Ouvrier titulaire de deux mentions complémentaires après 2 années au coefficient 185.

Ouvrier qualifié mettant effectivement en pratique alternativement ou simultanément ses compétences concernant la boulangerie et la pâtisserie.

Ouvrier titulaire du BP après 2 années au coefficient 185.

Coefficient 195

Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un BM.

Ouvrier hautement qualifié titulaire du BMS.

Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un BTM après 2 années au coefficient 185.

Ouvrier hautement qualifié qui coordonne le travail d'autres ouvriers.

Coefficient 240

Assistant du chef d'entreprise qui organise les achats, la fabrication et coordonne le travail d'autres ouvriers. »

Sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Personnel de fabrication

Coefficient 155

Personnel de fabrication sans CAP.

Personnel de fabrication titulaire du BEP.

Coefficient 160

Personnel de fabrication titulaire d'un CAP ou du CQP "Tourier".

Coefficient 170

Personnel de fabrication titulaire d'un CAP ou d'un CQP "Tourier" après 1 an au coefficient 160.

Personnel de fabrication titulaire du BEP après 2 ans au coefficient 155.

Personnel de fabrication n'étant pas susceptible de tenir tous les postes ou travaillant sous le contrôle effectif du chef d'entreprise ou d'un ouvrier plus qualifié.

Coefficient 175

Personnel de fabrication titulaire d'un CAP et d'un CQP "Tourier".

Personnel de fabrication titulaire d'une mention complémentaire.

Personnel de fabrication titulaire d'un bac professionnel 2 ans maximum dans cette catégorie.

Coefficient 185

Ouvrier qualifié pouvant tenir tous les postes et assurer avec ou sans le concours du chef d'entreprise l'ensemble de la fabrication boulangerie ou pâtisserie.

Ouvrier titulaire de deux mentions complémentaires ou du BP ou du BTM.

Ouvrier titulaire du bac professionnel après 2 années au coefficient 175.

Coefficient 190

Ouvrier titulaire de deux mentions complémentaires après 2 années au coefficient 185.

Ouvrier qualifié mettant effectivement en pratique alternativement ou simultanément ses compétences concernant la boulangerie et la pâtisserie.

Ouvrier titulaire du BP après 2 années au coefficient 185.

Coefficient 195

Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un BM.

Ouvrier hautement qualifié titulaire du BMS.

Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un BTM après 2 années au coefficient 185.

Ouvrier hautement qualifié qui coordonne le travail d'autres ouvriers.

Coefficient 240

Assistant du chef d'entreprise qui organise les achats, la fabrication et coordonne le travail d'autres ouvriers. »

### **Article 3**

#### *Dispositions diverses*

Un suivi de cette formation est soumis chaque année à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

#### **Article 4**

##### *Dépôt et extension*

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et de la cohésion sociale l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 11 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### RÉFÉRENTIEL MÉTIER

---

#### **Champ d'activité**

##### *Définition*

Le titulaire du CQP « Tourier » fabrique et prépare des produits de viennoiserie et de pâtisserie boulangère dans le respect des règles d'hygiène, de traçabilité, de santé et de sécurité au travail. Il participe à la réception et au stockage des produits livrés ainsi qu'à la fabrication et à la conservation des préparations réalisées.

##### *Contexte professionnel*

Emplois concernés : poste de tourier.

##### *Types d'entreprises*

Artisanat : boulangerie-pâtisserie-traiteur.

Grande distribution.

Industrie agroalimentaire.

##### *Types d'emplois*

Le titulaire du CQP « Tourier » occupe un emploi d'ouvrier de production dans un des secteurs précités :

- le secteur artisanal : boutique, salon de thé, traiteur, commerce non sédentaire ;
- le secteur de l'agroalimentaire : industrie de viennoiserie, de pâtes prêtes à l'emploi ;
- la grande ou moyenne distribution : laboratoire pâtisserie boulangère, traiteur.

##### *Place dans l'organisation de l'entreprise*

Placé sous l'autorité d'un responsable, le titulaire du CQP doit :

- participer à l'approvisionnement ;
- préparer et détailler des pâtes de base ;
- participer au conditionnement.

##### *Conditions de travail*

Il peut être amené à travailler en horaires décalés, en fin de semaine, les jours fériés et lors de périodes événementielles et calendaires.

L'environnement professionnel dans lequel s'exerce son activité exige un comportement et une tenue adaptés, dans le respect des bonnes pratiques d'hygiène, de santé et de sécurité au travail.

##### *Evolution de l'emploi*

Le titulaire du CQP « Tourier » veille à l'actualisation et au perfectionnement de ses connaissances et compétences professionnelles tout au long de son parcours professionnel.

Il peut être amené à évoluer en entreprise et/ou à compléter sa formation par l'obtention d'autres diplômes de même niveau (CAP pâtissier et/ou boulangerie, mentions complémentaires), voire de niveaux plus élevés. Des compétences acquises, éventuellement reconnues par la VAE (validation des acquis de l'expérience) peuvent lui permettre d'accéder à des responsabilités de niveau supérieur.

### *Environnement technique de l'activité*

Le champ professionnel de l'ouvrier tourier est caractérisé par l'application :

- des connaissances relatives au choix et à la qualité des matières premières utilisées ;
- des compétences spécifiques en boulangerie et en pâtisserie (processus et techniques de stockage, de fabrication et de présentation), y compris au moyen de l'outil informatique ;
- de l'utilisation appropriée des équipements et des matériels dans le respect des bonnes pratiques d'hygiène, de santé et de sécurité au travail et d'environnement.

### *Description des activités professionnelles*

Les différentes fonctions de l'activité tourier sont :

- l'approvisionnement : réception et stockage des marchandises ;
- l'organisation : planification, mise en place du matériel et choix des produits ;
- la production et la transformation : fabrication, conditionnement, conservation et valorisation des productions ;
- la communication : à l'interne (hiérarchie, personnels de production et de vente) ;
- la démarche qualité : organoleptique, marchande, environnement, sanitaire (respect des bonnes pratiques d'hygiène, de la réglementation en vigueur, de la traçabilité), de santé et de sécurité au travail.

### *Détail des activités*

#### Fonction approvisionnement

Tâches :

La réception des produits livrés.

La vérification quantitative et qualitative des livraisons.

La détection des anomalies ou des défauts.

Le déconditionnement.

Le stockage (conditionnement, rangement, classement, rotation).

La participation au suivi des stocks et éventuellement aux commandes.

Moyens et ressources :

Les bons de commande, de livraison ou factures.

Les consignes et/ou le cahier des charges.

Les matériels de contrôle.

Les équipements et les matériels de stockage.

Les fiches de stock.

Le guide de bonnes pratiques d'hygiène en boulangerie et en pâtisserie (GBPH).

L'outil informatique.

Autonomie, responsabilité :

L'autonomie et la responsabilité dans le cadre des consignes de travail fixées par sa hiérarchie.

L'information à la hiérarchie en cas d'incidents.

Résultats attendus :

L'adéquation quantitative et qualitative entre le bon de commande et le bon de livraison et/ou la facture.

La détection des anomalies et/ou des défauts.

Le classement des étiquetages en vue de la traçabilité des produits.

Le rangement et le stockage des produits dans les lieux appropriés dans le respect des consignes et/ou du cahier des charges.

Le signalement des stocks minimum en prévision d'une commande.

Le respect des règles d'hygiène, de santé et de sécurité au travail.

### Fonction organisation

#### Tâches :

La prise de connaissance des informations relatives à la production.

La planification de son travail dans le temps et dans l'espace.

L'organisation et la mise en place du poste de travail (équipement, matériel et outillage).

Le choix des produits et le calcul des quantités (dosage, pesage).

La réaction aux aléas.

#### Moyens et ressources :

Le laboratoire en conformité.

Les équipements, les matériels et les outillages adaptés.

Les matières premières et les matières d'œuvre.

Le planning d'organisation des tâches, les fiches techniques, les consignes.

Le guide de bonnes pratiques d'hygiène en boulangerie et en pâtisserie (GBPH).

L'outil informatique.

La fiche de poste.

#### Autonomie, responsabilité :

L'autonomie et la responsabilité dans le cadre des consignes de travail fixées par sa hiérarchie.

L'information à la hiérarchie en cas d'incidents.

#### Résultats attendus :

La collecte des informations relatives à la production.

La conformité et l'opérationnalité du poste de travail (matériels, matières premières et matières d'œuvre).

Le respect du plan d'organisation des tâches, de la fiche technique, des consignes.

La réaction rapide et adaptée à la situation.

### Fonction production et transformation

#### Tâches :

La réalisation des mélanges et des appareils de base (pâtes, gâteaux secs, crèmes à cuire...).

La mise en œuvre et l'assemblage de produits fabriqués semi-élaborés.

La conduite des différentes techniques et méthodes de fabrication traditionnelles.

Le suivi de l'évolution des produits semi-élaborés <sup>(1)</sup> tout au long de leur fabrication.

#### Moyens et ressources :

Le laboratoire en conformité.

---

(1) Un produit semi-élaboré : produit qui n'a pas achevé son cycle complet de fabrication. On peut y classer les fonds de tartes ou de quiches.



Les équipements, les matériels et les outillages adaptés.

Les matières premières et les matières d'œuvre.

Les fiches techniques, les consignes.

Le guide de bonnes pratiques d'hygiène en boulangerie et en pâtisserie (GBPH).

L'outil informatique.

Autonomie, responsabilité :

L'autonomie et la responsabilité dans le cadre des consignes de travail fixées par sa hiérarchie.

L'information à la hiérarchie en cas d'incidents.

Résultats attendus :

Le respect de la commande (nature, quantité, temps).

La conformité et l'optimisation du poste de travail (matériels, matières premières et matières d'œuvre).

Le respect du plan d'organisation des tâches, de la fiche technique, des consignes.

Le respect du mode opératoire des mélanges, des appareils de base.

Le respect du GBPH et des règles de santé et de sécurité au travail.

La conformité des produits semi-élaborés (aspect, régularité, goût) avant stockage et/ou utilisation.

#### Fonction communication

Tâches :

La participation à la communication interne de l'entreprise.

Le compte rendu à sa hiérarchie sur l'approvisionnement, la production (en cours ou finie).

Moyens et ressources :

L'organigramme de l'entreprise.

Les textes réglementaires en vigueur.

Les documents internes relatifs à l'approvisionnement, à la production et à la conservation des produits semi-élaborés.

L'outil informatique.

Autonomie, responsabilité :

L'autonomie et la responsabilité dans le cadre des consignes de travail fixées par sa hiérarchie.

L'information à la hiérarchie en cas d'incidents.

Résultats attendus :

Le travail en équipe.

La maîtrise du vocabulaire professionnel.

L'argumentation précise orale ou écrite.

#### Fonction démarche qualité

Tâches :

Le contrôle de la conformité des matières premières, des produits tout au long du processus de fabrication et/ou de stockage.

L'analyse du produit en termes de goût, texture et aspect.

Le contrôle des poids, des quantités et de la conformité des produits finis.

Le nettoyage et la désinfection des locaux, des équipements et des matériels à chaque utilisation.  
Le contrôle du bon fonctionnement des appareils et des organes de sécurité.  
L'application des consignes de santé et de sécurité au travail.  
La gestion des déchets.

Moyens et ressources :

Les fiches techniques, de poste...  
Les consignes de santé et sécurité au travail.  
Les matériels (maintenance, contrôle, stockage).  
La production en cours ou le produit semi-élaboré.  
Les protocoles de nettoyage et de désinfection.  
Les matériels et les produits de nettoyage et de désinfection.  
La réglementation en vigueur.  
Le guide de bonnes pratiques d'hygiène en boulangerie et en pâtisserie (GBPH).  
Les fiches HACCP.  
Le document unique, la fiche d'entreprise.  
Les EPI (équipements de protection individuelle).

Autonomie, responsabilités :

L'autonomie et la responsabilité dans le cadre des consignes de travail fixées par sa hiérarchie.  
L'information à la hiérarchie et/ou aux différents acteurs de la prévention en cas d'incidents.

Résultats attendus :

Participation à la démarche qualité de l'entreprise :

- produit conforme à la commande ;
- maintien de la régularité et de la qualité organoleptique des produits ;
- conformité sanitaire des produits dans le respect de la réglementation en vigueur ;
- respect des bonnes pratiques d'hygiène, de la santé et de sécurité au travail ;
- utilisation rationnelle et appropriée des matériels et produits d'entretien ;
- respect des règles de gestion des déchets.

## ANNEXE II

### RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS		RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION		
Activités et tâches	Compétences associées aux activités et tâches	Compétences ou capacités qui seront évaluées	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
<b>Préparation de la production</b> Approvisionnement	Réceptionner les matières premières Déconditionner et ranger dans les lieux appropriés Suivre la rotation des stocks Participer à la prévision des besoins Prendre les premières mesures d'hygiène, de santé et de mise en sécurité	Ranger les matières premières en fonction de leur nature Identifier les conditions de stockage et vérifier le type de datage (DLC et DLUO) Connaître les règles relatives au déconditionnement des matières premières Savoir ranger les produits en fonction des dates Connaître les principales règles édictées dans le guide de bonnes pratiques d'hygiène de la profession (mettre en application le respect de la chaîne du froid) Connaître les spécificités des locaux et des matériels de stockage	Epreuve pratique (durée 9 heures sur 2 jours) Sur la base d'une commande client, le candidat devra réaliser : – le 1 <sup>er</sup> jour : 4 heures avec un écrit (lecture du sujet, calculs professionnels, organisation du travail), suivi de la réalisation – le 2 <sup>e</sup> jour : 5 heures de travail Aucune cuisson le premier jour sauf pour les crèmes Le candidat devra impérativement réaliser les produits à partir : – de pâte brisée salée (quiche 6 personnes) – de pâte sablée (tartes 6 personnes aux fruits, amandines, + produit au choix)	Pertinence du choix des matières premières en application des règles d'hygiène Appliquer et respecter les techniques mises en œuvre lors des étapes de la fabrication conformément aux règles d'hygiène alimentaire

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS		RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION	
Activités et tâches	Compétences associées aux activités et tâches	Compétences ou capacités qui seront évaluées	Modalités d'évaluation
Organisation	Collecter et décoder l'information nécessaire (bon de commande, fiches techniques) Réaliser les calculs professionnels Planifier l'exécution d'une fabrication Réaliser la mise en place du poste de travail	Connaître et synthétiser les différentes formes de transmission de commande formelles et informelles afin de déterminer la quantité finale Réaliser une fiche technique comprenant les différentes recettes, les quantités d'ingrédients Savoir lire une fiche recette Savoir appliquer un coefficient multiplicateur	– de pâte feuilletée : une pâte levée feuilletée (croissants, pains au chocolat, + produit au choix) ; un feuilletage (croustes de bouchées, Pithiviers, palmiers) – de pâte levée (brioche à tête, Nanterre, + produit individuel) Epreuve de technologie (1 heure)
	Effectuer le choix des ingrédients et du matériel nécessaire Transmettre l'information pour communiquer avec sa hiérarchie Pesage des ingrédients et des produits	Savoir rédiger une fiche d'organisation pour réaliser la commande dans un temps déterminé Savoir choisir les ingrédients et les matériels les plus adaptés à la commande Savoir transmettre des informations concernant la qualité des matières premières et les anomalies constatées sur l'équipement des locaux et le matériel	Le candidat devra répondre à des questions concernant : Le vocabulaire professionnel Les matières premières Le matériel Les procédés de fabrication Le contrôle de la qualité des produits

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS		RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION		
Activités et tâches	Compétences associées aux activités et tâches	Compétences ou capacités qui seront évaluées	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
<b>Production et transformation</b>	Préparation des pâtes	Savoir utiliser le matériel et sa fonction « tare » Respecter les quantités indiquées dans la recette Savoir mélanger les ingrédients Connaître la gestuelle du boudage, façonnage, beurrage, tournage, laminage, détaillage, plaquage, fonçage Savoir utiliser les différents matériels (pétrin, batteur, diviseuse, laminoir)	Les sciences appliquées à l'alimentation et à la nutrition (à venir) Le candidat devra répondre à des questions concernant : Les constituants des aliments La nutrition L'hygiène et la prévention L'alimentation en énergie et en eau Les équipements spécifiques des locaux professionnels Les aménagements et équipements généraux des locaux professionnels L'entretien des locaux et du matériel	Utilisation rationnelle de l'équipement en fonction des impératifs de production Pertinence dans l'enchaînement des différentes tâches Pertinence dans l'exécution des différents gestes et techniques professionnels Pertinence de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité alimentaires Aspect et qualité gustative des produits
	Gestion des phases de repos et/ou de fermentation	Connaître et appliquer les phases de repos et/ou fermentation : détente / pointage / apprêt, période de refroidissement, repos au froid		
	Adapter son travail aux aléas	Savoir adapter son travail selon : – les propriétés des pâtes, le type de matériel – les conditions climatiques		

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS		RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION	
Activités et tâches	Compétences associées aux activités et tâches	Compétences ou capacités qui seront évaluées	Modalités d'évaluation
	Fabrication des pâtes : pâte bri-sée salée et sucrée, pâte sablée, pâte feuilletée, pâte levée	<p>Mettre en œuvre les techniques de fabrication :</p> <p>Des pâtes brisées salées et sucrées (tartes et tartelettes sucrées ou salées)</p> <p>De la pâte sablée (tartes, tarte-lettes et gâteaux secs)</p> <p>De la pâte levée feuilletée (réa-lisation de croissants, pains au chocolat...)</p> <p>Du feuilletage classique et inversé (réalisation de chaus-sons aux pommes, mille-feuilles, Pithiviers, palmiers, tartes et tartelettes, croûte de bouchées...)</p> <p>De la pâte à brioche (réalisa-tion de différentes brioches : mousseline, Nanterre)</p> <p>Pâte à baba (savarin et bou-chon...)</p> <p>Pâte à pizza (non évaluée à l'examen)</p>	Critères d'évaluation

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS		RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION	
Activités et tâches	Compétences associées aux activités et tâches	Compétences ou capacités qui seront évaluées	Modalités d'évaluation
	<p>Fabrication des garnitures su-crées</p> <p>Fabrication des garnitures salées</p> <p>Gestion des cuissons : pré-cuissons, cuissons terminales</p>	<p>Mettre en œuvre les techniques de fabrication de la crème pâtissière, crème prise (ou appareil à clafoutis), crème d'amande, crème frangipane, compotée de fruits</p> <p>Mettre en œuvre les techniques de fabrication de la sauce béchamel, appareil à quiches, appareil à pizza, appareil à tourte</p> <p>Savoir utiliser le matériel de cuisson</p> <p>Savoir gérer les températures de cuisson en fonction des produits et des types de cuisson (pré-cuisson, cuisson terminale)</p>	
<b>Hygiène, sécurité alimentaire et démarche qualité</b>	Assurer l'hygiène des matières premières	<p>Contrôler l'état sanitaire, les températures, le conditionnement, les dates de péremption à réception</p> <p>Organiser le stockage par catégorie de produits en fonction de leurs risques sanitaires</p> <p>S'assurer du maintien de la chaîne du froid</p>	

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS		RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION	
Activités et tâches	Compétences associées aux activités et tâches	Compétences ou capacités qui seront évaluées	Modalités d'évaluation
	Assurer l'hygiène des produits intermédiaires (semi-finis)	<p>Contrôler l'état sanitaire, les températures, le conditionnement, les dates de péremption</p> <p>Organiser le stockage par catégorie de produits en fonction de leurs risques sanitaires</p> <p>Garantir le respect des guides de bonnes pratiques</p> <p>Faire l'étiquetage en respectant les règles pour assurer la traçabilité du produit</p> <p>S'assurer du maintien de la chaîne du froid</p>	Critères d'évaluation



### *Prérequis à l'entrée en formation*

La certification de niveau V de tourier est accessible à tout public.

#### Epreuve pratique

Durée : 9 heures réparties sur 2 jours (1<sup>er</sup> jour : 4 heures et 2<sup>e</sup> jour : 5 heures).

Composition :

Sur la base d'une commande client, le candidat aura à réaliser une gamme de produits courants en boulangerie-pâtisserie.

Il devra réaliser une production garnie ou non à partir de :

- pâte levée feuilletée ;
- pâte levée ;
- pâte feuilletée ;
- pâte sablée ;
- pâte brisée.

En début de première journée, le candidat devra réaliser un bon d'économat et une fiche d'organisation de son travail.

Pendant l'épreuve, le candidat veillera à assurer le nettoyage de son matériel et de son poste de travail.

En fin d'épreuve, le candidat devra présenter sa production sur son poste de travail.

Les matières premières :

La commande des matières premières de l'épreuve pratique sera assurée par le centre d'examen.

#### Technologie

Durée : 1 heure.

Epreuve écrite.

Le candidat devra répondre à des questions portant sur :

- le vocabulaire professionnel ;
- les matières premières ;
- le matériel ;
- les procédés de fabrication ;
- le contrôle de la qualité des produits.

#### Sciences appliquées à l'alimentation et à la nutrition

Durée : 1 heure.

Epreuve écrite.

Le candidat devra répondre à des questions portant sur :

- les constituants des aliments ;
- la nutrition ;
- l'hygiène et la prévention ;
- l'alimentation en énergie et en eau ;
- les équipements spécifiques des locaux professionnels ;
- les aménagements et équipements généraux des locaux professionnels ;
- l'entretien des locaux et du matériel.

## Composition du jury pour l'épreuve fabrication d'une commande

Le jury sera constitué :

- d'un artisan boulanger ;
- d'un artisan pâtissier ;
- d'un salarié pâtissier ou boulanger pâtissier ;
- d'un formateur professionnel n'étant pas intervenu dans la formation des candidats.

Un des deux artisans sera désigné président de jury.

## Barème de notation

Pour valider ce certificat de qualification professionnelle, 3 épreuves doivent être obtenues :

- fabrication d'une commande ;
- technologie professionnelle ;
- sciences appliquées à l'alimentation et à la nutrition.

ÉPREUVE	DURÉE	FORME	COEFFICIENT	NOTE éliminatoire
Technologie professionnelle	1 heure	Ecrit	2	10/20
Sciences appliquées à l'alimentation et à la nutrition	1 heure	Ecrit	2	
Fabrication d'une commande	9 heures sur 2 jours : 1 <sup>er</sup> jour : 4 heures 2 <sup>e</sup> jour : 5 heures	1 <sup>er</sup> jour : pratique et écrit 2 <sup>e</sup> jour : pratique	6	

Le candidat ayant obtenu une moyenne globale égale ou supérieure à 10 sur 20 valide l'obtention du certificat de qualification professionnelle « Tourier ».

Pour le candidat qui n'obtient pas cette moyenne globale de 10 sur 20, il peut garder pendant 5 ans le bénéfice de ou des notes égales ou supérieures à 10 sur 20.

## Volume horaire de la formation

Le groupe de travail a estimé le volume horaire de formation à 400 heures décomposé de la façon suivante :

- 300 heures de pratique professionnelle ;
- 60 heures de technologie professionnelle ;
- 40 heures de sciences appliquées à l'alimentation et à la nutrition.

## ANNEXE III

### DOSSIER DE PREUVE DU CANDIDAT POUR LA VAE

---

Dossier déposé le :

à

#### **Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

*CQP « Tourier »*

Dossier de preuves du candidat

Nom du candidat :

Validation demandée : Tourier.

- validation totale
- validation partielle (précisez laquelle)

Informations  
à destination du candidat

Ce dossier a pour but de vous aider à retracer votre expérience professionnelle et extra-professionnelle afin de la faire valoir dans votre démarche de VAE. Il vous permettra d'apporter au jury les « preuves » de vos compétences telles qu'elles ont été définies pour l'obtention du CQP.

Vous devez donc veiller à bien mettre en évidence les aspects les plus significatifs de votre expérience dans les chapitres où elle vous est demandée. Il n'y a aucun piège ou de « bonnes réponses » excluant toutes les autres, mais uniquement des éléments permettant au jury d'apprécier vos compétences à travers votre expérience et d'estimer si elle correspond au niveau d'exigence du CQP.

Vous pouvez demander les conseils d'un accompagnateur pour vous aider à remplir ce dossier. Adressez-vous pour cela à :

Ce dossier est composé de trois parties :

La première partie concerne votre demande de validation, elle retrace votre parcours professionnel et de formation.

La deuxième partie est la plus importante : elle vous permet de donner vos « preuves de compétences » pour chaque domaine du CQP. Laissez-vous guider par les questions qui vous sont posées. Si vous manquez de place dans les pages laissées blanches pour vos réponses vous pouvez en ajouter, mais il ne vous est pas demandé d'écrire un roman, juste d'exprimer clairement et de façon synthétique votre expérience construite à travers votre vie professionnelle.

La troisième partie est libre : elle vous permet de compléter votre dossier avec des attestations d'employeurs avec lesquels vous avez travaillé qui cautionneront l'exactitude des informations que vous aurez fournies, ou qui témoigneront de votre expérience et de vos compétences.

## 1. Parcours d'acquisition de compétences

### 1.1. Parcours professionnel

PÉRIODE (durées et dates de début et de fin)	EMPLOI TENU (ou fonction/ métier exercé)	ENTREPRISE (nom et adresse de votre entreprise)	ACTIVITÉS, MISSIONS, tâches exercées pendant cette période	REMARQUES éventuelles (rythme de travail, autres précisions)

### 1.2. Formation initiale et continue

*(reprendre ici le tableau de votre dossier de préinscription)*

PÉRIODE (dates de début et de fin)	OU diplôme préparé	DURÉE de la formation	ORGANISME de formation (nom, adresse)	DIPLÔMES, TITRES ou autres validations obtenus	
				OUI	NON

Votre formation initiale s'est terminée en date du :

Niveau de sortie scolaire (fin de 5<sup>e</sup>, de 4<sup>e</sup>, de 3<sup>e</sup>...) :

### 1.3. Motivations et projet

.....  
.....

### 1.4. Parcours de VAE préconisé

.....  
.....

## 2. Preuves de votre compétence

Dans cette deuxième partie, vous allez apporter les éléments qui permettront au jury d'apprécier vos compétences au regard des exigences du CQP que vous souhaitez obtenir par la VAE.

Cette deuxième partie porte sur les compétences « professionnelles » du CQP. Elle est subdivisée en plusieurs domaines de compétence (3).

Les « règles du jeu » sont les suivantes :

Vous devez répondre à toutes les demandes de preuves qui vous sont demandées dans chacun des domaines de compétence pour pouvoir prétendre obtenir la validation du domaine en question. Si vous estimez ne pas avoir l'expérience ou la capacité pour traiter la question qui vous est posée, indiquez-le en toute simplicité : le jury ne validera pas cette partie et vous demandera d'acquérir la compétence correspondante soit en élargissant votre expérience, soit en vous inscrivant à la formation qui vous permettra de l'obtenir.

Pour obtenir la validation d'un domaine de compétence vous devez avoir apporté la preuve de votre expérience sur plusieurs aspects : ils vous sont indiqués au fur et à mesure du dossier.

Il vous est parfois demandé de parler de vos difficultés dans un domaine donné : il s'agit de permettre au jury d'apprécier votre capacité à prendre du recul vis-à-vis de votre expérience en décrivant les difficultés que vous rencontrez. La capacité à analyser ses difficultés est souvent, en effet, le signe d'une bonne maîtrise professionnelle ; vous ne serez donc pas pénalisé en retraçant les aspects difficiles de certaines situations professionnelles, à condition toutefois de savoir en cerner les causes et les solutions.

Il se peut cependant que le jury estime vos « preuves de compétence » suffisantes pour certaines parties du diplôme mais pas pour l'ensemble des exigences du diplôme. Dans ce cas le jury validera partiellement votre dossier et vous conseillera d'approfondir votre expérience dans le ou les domaines jugés non probants ou de suivre la formation correspondant à ces domaines.

### Compétences professionnelles du tourier (CQP)

#### Domaine de compétence 1. – Préparation de la production

Dans ce domaine, le jury cherchera à apprécier vos capacités à :

##### 1) Participer aux approvisionnements de matières premières

En vous basant sur l'organisation de votre entreprise.

Présentez et expliquez comment les matières premières sont :

- réceptionnées ;
- déconditionnées et rangées.

Présenter comment fonctionne le suivi des stocks et comment sont évalués les besoins de matières premières.

Pensez-vous qu'il puisse être apporté des améliorations ? Pourquoi ?

Justifiez votre réponse.

##### 2) Organiser la production

En vous basant sur l'organisation de votre entreprise.

Présentez, expliquez et décrivez :

- la collecte des informations nécessaires pour organiser la production : bon de commande, fiches techniques... ;
- les calculs professionnels effectués pour définir les quantités de produit à fabriquer et les matières premières à utiliser.
- la planification de l'exécution du travail ;
- le choix des ingrédients et du matériel nécessaire ;
- la transmission de l'information à communiquer avec sa hiérarchie.

Pensez-vous qu'il puisse être apporté des améliorations ? Pourquoi ?

Justifiez votre réponse.

## Domaine de compétence 2. – Production et transformation

### 1) Fabrication de tous types de produits à base de farine

En vous basant sur les fabrications de votre entreprise.

Présentez, expliquez et décrivez :

Les différentes étapes de la fabrication des produits :

- pesage des ingrédients et des produits ;
- la préparation des pâtes : mélange des ingrédients, gestuelle (boulage, façonnage, beurrage, tourage, laminage, détaillage, plaquage et fonçage), le matériel utilisé ;
- la gestion des phases de repos et/ou de fermentation : détente, pointage, apprêt, repos au froid...
- la gestion des aléas dans son travail selon les pâtes, les matériels et les conditions climatiques.

Cinq produits :

- un à base de pâte brisée salée ou sucrée ;
- un à base de pâte sablée ;
- un à base de pâte feuilletée ;
- un à base de pâte levée ;
- un à base de pâte levée feuilletée ;

que vous avez réalisés.

Vous joindrez des photographies tout au long des étapes de panification pour chaque production, les supports commerciaux ou tout autre document illustrant vos propos.

### 2) Réaliser une commande (*suite*)

## Domaine de compétence 3. – Contrôle de l'hygiène et de la sécurité alimentaire

Dans ce domaine, le jury cherchera à apprécier vos capacités à :

1. Evaluer votre capacité à appliquer dans vos pratiques les règles d'hygiène et de sécurité alimentaire.

Décrivez les moyens mis en œuvre pour que les produits fabriqués soient conformes à la réglementation en vigueur. Vous prendrez un exemple concret.

Qu'en pensez-vous ? Voyez-vous des améliorations possibles ?

### 3. Attestations et documents divers

Pour chacun des emplois décrits dans ce dossier vous avez la possibilité de faire attester par l'entreprise, l'organisme ou l'association qui vous a employé l'exactitude des informations données. Cette attestation n'est pas obligatoire.

Ces employeurs peuvent également vous remettre des documents soulignant les compétences et qualités professionnelles dont vous avez fait preuve dans l'exercice de vos activités, notamment en ce qui concerne votre expérience de l'apprentissage.

Vous trouverez ci-dessous un modèle d'attestation d'employeur.

## Modèle d'attestation

Je soussigné (*nom et qualité*) :

atteste l'exactitude des informations données dans ce dossier décrivant l'emploi de (*intitulé de l'emploi*) :

occupé par Monsieur ou Madame (*vos nom et prénom*) :

du : ..... au :

dans l'entreprise (*nom et adresse de l'entreprise ou de l'organisme*) :

Lors de l'exercice de ces activités, Monsieur ou Madame (*vos nom et prénom*) a notamment mis en œuvre les compétences et qualités suivantes :

Fait à : le :

Signature :

Cachet de l'entreprise :

### Attestation sur l'honneur

Je soussigné(e) (*vos nom et prénom*) :  
certifie sur l'honneur l'exactitude de toutes les informations figurant dans ce dossier.

Fait à : le :

Signature (*vos nom et prénom*) :

## Liste des documents joints

(dont attestations de formation)

## ANNEXE IV

### GUIDE POUR LES ACCOMPAGNATEURS ET LES MEMBRES DU JURY POUR LA VAE

#### **Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

##### *CQP « Tourier »*

#### Guide pour les accompagnateurs et les membres du jury

##### Conseils aux accompagnateurs

Votre rôle est essentiel, vous allez être « le révélateur d'expérience » du candidat, celui ou celle qui l'aidera à trouver dans son parcours professionnel les « preuves de sa compétence ». Si en effet il n'y a pas de compétence sans expérience (puisque c'est à travers l'expérience que les savoirs, les capacités et les aptitudes se transforment en compétence), la seule expérience n'est pas en elle-même une preuve de compétence.

Vous aurez notamment à aider le candidat à :

- trouver les réponses aux questions qu'il se pose sur la VAE ;
- rechercher dans son expérience les « preuves » demandées tout au long de son « dossier de preuves » ;
- prendre du recul par rapport à son expérience pour être capable d'en faire ressortir les éléments pertinents, d'en faire une analyse critique, de l'utiliser comme une source de réflexion ;
- accepter, le cas échéant, les limites de cette expérience par rapport au niveau d'exigence demandé, sans la survaloriser, ni la sous-évaluer ;
- se préparer à l'entretien oral avec le jury, à partir de son dossier.

Toute la première partie du « dossier de preuve » du candidat doit lui permettre de se remémorer son parcours professionnel et de formation.

Elle est pour vous l'occasion de faire connaissance avec le candidat et de commencer à l'aider à repenser aux faits marquants de son expérience qui pourront l'aider à remplir son dossier par la suite. Lorsque l'on parle de « l'expérience », par rapport à la VAE, il s'agit bien entendu de l'expérience professionnelle en entreprise.

Deux rubriques de cette première partie du dossier du candidat méritent une attention particulière de votre part :

##### Vos motivations et votre projet

Cette rubrique peut vous guider dans le type de conseils à apporter au candidat : on sait le rôle fondamental de la motivation dans la réussite des projets. C'est là le moteur qui permettra au candidat d'avancer dans la construction de son dossier et à accepter le niveau d'exigence et de travail qu'il représente.

##### Votre parcours de VAE préconisé

Cette rubrique, remplie avec le conseiller VAE a permis d'établir le parcours de VAE du candidat compte tenu des diplômes ou titres déjà détenus, des résultats aux tests, de son expérience et de sa disponibilité. Ce projet personnalisé vous permet de bien cerner les domaines de compétences que le candidat devra faire valider.

La deuxième partie du dossier du candidat reprend les preuves qui lui sont demandées pour chaque compétence, dans chaque domaine. Vous trouverez plus loin la liste de ces preuves ainsi que des conseils pour vous faciliter l'aide que vous pouvez apporter aux candidats.



La troisième partie réunit l'ensemble des attestations et pièces que le candidat jugera utile de joindre à ses preuves pour en renforcer la légitimité.

### Conseils aux membres du jury

Votre rôle est de « détecter » dans l'expérience du candidat retracée dans ce dossier, dans les preuves qu'il donne en réponse à chaque question, dans l'entretien oral que vous mènerez avec lui, si ses compétences vous paraissent correspondre au niveau de professionnalisme attendu d'un titulaire du CQP.

Le jury est souverain, il n'y a donc pas de recours possible sur la validation reconnue ou non au candidat.

Chaque jury choisit comme il l'entend son mode de fonctionnement, en respectant toutefois les préconisations suivantes :

- se concerter avant l'entretien avec le candidat pour choisir les domaines et les compétences sur lesquelles il y a lieu d'approfondir les preuves apportées dans le dossier : l'entretien en sera plus riche d'enseignements, et plus équilibré, dans la majorité des cas seuls les points posant question étant abordés ;
- éviter de questionner systématiquement sur chaque preuve : il ne s'agit pas, comme dans un jury d'examen, de noter en fonction de l'exactitude des réponses mais d'apprécier si les compétences du candidat « valent » un CQP ; « les procédures d'évaluation doivent permettre au jury de vérifier si les acquis dont fait état le candidat correspondent aux compétences, aptitudes et connaissances exigées pour la délivrance du diplôme, titre ou certificat de qualification visé » ;
- rester dans une durée raisonnable d'un entretien : 1 heure avec le candidat semble une bonne moyenne indicative.

Une fonction d'arbitrage est dévolue au président de jury.

Vous avez deux « supports » pour établir votre évaluation : le dossier de preuves et l'entretien avec le candidat qui vous permettra notamment d'approfondir certains points que vous estimez ne pas pouvoir valider à la seule vue du dossier de preuves.

Cet entretien doit être conduit non pas comme un « oral d'examen », mais comme une rencontre entre professionnels, le candidat ayant à argumenter les éléments contenus dans son dossier et le jury évaluant si ces compléments de preuves lui paraissent pouvoir donner lieu à validation. La durée d'un entretien est estimée à environ 1 heure avec le candidat.

### Système d'évaluation

Le référentiel de certification est constitué d'un certain nombre de domaines de compétence technique.

Chaque domaine de compétence est à son tour constitué de plusieurs compétences requises, une ou plusieurs preuves étant demandées pour chacune d'entre elles.

Le jury aura à procéder à une évaluation en deux temps : évaluation de la compétence à partir des preuves données dans le dossier, puis évaluation de cette même compétence après l'entretien. C'est cette unique évaluation finale qui sera retenue, l'obtention du domaine s'établissant selon le barème ci-après.

La procédure d'évaluation sera la suivante :

1. Chaque membre du jury évalue chaque preuve de compétence donnée dans le « dossier de preuves » qui lui a été remis, en utilisant la fiche d'évaluation des candidats et le barème de cotation établi au niveau national (voir ci-après « barème de cotation »).
2. L'ensemble des membres du jury décide, pour chaque candidat, des questions qu'il estime devoir approfondir pendant l'entretien (environ 1 heure).

3. Au cours de l'entretien, chaque membre du jury réajuste – si cela s'avère justifié – sa cotation initiale pour certaines compétences en réutilisant la même « fiche d'évaluation des candidats » que celle utilisée pour la cotation faite à partir du dossier. Elle comporte à cet effet 2 colonnes de cotation : l'une pour la cotation à partir du dossier du candidat, la seconde pour une éventuelle re-cotation à l'issue de l'entretien.

4. A l'issue de l'entretien, le jury délibère, chaque membre ayant sa propre cotation, décide de la validation de chaque domaine, en respectant le niveau d'exigence demandé au niveau national et établit ses « recommandations » (voir le « barème de cotation »).

5. En fin d'entretien, le jury établit le procès-verbal. Il indique les domaines de compétences validés et ceux qui doivent donner lieu, dans un délai de 5 ans, à une évaluation complémentaire pour obtenir le titre dans sa totalité.

Le barème de cotation :

3 : preuve très fondée de compétence.

2 : preuve recevable.

1 : preuve incomplète, à compléter lors de l'entretien – peut être maintenue à l'issue de l'entretien si le jury l'estime toujours incomplète.

0 : preuve non recevable.

Pour qu'un domaine de compétence soit validé, il faut que le candidat ait obtenu un certain score à chaque compétence attendue, et que le total de ses résultats dans le domaine soient conformes à un niveau d'exigence préétabli au niveau national.

#### Barème de cotation

DOMAINES DE COMPÉTENCES et compétences attendues	BARÈME DE COTATION
<b>Domaine 1. – Préparation de la production</b> Compétence 1 : Participer aux approvisionnements de matières premières Compétence 2 : Organiser la production	Avoir au minimum 4 points Ne pas avoir de 0 dans l'une des 2 compétences
<b>Domaine 2. – Production et transformation</b> Compétence 1 : Réaliser une production à base de pâte salée ou sucrée Compétence 2 : Réaliser une production à base de pâte feuilletée Compétence 3 : Réaliser une production à base de pâte levée Compétence 4 : Réaliser une production à base de pâte levée Compétence 5 : Réaliser une production à base de pâte levée	Avoir au minimum 10 points Ne pas avoir de 0 dans l'une des 5 compétences
<b>Domaine 3. – Contrôle de l'hygiène et de la sécurité alimentaire</b> Compétence 1 : évaluer votre capacité à expliquer dans vos pratiques les règles d'hygiène et de sécurité alimentaire	Avoir au minimum 2 points Ne pas avoir de 0 dans la compétence

Les chapitres suivants reprennent le « référentiel de certification du CQP par VAE » qui a été élaboré en tenant compte du référentiel de formation du CQP et adapté à la logique de la VAE, fondée sur la reconnaissance des compétences acquises à travers l'expérience professionnelle.

Pour chaque grand domaine de compétence, on trouvera :

- les compétences requises pour obtenir le titre ;
- quelques indications quant aux principaux axes de la formation ;

- la ou les preuves de compétences que le candidat doit fournir ;
- des conseils pour les accompagnateurs et les membres du jury, pour chaque domaine de compétence.

*(Voir tableau pages suivantes.)*

DOMAINES DE COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES  
TOURIER (CQP)

**Domaine de compétence 1. – Préparation de la production**

COMPÉTENCES ATTENDUES	PRINCIPAUX AXES DU CONTENU de la formation (repères pour la VAE)	PREUVE DE LA COMPÉTENCE ACQUISE à faire apparaître dans le dossier du candidat
<p>1. Participer aux approvisionnements de matières premières</p> <p>2. Organiser la production</p>	<p>Ranger les matières premières en fonction de leur nature</p> <p>Identifier les conditions de stockage et vérifier le type de datage (DLC et DLUO)</p> <p>Connaître les règles relatives au déconditionnement des matières premières</p> <p>Savoir ranger les produits en fonction des dates</p> <p>Connaître les principales règles édictées dans le guide de bonnes pratiques d'hygiène de la profession (mettre en application le respect de la chaîne du froid)</p> <p>Connaître les spécificités des locaux et des matériels de stockage</p> <p>Connaître et synthétiser les différentes formes de transmission de commande formelles et informelles afin de déterminer la quantité finale</p> <p>Réaliser une fiche technique comprenant les différentes recettes, les quantités d'ingrédients</p> <p>Savoir lire une fiche recette</p> <p>Savoir appliquer un coefficient multiplicateur</p> <p>Savoir rédiger une fiche d'organisation pour réaliser la commande dans un temps déterminé</p> <p>Savoir choisir les ingrédients et les matériels les plus adaptés à la commande</p> <p>Savoir transmettre des informations concernant la qualité des matières premières et les anomalies constatées sur l'équipement des locaux et le matériel</p>	<p>Le candidat devra présenter et expliquer :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– la pertinence du choix des matières premières en application des règles d'hygiène</li> <li>– l'application et le respect des techniques mises en œuvre lors des étapes de la fabrication conformément aux règles d'hygiène alimentaire</li> </ul>

CONSEILS AUX ACCOMPAGNATEURS	CONSEILS AUX MEMBRES DU JURY
Vous serez vigilant à ce que le candidat décrive de manière détaillée le ou les dispositifs d'approvisionnement mis en place au sein de son entreprise en passant par la commande de matière d'œuvre et la gestion des stocks	<p>Vous veillerez à ce qu'il décrive avec précision l'organisation des approvisionnements dans son entreprise</p> <p>Vous serez attentif à la description de la présentation de l'organisation de la production de son entreprise</p> <p>Vous jugerez la qualité de son analyse sur l'organisation de la production et de l'approvisionnement dans son entreprise</p>

### Domaine de compétence 2. – Production et transformation

COMPÉTENCES ATTENDUES	PRINCIPAUX AXES DU CONTENU de la formation (repères pour la VAE)	PREUVE DE LA COMPÉTENCE ACQUISE à faire apparaître dans le dossier du candidat
Fabriquer tous types de produits à base de farine	<p>Pesage des ingrédients et des produits</p> <p>Préparation des pâtes</p> <p>Gestion des phases de repos et/ou de fermentation</p> <p>Adapter son travail aux aléas</p> <p>Fabrication des pâtes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– pâte brisée salée et sucrée</li> <li>– pâte sablée</li> <li>– pâte feuilletée</li> <li>– pâte levée</li> </ul> <p>Gestion des cuissons :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– pré-cuissons</li> <li>– cuissons terminales</li> </ul> <p>Fabrication des garnitures sucrées</p> <p>Fabrication des garnitures salées</p>	<p>Le candidat, en se basant sur les fabrications de son entreprise ou celles dans laquelle il exerce, présente, explique et décrit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– les différentes étapes de fabrication des produits</li> <li>– la gestion des phases de repos et/ou de fermentation</li> <li>– cinq produits : <ul style="list-style-type: none"> <li>– 1 à base de pâte brisée salée ou sucrée</li> <li>– 1 à base de pâte sablée</li> <li>– 1 à base de pâte feuilletée</li> <li>– 1 à base de pâte levée</li> <li>– 1 à base de pâte levée feuilletée</li> </ul> </li> </ul> <p>qu'il a réalisés</p> <p>Pour chacune de ces productions, le candidat explique le contexte, les aspects techniques et leurs intérêts</p> <p>Sa façon de contrôler la production du laboratoire et la manière dont il applique les règles d'hygiène et de sécurité</p> <p>Il joindra des photographies retraçant toutes les étapes de fabrication pour chaque production, les supports commerciaux ou tout autre document illustrant ses propos</p>

CONSEILS AUX ACCOMPAGNATEURS	CONSEILS AUX MEMBRES DU JURY
<p>Vous veillerez à ce que le candidat fournisse les recettes de ses productions</p> <p>Vous encouragerez le candidat à être précis dans la formulation des recettes</p> <p>Les photos devront illustrer les étapes importantes de la fabrication, et pas seulement le produit fini</p> <p>Vous amènerez le candidat à exprimer dans son dossier les difficultés ou les résultats non attendus</p>	<p>Le jury interrogera le candidat sur ses recettes, pour croiser les écrits avec la pratique argumentée à l'oral par le candidat. Il veillera aussi à vérifier la pertinence de l'argumentation sur les différentes méthodes de travail utilisées pour fabriquer ses produits</p>

### Domaine de compétence 3. – Contrôle de l'hygiène et de la sécurité alimentaire

COMPÉTENCES ATTENDUES	PRINCIPAUX AXES DU CONTENU DE LA FORMATION (repères pour la VAE)	PREUVE DE LA COMPÉTENCE ACQUISE à faire apparaître dans le dossier du candidat
<p>2. Appliquer dans vos pratiques les règles d'hygiène et de sécurité alimentaire</p>	<p>Assurer l'hygiène des matières premières :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– contrôler l'état sanitaire, les températures, le conditionnement, les dates de péremption à réception</li> <li>– organiser le stockage par catégorie de produits en fonction de leurs risques sanitaires</li> <li>– s'assurer du maintien de la chaîne du froid</li> </ul> <p>Assurer l'hygiène des produits intermédiaires (semi-finis) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– contrôler l'état sanitaire, les températures, le conditionnement, les dates de péremption</li> <li>– organiser le stockage par catégorie de produits en fonction de leurs risques sanitaires</li> <li>– garantir le respect des guides de bonnes pratiques</li> <li>– faire l'étiquetage en respectant les règles pour assurer la traçabilité du produit</li> <li>– s'assurer du maintien de la chaîne du froid</li> </ul>	<p>Dans le cadre de son activité le candidat doit appliquer les règles d'hygiène et de sécurité. Il expliquera de façon concrète comment les appliquer à travers un exemple de fabrication réalisée par ses soins dans l'entreprise</p>

CONSEILS AUX ACCOMPAGNATEURS	CONSEILS AUX MEMBRES DU JURY
<p>Vous veillerez à ce que le candidat décrive de manière détaillée l'application des règles d'hygiène et de sécurité dans son travail journalier</p> <p>Vous inciterez le candidat à expliquer, argumenter sa pratique</p>	<p>Le jury devra être attentif à la manière dont le candidat présente :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– les différentes règles d'hygiène à appliquer dans son travail</li> <li>– les différentes règles de sécurité à appliquer dans son travail</li> </ul>

**Fiche d'évaluation du candidat**  
**au titre de Tourier (CQP) par la VAE**  
*(A utiliser par chaque membre du jury. – Utiliser une fiche par candidat)*

Nom du candidat :

Date de réunion du jury :

DOMAINES DE COMPÉTENCES et compétences attendues	COTATION de la compétence à partir du dossier	COTATION DÉFINITIVE de la compétence à l'issue de l'entretien	RÉSULTAT DE LA VALIDATION de l'ensemble du domaine de compétence
<b>Domaine 1. – Préparer la production</b> Compétence 1 : Participer aux approvisionnements de matières premières Compétence 2 : Organiser la production	3 – 2 – 1 – 0 3 – 2 – 1 – 0	3 – 2 – 1 – 0 3 – 2 – 1 – 0	Validation du domaine : Oui – Non Rappel de la cotation : – avoir au minimum 4 points – ne pas avoir de 0 à aucune des 2 compétences
<b>Domaine 2. – Production et transformation</b> Compétence 1 : Réaliser une production à base de pâte salée ou sucrée Compétence 2 : Réaliser une production à base de pâte feuilletée Compétence 3 : Réaliser une production à base de pâte levée Compétence 4 : Réaliser une production à base de pâte levée Compétence 5 : Réaliser une production à base de pâte levée	3 – 2 – 1 – 0 3 – 2 – 1 – 0 3 – 2 – 1 – 0 3 – 2 – 1 – 0 3 – 2 – 1 – 0	3 – 2 – 1 – 0 3 – 2 – 1 – 0 3 – 2 – 1 – 0 3 – 2 – 1 – 0 3 – 2 – 1 – 0	Validation du domaine : Oui – Non Rappel de la cotation : – avoir au minimum 10 points – ne pas avoir de 0 à aucune des 5 compétences
<b>Domaine 3. – Contrôle de l'hygiène et de la sécurité alimentaire</b> Compétence 1 : Evaluer votre capacité à expliquer dans vos pratiques les règles d'hygiène et de sécurité alimentaire	3 – 2 – 1 – 0	3 – 2 – 1 – 0	Validation du domaine : Oui – Non Rappel de la cotation : – avoir au minimum : 2 points – ne pas avoir de 0 à cette compétence

## Décisions du jury

### Validation des domaines de compétences professionnelles : Tourier (CQP)

D 1            Oui    ☐       Non    ☐  
D 2            Oui    ☐       Non    ☐  
D 3            Oui    ☐       Non    ☐

Prescriptions (quelle est ou quelles sont les compétences insuffisantes qui n'ont pas permis la validation d'un domaine, comment les acquérir) :

.....  
.....  
.....

Rappel : le candidat a 5 ans pour redéposer un dossier de demande de validation pour les domaines qui n'auraient pas été validés.

### Procès-verbal de la commission de validation par la VAE

Nom du candidat :

Titre demandé : Tourier (CQP)

Au vu du dossier de preuves fourni par le candidat et après entretien, le jury a décidé de valider les compétences suivantes :

DOMAINES DE COMPÉTENCES professionnelles	VALIDATION des compétences		RECOMMANDATIONS au candidat
	OUI	NON	
Préparation de la production			
Production et transformation			
Contrôle de l'hygiène et de la sécurité alimentaire			

Date :

Signatures des membres du jury :

Un document « attestation de réussite », identique à celui utilisé en formation initiale et continue, sera remis au candidat.

Il indique les domaines de compétences validés et leur équivalence en termes de titre ou de partie de titre.

En cas de validation partielle du titre, la commission remettra au candidat une copie du procès-verbal de la commission de validation, ou tout autre document précisant les recommandations faites au candidat (compétences insuffisantes qui n'ont pas permis la validation d'un domaine ; conseils pour les acquérir).

Un candidat n'ayant pas obtenu la validation d'un domaine de compétence (non satisfaction au barème d'exigence fixé pour une ou plusieurs compétences du domaine) pourra :

- présenter une nouvelle preuve (ou une preuve plus approfondie) dans la ou les compétences incriminées pour obtenir la validation de ce domaine. Il a 5 ans pour présenter cette nouvelle preuve au jury de validation par VAE ;
- ou suivre le module de formation correspondant au domaine de compétence incriminé puis élargir son expérience avant de présenter une nouvelle preuve (ou une preuve plus approfondie) au jury de validation par VAE.



En cas de non-validation totale, la commission remettra au candidat une copie du procès-verbal de la commission de validation, ou tout autre document précisant les recommandations faites au candidat.

Dans ce cas, le candidat peut se représenter, dans les 5 ans, au jury VAE.

## ANNEXE V

### HABILITATION DES ORGANISMES DE FORMATION

---

Tout organisme de formation souhaitant mettre en œuvre la formation conduisant au CQP doit en faire la demande à la confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie française (CNBPF). S'appuyant sur l'expertise de l'institut national de la boulangerie-pâtisserie française (INBP), la CNBPF s'assure que le demandeur offre les garanties nécessaires au bon déroulement et à la qualité de la formation et qu'il s'engage à respecter les prescriptions du référentiel.

La CNBPF fournit annuellement à la CPNEFP un état des demandes et des réponses qui ont été apportées.

Brochure n° 3167

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2257. – CASINOS**

**AVENANT N° 17 DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2012**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES MENSUELLES**

NOR : ASET1251077M

Constatant que le premier niveau des grilles des minima garantis (indices 100 et 105) était devenu inférieur au Smic et au regard de la loi du 22 mars 2012, les syndicats de salariés lors de la commission paritaire mixte du 4 avril 2012 ont demandé la réouverture d'une négociation portant sur la réévaluation de ces grilles. Les parties ont décidé de traiter ce sujet à la CPM suivante. Elles conviennent des dispositions ci-après.

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

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et dans les DROM.

**Article 2**

Il vise à réévaluer la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel des jeux traditionnels, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012, au niveau du montant du Smic en vigueur pour l'indice 100, de 4 % pour l'indice 105, de 3 % pour l'indice 110 et de 1 % pour les indices suivants (selon l'annexe jointe).

**Article 3**

Le présent accord prend effet à compter de sa signature.

**Article 4**

Il fera l'objet de formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juillet 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

CDF.

**Syndicats de salariés :**

INOVA CFE-CGC ;

FEC FO ;

FS CFDT ;

CGT commerce ;

CSFV CFTC.

## ANNEXE

### Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties aux personnels des jeux traditionnels à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	INDICE	EMPLOIS REPÈRES CORRESPONDANTS	SALAIRE MINIMAL MENSUEL pour les personnels des jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*)
I	100	Chasseur, portier	Smic en vigueur
	105	Croupier débutant (expérience métier de 12 mois maximum), hôtesse, valet, bout de table	1 432,12
II	110	Croupier de boule, changeur, cartier, secrétaire comptable ou aux entrées	1 444,92
	120	Croupier de boule 1 <sup>re</sup> catégorie, croupier 3 <sup>e</sup> catégorie	1 514,37
III	130	Caissier, croupier 2 <sup>e</sup> catégorie	1 602,33
	140	Croupier 1 <sup>re</sup> catégorie	1 725,58
	150	Sous-chef de table	1 848,83
IV	160	Chef de table, chef de partie boule, chef caissier	1 972,11
	170	Chef du secrétariat et de la physionomie	2 095,35
V	175	Chef de partie jeux	2 146,36
	180	Caissier principal	2 207,67
	190	Chef de partie principal	2 330,32
VI	200	Sous-directeur	2 452,97
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 heures à 6 heures du matin. PM : valeur du Smic horaire brut au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 : 9,22 € ; valeur du Smic mensuel brut au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 : 1 398,37 €.			

Brochure n° 3167

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2257. – CASINOS**

---

**AVENANT N° 18 DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2012  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES MENSUELLES**

NOR : ASET1251078M

IDCC : 2257

Constatant que le premier niveau des grilles des minima garantis (indices 100 et 105) était devenu inférieur au Smic et au regard de la loi du 22 mars 2012, les syndicats de salariés lors de la commission paritaire mixte du 4 avril 2012 ont demandé la réouverture d'une négociation portant sur la réévaluation de ces grilles. Les parties ont décidé de traiter ce sujet à la CPM suivante. Elles conviennent des dispositions ci-après.

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

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et dans les DROM.

**Article 2**

Il vise à réévaluer les grilles des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle (annexe I) et celle du personnel de la restauration-hôtellerie (annexe II), à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012, au niveau du montant du Smic en vigueur pour l'indice 100, de 4 % pour l'indice 105, de 3 % pour l'indice 110 et de 1 % les indices suivants (selon l'annexe jointe).

**Article 3**

Le présent accord prend effet à compter de sa signature.

**Article 4**

Il fera l'objet de formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juillet 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

CDF.

**Syndicats de salariés :**

INOVA CFE-CGC ;

FEC FO ;

FS CFDT ;

CGT commerce ;

CSFV CFTC.

## ANNEXE I

### Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités suivantes : machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012

*Base : 151,67 heures*

*(En euros.)*

NIVEAU	INDICE	FILIÈRES ET EMPLOIS REPÈRES correspondants	SALAIRE MINIMAL MENSUEL pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*)
I	100	Machines à sous : équipier, contrôleur des entrées Accueil : chasseur, hôtesse, vestiaire Gestion : employé de bureau Technique : agent d'entretien, équipier Spectacle : ouvreuse, aide-accessoiriste	Smic en vigueur
	105	Machines à sous : hôte, hôtesse Technique : agent technique, contrôleur vidéo	1 432,12
II	110	Machines à sous : contrôleur chargé de la sécurité, changeur traiteur de monnaie, mécanicien assistant clientèle Accueil : hôtesse, standardiste, voiturier, agent de sécurité Gestion : secrétaire dactylo, aide-comptable, assistant contrôleur Technique : ouvrier, agent technique Spectacle : régie lumière et son, assistant opérateur, accessoiriste, caissier	1 444,92
	115	Machines à sous : caissier, technicien	1 451,28
	120	Gestion : comptable débutant, technicien paie débutant Spectacle : opérateur	1 514,37
III	130	Gestion : comptable confirmé, technicien paie confirmé, assistant commercial Technique : chef d'équipe entretien (effectif < 5), opérateur vidéo. Spectacle : animateur, disc-jokey, musicien, artiste	1 602,33
	135	Machines à sous : responsables des contrôleurs chargés de la sécurité, responsable de caisse, responsable technique Accueil : responsable sécurité (effectif < 5), responsable accueil (effectif < 5)	1 663,95
	140	Machines à sous : contrôleur auditeur	1 725,58



NIVEAU	INDICE	FILIÈRES ET EMPLOIS REPÈRES correspondants	SALAIRE MINIMAL MENSUEL pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*)
IV	155	Machines à sous : chef caissier Accueil : responsable sécurité (effectif > 5), responsable accueil (effectif > 5) Gestion : assistant de direction commerciale, agent informatique, responsable paie Technique : chef d'équipe entretien (effectif > 5), chef d'équipe vidéo, responsable maintenance	1 910,46
V	175	Machines à sous : membre du comité de direction débutant (effectif < 10) Gestion : comptable principal Technique : responsable vidéo Spectacle : régisseur	2 146,36
VI	205	Machines à sous : MCD confirmé (effectif > 10), sous-directeur, directeur Gestion : contrôleur de gestion, responsable administratif et comptable, responsable informatique, responsable commercial, chef comptable, responsable du personnel Technique : directeur technique débutant. Spectacle : directeur artistique	2 514,30
VII	230	Machines à sous : directeur des MAS, directeur des jeux de table Gestion : directeur des ressources humaines, directeur administratif et financier Technique : directeur technique	2 820,92
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 heures à 6 heures du matin. PM : valeur du Smic horaire brut au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 : 9,22 € ; valeur du Smic mensuel brut au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 : 1 398,37 €.			

## ANNEXE II

### Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels de la restauration-hôtellerie à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012

*Base 151,67 heures*

*(En euros.)*

NIVEAU	INDICE	FILIÈRES ET EMPLOIS REPÈRES correspondants	SALAIRE MINIMAL MENSUEL pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*)
I	100	Plongeur, officier, magasinier, commis de rang, de bar, de cuisine (débutants), serveur/employé de bar, femme de ménage, femme/valet de chambre, employé de hall	Smic en vigueur
	105	Caissier restaurant, commis de rang, de bar, de cuisine (confirmés), caviste, économe débutant, réceptionniste	1 432,12
II	110	1/2 chef de rang, 1/2 chef de partie cuisine confirmé, écailler, économe	1 444,92
	115	Chef de partie (débutant)	1 451,28
		Chef de rang confirmé, barman confirmé	1 514,37
III	130	Chef de partie confirmé, contrôleur restauration, pâtissier, sommelier, gouvernante, concierge	1 602,33
	140	Maître d'hôtel, sous-chef de cuisine, responsable bar, cave, économat, plonge (effectif > 10), chef pâtissier (effectif < 10)	1 725,58
IV	155	1 <sup>er</sup> maître d'hôtel (effectif < 10), chef de cuisine (effectif < 10), chef pâtissier (effectif > 10), chef de réception	1 910,46
V	175	1 <sup>er</sup> maître d'hôtel (effectif > 10), chef de cuisine (effectif > 10), responsable banquets	2 146,36
VI	205	Responsable restauration, directeur de l'hébergement	2 514,30
VII	230	Directeur de la restauration, directeur d'exploitation	2 820,92
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 heures à 6 heures du matin. PM : valeur du Smic horaire brut au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 : 9,22 € ; valeur du Smic mensuel brut au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 : 1 398,37 €.			

Brochure n° 3255

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1619. – CABINETS DENTAIRES**

---

ACCORD DU 21 JUIN 2012  
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2012

NOR : ASET1251079M  
IDCC : 1619

Harmonisation de la grille n° 2 signée le 6 octobre 2011, tenant compte des revalorisations du Smic aux 1<sup>er</sup> décembre 2011 et 1<sup>er</sup> janvier 2012, applicable au 1<sup>er</sup> juin 2012

La commission paritaire prend acte des augmentations du Smic des 1<sup>er</sup> décembre 2011 (2,1 %) et 1<sup>er</sup> janvier 2012 (0,3 %). En conséquence, la grille n° 2 signée le 6 octobre 2011, étendue par arrêté du 29 décembre 2011 (*Journal officiel* du 5 janvier 2012) et applicable au 1<sup>er</sup> juin 2012, est mise en conformité et est annexée. L'extension sera demandée par la CNSD signataire de l'accord.

Fait à Paris, le 21 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

CNSD ;  
FSDL ;  
UJCD UD.

**Syndicats de salariés :**

CFTC ;  
FNISPAD.

## ANNEXE I

### Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1<sup>er</sup> juin 2012

Horaire mensuel légal et conventionnel : 151,67 heures.

#### Grille n° 2

(En euros.)

		ACCORD du 6 octobre 2011	MISE en conformité au 1 <sup>er</sup> juin 2012
1. Personnel d'entretien		9,00	9,22
2. Personnel administratif			
2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil		9,00	9,22
2.2. Secrétaire (ST) <sup>(1)</sup>		10,39	10,39
3. Personnel technique			
3.1. Aide dentaire		9,51	9,51
3.2. Assistante dentaire		10,49	10,49
3.2.1. Mention complémentaire <sup>(*)</sup>		<sup>(*)</sup>	<sup>(*)</sup>
3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire			
3.3.1. Niveau 1		9,81	9,81
3.3.2. Niveau 2	•	12,37	12,37
3.3.3. Niveau 3	▪	15,29	15,29
3.3.4. Niveau 4		16,63	16,63
4. Personnel en formation			
Contrat de professionnalisation			
4.1. Secrétaire ST			
4.2. Aide dentaire	90 % Smic 100 % Smic	8,10 9,00	8,30 9,22
4.3. Assistante dentaire :			
– moins de 26 ans			
– plus de 26 ans			
4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire :			
– moins de 26 ans	90 % Smic	8,10	8,30
– plus de 26 ans	85 % de <del>12,01</del> 12,37	10,21	10,51

		ACCORD du 6 octobre 2011	MISE en conformité au 1 <sup>er</sup> juin 2012
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire :			
– moins de 26 ans	90 % Smic	8,10	8,30
– plus de 26 ans	85 % de 14,84 15,29 ■	12,61	13,00
(*) Mention complémentaire : 5 % du taux horaire du poste d'assistant(e) dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisé pour les temps partiels). (1) ST : voir article 4.2 nouveau, annexe I de la convention collective.			

Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistante dentaire (proratisée pour les temps partiels), soit 159 €.

**Accord collectif professionnel**  
**ENSEIGNEMENT PRIVÉ SOUS CONTRAT**

ACCORD DU 22 JUIN 2011  
RELATIF À LA PRÉVOYANCE DES PERSONNELS CADRES ET ASSIMILÉS  
(ILE-DE-FRANCE)  
NOR : ASET1251063M

**PRÉAMBULE**

Un régime de prévoyance obligatoire au niveau régional garantissant les risques incapacité, invalidité et décès a été instauré par l'accord du 15 novembre 2006.

Les partenaires sociaux ont décidé, d'une part, d'améliorer le niveau des garanties en harmonisant en totalité les prestations entre les salariés cadres et assimilés et non cadres et, d'autre part, de renforcer l'efficacité du dispositif de mutualisation professionnelle des risques notamment par un contrôle accru du régime.

A cet effet, les dispositions du présent accord révisent les dispositions de l'accord régional de prévoyance des cadres du 15 novembre 2006 et s'y substituent.

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

*Objet*

Le présent accord a pour objet l'organisation au niveau régional d'un régime de prévoyance obligatoire « incapacité, invalidité, décès » déterminant un ensemble de garanties identiques, au bénéfice de l'ensemble des salariés cadres et assimilés en contrepartie de cotisations identiques dans leur taux et dans la répartition employeur-salarié.

Il complète les garanties incapacité, invalidité et décès instituées par l'accord national de prévoyance salariés cadres du 4 mai 2011, tout en étant indépendant de ce dernier, y compris du cadre de la mutualisation organisée au plan national.

L'efficacité du régime de prévoyance régional des cadres et assimilés est assurée par l'instauration d'un mécanisme de mutualisation des risques. Les partenaires sociaux s'inscrivent dans une démarche globale visant à maîtriser tous les aspects de cette mutualisation, notamment en veillant à une totale transparence des relations avec les organismes assureurs.

Cette mutualisation est organisée à travers l'adhésion obligatoire des établissements relevant du champ d'application de l'accord à un contrat de garanties collectives identiques pour tous les bénéficiaires visés à l'article 3, appelé « contrat d'assurance régional des cadres et assimilés », souscrit dans le cadre de la commission paritaire régionale de prévoyance des cadres et assimilés auprès de l'un des organismes assureurs désignés à l'article 6 de l'accord national du 4 mai 2011, sur la base d'une formule contractuelle unique.

Les prestations supplémentaires ou de niveau supérieur qui pourraient être prévues par accord d'entreprise ou par engagement unilatéral ne relèvent ni du présent accord ni de la mutualisation qu'il organise.

Le contrat d'assurance régional des cadres et assimilés, définissant notamment les prestations et leurs modalités d'application, est joint au présent accord (annexe I).

Conformément aux dispositions légales, les organismes assureurs rédigent une notice d'information unique (annexe II) résumant les prestations et expliquant les droits et obligations des bénéficiaires et des établissements. La notice d'information et toute version modifiée seront remises aux établissements par l'organisme assureur pour diffusion obligatoire aux salariés.

Le contrat d'assurance régional est susceptible d'évoluer via la souscription d'avenants à ce contrat dans le cadre de la commission paritaire régionale de prévoyance des cadres et assimilés selon les modalités prévues à l'article 7.1.2.

Les modifications portant sur les prestations et/ou les droits et obligations des bénéficiaires et des établissements donneront lieu à l'élaboration d'une nouvelle notice d'information unique par les organismes assureurs.

## **Article 2**

### *Champ d'application*

Cet accord s'applique aux établissements d'enseignement privé d'Ile-de-France adhérant à l'un des organismes employeurs signataires et ayant passé un contrat avec l'Etat pour une ou plusieurs classes dans le cadre de l'article L. 442-1 du code de l'éducation.

Sous réserve d'une autorisation expresse, dans les conditions précisées à l'article 7.1.1, de la commission paritaire régionale de prévoyance des cadres et assimilés, les organismes contribuant au fonctionnement des établissements désignés ci-dessus pourront adhérer, au profit de leurs salariés cadres et assimilés, au contrat d'assurance régional des cadres et assimilés.

## **Article 3**

### *Bénéficiaires du régime*

#### **Article 3.1**

##### *Définition des bénéficiaires*

Le présent régime de prévoyance « incapacité, invalidité, décès » bénéficie à l'ensemble des salariés cadres et assimilés (art. 4 bis)<sup>(1)</sup>, rémunérés par les établissements et titulaires d'un contrat de travail quelle qu'en soit la nature, y compris les enseignants hors contrat.

#### **Article 3.2**

##### *Conditions de travail effectif et d'ancienneté*

Pour bénéficier des garanties incapacité et invalidité, le salarié doit, à la date d'arrêt de travail, justifier d'un mois au moins de travail effectif au cours des 18 derniers mois dans un ou plusieurs établissements relevant du champ d'application de l'accord.

Sont assimilées à des périodes de travail effectif les périodes ayant donné lieu au versement de prestations au titre du présent accord ainsi que toutes les périodes assimilées à du temps de travail effectif par la loi.

Cette condition ne s'applique pas :

- pour l'ouverture du droit à la garantie décès et IAD ;
- si l'état d'incapacité ou d'invalidité résulte d'un accident de travail survenu après l'embauche dans l'établissement ou d'une maladie professionnelle contractée dans l'établissement ;

---

(1) A la date de signature du présent accord, la définition des catégories professionnelles prévue dans la convention collective PSAEE révisée le 10 novembre 2010 a fait l'objet d'une demande de validation par l'AGIRC. Dans l'attente de cette décision, qui définira la notion d'assimilés cadres au sens de l'AGIRC, seuls les cadres entreront dans le champ d'application du présent accord et les assimilés cadres relèveront de l'accord des non-cadres.

Les effets de cette décision prendront effet au premier jour du mois suivant cette décision.

- si le salarié justifie d’au moins 1 an d’ancienneté dans un ou plusieurs établissements relevant du champ d’application de l’accord.

Les dispositions du présent article s’appliquent sans préjudice de la mise en œuvre des dispositions légales ou conventionnelles par les employeurs relatives au maintien de salaire total ou partiel en cas de maladie ou d’accident.

### **Article 3.3**

#### *Franchise*

Pour les salariés dont l’ancienneté est inférieure à 1 an, le bénéfice des prestations incapacité et invalidité dues au titre du présent régime commence au 91<sup>e</sup> jour d’arrêt de travail.

Pour les salariés dont l’ancienneté est d’au moins 1 an, les prestations incapacité et invalidité dues au titre du présent régime interviennent en complément et relais des dispositions légales ou conventionnelles imposant à l’employeur un maintien de salaire total ou partiel en cas de maladie ou d’accident.

L’ancienneté est appréciée au niveau d’un ou plusieurs établissements relevant du champ d’application de l’accord, quelles que soient les fonctions exercées.

Cette franchise ne s’applique pas pour l’ouverture du droit à la garantie décès et IAD.

### **Article 3.4**

#### *Dispositions particulières s’agissant des salariés dont le contrat de travail est suspendu*

#### **Article 3.4.1**

##### *Suspension rémunérée ou indemnisée*

La couverture incapacité, invalidité, décès est maintenue, en cas de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée au titre du régime de sécurité sociale ou par le présent régime ou par l’employeur directement.

#### **Article 3.4.2**

##### *Congé parental d’éducation ou période d’activité à temps partiel pour élever un enfant*

Les salariés en congé parental d’éducation bénéficient du maintien de la garantie décès et IAD sur la base du salaire brut antérieur, sans paiement d’une quelconque contribution, pendant une durée maximum de 2 mois de date à date à compter du jour de départ en congé.

De même, les salariés sollicitant une période d’activité à temps partiel pour élever un enfant bénéficient du maintien de la garantie décès et IAD sur la base du salaire brut antérieur, sans paiement d’une quelconque contribution sur la partie non travaillée, pendant une durée maximum de 2 mois de date à date à compter du début de la période.

A l’issue de cette période de 2 mois, le salarié peut contribuer volontairement aux garanties décès et IAD précitées pour la durée du congé parental d’éducation ou de la période d’activité à temps partiel pour élever un enfant, sur la base du salaire annuel brut correspondant aux 12 derniers mois d’activité. La demande de maintien de ces garanties au-delà des 2 mois de gratuité doit être faite par écrit simultanément à l’établissement employeur et à l’organisme assureur avant l’expiration du deuxième mois de gratuité.

Pour ce faire, il doit verser une cotisation ayant pour assiette selon le cas :

- le salaire annuel brut de référence, pour le salarié en congé parental d’éducation total ;
- la différence entre le salaire brut de référence et le salaire brut perçu pendant la durée du temps partiel pour élever un enfant.



La cotisation afférente aux garanties précitées est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

Le taux de cotisation et les modalités de versement sont prévus dans le contrat d'assurance et rappelés dans la notice d'information.

### **Article 3.4.3**

#### *Autres congés non rémunérés*

Les salariés en congé non rémunéré bénéficient du maintien de la garantie décès et IAD, sans paiement d'une quelconque contribution, pendant une durée maximum de 2 mois de date à date à compter du jour de départ en congé non rémunéré.

A l'issue de cette période de 2 mois, le salarié peut contribuer volontairement aux garanties décès et IAD précitées, dans la limite de 1 an à compter du jour du départ en congé, sur la base du salaire annuel brut correspondant aux 12 derniers mois d'activité. La demande de maintien de ces garanties au-delà des 2 mois de gratuité doit être faite par écrit simultanément à l'établissement employeur et à l'organisme assureur avant l'expiration du deuxième mois de gratuité.

La cotisation afférente aux garanties précitées est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

Le taux de cotisation et les modalités de versement sont prévus dans le contrat d'assurance et rappelés dans la notice d'information.

### **Article 3.5**

#### *Dispositions particulières s'agissant des salariés bénéficiant d'un régime de préretraite progressive*

En application des accords conclus avant la suppression du dispositif par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, et jusqu'à extinction :

- les garanties incapacité, invalidité, décès sont maintenues sur la base du salaire brut perçu pendant la période de préretraite progressive ;
- la garantie décès et IAD est également maintenue sur la base du revenu de remplacement.

Le taux de cotisation et les modalités de versement sont prévus au contrat d'assurance et rappelés dans la notice d'information.

### **Article 3.6**

#### *Dispositions particulières s'agissant des salariés dont le contrat de travail est rompu*

#### **Article 3.6.1**

##### *Préretraite totale*

La garantie décès et IAD du régime de prévoyance est maintenue au bénéficiaire d'une préretraite totale, sous réserve que le salarié en fasse la demande à l'employeur et à l'assureur dans le mois qui précède la date de rupture du contrat de travail et que la cotisation due pour ce risque soit acquittée.

La cotisation de prévoyance est assise sur le revenu de remplacement déterminé au moment de la signature de la convention. Elle fait l'objet d'un versement unique au moment de la rupture du contrat de travail.

Le taux de cotisation et les modalités de versement sont prévus dans le contrat d'assurance et rappelés dans la notice d'information.

La cotisation est prise en charge pour partie par l'employeur selon une répartition à négocier dans l'établissement.

### **Article 3.6.2**

#### *Chômage*

La garantie décès et IAD est maintenue pendant 12 mois à compter de la fin du contrat de travail, pour tout salarié en chômage total bénéficiant d'une allocation à ce titre suite à un licenciement pour inaptitude à l'emploi sans possibilité de reclassement ou licenciement pour motif économique.

### **Article 3.7**

#### *Cas des salariés ne remplissant pas les conditions de durée de travail ou d'affiliation suffisantes*

Les salariés qui ne rempliraient pas, en cas d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident, les conditions de cotisation et de durée d'activité nécessaires à l'ouverture du droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale en application des dispositions de l'article R. 313-3 du code de la sécurité sociale, tout en remplissant les conditions requises aux articles 3.2 et 3.3 du présent accord, percevront néanmoins les prestations incapacité et invalidité prévues par le présent régime.

Celles-ci seront calculées comme si l'intéressé était prestataire de la sécurité sociale.

### **Article 4**

#### *Prestations*

Les prestations faisant l'objet du présent accord sont celles prévues par le contrat d'assurance régional des cadres et assimilés (annexe I).

Il définit notamment l'assiette et les modalités de revalorisation des prestations.

Elles sont résumées dans la notice d'information (annexe II) et regroupées dans les catégories suivantes :

- capital décès, majoration du capital ou rente éducation ;
- incapacité ;
- invalidité.

Le service des prestations résulte de la seule responsabilité des organismes assureurs, l'engagement de l'établissement ne portant que sur le paiement des cotisations.

Les prestations sont susceptibles d'évoluer dans les conditions prévues à l'article 7.1.2.

### **Article 5**

#### *Financement*

#### **Article 5.1**

##### *Assiette*

Les cotisations sont calculées sur le salaire brut servant de base à la déclaration annuelle des salaires transmise à l'administration fiscale.

Aucune cotisation de prévoyance n'est due à l'organisme assureur sur les prestations du régime liquidées et versées par ses soins pendant toute la période de versement desdites prestations aux salariés ou anciens salariés bénéficiaires.

#### **Article 5.2**

##### *Taux et répartition de la cotisation*

La cotisation servant au financement du régime de prévoyance « incapacité, invalidité, décès » s'élève à un montant correspondant à 0,22 % du salaire brut visé à l'article 5.1.

Cette cotisation est prise en charge par les établissements et par les salariés dans les proportions suivantes :

GARANTIE	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉ
Incapacité		0,04 %
Invalidité	0,02 %	0,04 %
Décès et IAD	0,08 %	0,04 %

Le taux et la répartition de la cotisation sont identiques pour tous et ouvrent droit à des prestations identiques. Ils sont susceptibles d'évoluer dans les conditions prévues à l'article 7.1.2.

## **Article 6**

### *Organismes assureurs*

L'organisme désigné pour assurer la couverture des risques incapacité, invalidité et décès est celui désigné par l'établissement pour assurer la couverture nationale.

En cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service seront revalorisées selon le même mode que le contrat précédent, conformément aux exigences de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité ou invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

Enfin, les bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès seront, dans ce cas, au moins égales à celles déterminées par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet de la résiliation, et les prestations décès continueront à être revalorisées après la résiliation du contrat d'assurance, lorsqu'elles prennent la forme de rente.

## **Article 7**

### *Commissions paritaires*

### **Article 7.1**

#### *Commission paritaire régionale de prévoyance des cadres et assimilés (CPRPCA)*

#### **Article 7.1.1**

##### *Composition et missions générales*

La commission paritaire régionale de prévoyance des cadres et assimilés est composée de représentants des organisations signataires du présent accord, à raison de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la profession et d'un nombre égal de représentants des organismes employeurs.

Un président et un secrétaire appartenant l'un au collège des employeurs, l'autre au collège des salariés sont désignés pour 1 an et en alternance de collège. Ces désignations prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier suivant.

La commission paritaire régionale de prévoyance des cadres et assimilés :

- examine et contrôle les résultats de la gestion administrative et financière du régime institué par le présent accord ;
- suit l'évolution du régime et étudie toute mesure utile ;
- fait évoluer, dans les conditions fixées à l'article 7.1.2, les prestations et les cotisations ;
- a la compétence exclusive d'interprétation des dispositions du présent accord ;
- statue sur toute difficulté pouvant se présenter dans l'application de l'accord régional ;
- définit les orientations d'utilisation du fonds social ;

- se prononce sur la demande d’adhésion volontaire des structures ou établissements visés à l’article 2, alinéa 2, du présent accord. Dans ce cas, la CPRPCA prend sa délibération à l’unanimité des deux collèges. Chaque collège s’exprime à la majorité absolue des organismes le composant, présents ou représentés.

Pour ce faire, la commission paritaire régionale de prévoyance des cadres et assimilés se réunit au moins une fois par an.

La commission peut être convoquée à la demande de l’une des parties signataires.

### **Article 7.1.2**

#### *Evolution du régime*

Toute demande de modification du contrat d’assurance régional émanant soit de l’une des parties signataires, soit de l’un des organismes assureurs désignés, sera adressée à la commission paritaire régionale de prévoyance des cadres et assimilés.

Après examen, la commission peut autoriser la conclusion d’un avenant au contrat régional d’assurance pouvant notamment porter sur le montant des prestations, le taux ou la répartition des cotisations.

Elle prend sa délibération à l’unanimité des deux collèges. Chaque collège s’exprime à la majorité absolue des organismes le composant, présents ou représentés.

Les organismes assureurs devront rédiger une nouvelle notice d’information qui sera remise aux salariés.

La commission peut, selon les mêmes modalités, décider de l’application d’un taux d’appel inférieur ou supérieur aux taux mentionnés à l’article 5.2 pour une durée maximale de 1 an.

### **Article 7.2**

#### *Mission déléguée par la commission paritaire nationale*

Par délégation de la commission paritaire nationale de prévoyance des cadres et assimilés, la CPRPCA assure le relais au niveau local, dans les conditions prévues par l’article 7.2 de l’accord national du 6 mai 2011.

A ce titre :

- elle émet un avis sur les difficultés pouvant survenir localement dans l’application de l’accord national ou le traitement des dossiers des bénéficiaires ;
- elle peut être saisie en cas de litiges dans l’application de l’accord ou du contrat d’assurance nationaux. En cas de désaccord persistant ou de nécessité d’une interprétation du texte national, le litige sera porté devant la commission paritaire nationale de prévoyance des cadres et assimilés ;
- dans le cadre des grandes orientations définies par la commission paritaire nationale de prévoyance des cadres et assimilés pour les fonds sociaux, elle assure la liaison entre le participant et l’organisme assureur et elle émet un avis sur les dossiers de demandes. Elle rend compte annuellement à la CPNPCA ;
- elle veille à garantir localement un lien avec les organismes assureurs dans le présent accord ; à cet effet, elle assure un service d’assistance technique au profit des établissements et des bénéficiaires.

### **Article 8**

#### *Fonds social*

Les bénéficiaires du régime auront accès au fonds social constitué au niveau du régime.

Le fonds social aura vocation à connaître des situations exceptionnelles et individuelles rencontrées par les bénéficiaires qui justifieraient l'attribution d'une aide spécifique du régime.

Le fonds social du régime n'intervient qu'après la sollicitation du fonds social de l'organisme assureur auquel adhère l'établissement ou à défaut de l'aide de cet organisme.

La commission paritaire régionale de prévoyance des cadres et assimilés décidera des orientations de l'utilisation du fonds social et de sa gestion pour l'octroi des aides accordées par le fonds dans le cadre du financement fixé par le présent accord.

La CPRPCA suivra annuellement l'application des orientations décidées et les montants ou les aides alloués à ce titre.

Le règlement intérieur de la CPRPCA détermine les modalités d'application du présent article.

## **Article 9**

### *Information des salariés*

La notice d'information est rédigée par les organismes assureurs et remise aux établissements pour diffusion obligatoire aux salariés.

Cette notice unique est annexée au présent accord (annexe II).

Toute modification des droits et obligations des bénéficiaires donnera lieu à la rédaction, par les organismes assureurs, d'une nouvelle notice d'information qui sera remise par les établissements aux salariés.

Les établissements remettent à chaque salarié et à tout nouvel embauché la notice d'information détaillée.

## **Article 10**

### *Durée et entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

## **Article 11**

### *Révision et dénonciation*

#### **Article 11.1**

##### *Révision*

Les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et au président de la commission paritaire régionale de prévoyance des cadres et assimilés, accompagnée du projet de révision envisagé.

En accord avec le secrétaire, le président convoque la commission paritaire régionale de prévoyance des cadres et assimilés pour examiner cette proposition dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande.

Après avis de la CPRPCA, son président convoque les partenaires sociaux en vue d'une négociation.

L'éventuel avenant de révision est négocié et conclu dans les formes prévues par le code du travail.

#### **Article 11.2**

##### *Dénonciation*

Les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer, dans les conditions prévues par le code du travail, moyennant un préavis de 3 mois. Cette dénonciation

par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et au président de la commission paritaire régionale de prévoyance des cadres et assimilés.

En accord avec le secrétaire, le président de la commission convoque les partenaires sociaux dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de 3 mois.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

## **Article 12**

### *Dépôt et publicité*

Le présent accord fera l'objet, à la diligence des parties, des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 22 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

SNCEEL ;  
SYNADIC ;  
UROGEC Ile-de-France.

#### **Syndicats de salariés :**

FEP CFDT ;  
SNEC CFTC ;  
SNPEFP CGT ;  
SYNEP CFE-CGC.

## ANNEXE I

### CONTRAT D'ASSURANCE RÉGIONAL CADRE

---

#### **Enseignement privé sous contrat**

Contrat conclu entre :

- d'une part (nom assureur), institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale dont le siège est situé au (adresse) représentée par son directeur général (nom prénom) ;
- d'autre part, les organisations signataires de l'accord régional Ile-de-France de prévoyance des personnels cadres.

## ANNEXE II

### NOTICE D'INFORMATION RÉSUMANT LES GARANTIES DES PERSONNELS CADRES ET ASSIMILÉS

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

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### Article I.1

##### *Objet du contrat*

Le présent contrat d'assurance régional a pour objet la mise en œuvre des garanties de prévoyance du personnel cadre des établissements d'enseignement privé entrant dans le champ d'application de l'accord régional de prévoyance du 22 juin 2011 (voir ci-avant), à savoir l'ensemble des salariés cadres sous contrat de travail à la date d'effet de l'adhésion ainsi que ceux embauchés ultérieurement dans la catégorie.

Ce contrat prend place dans le cadre d'un dispositif global composé :

- de l'accord national de prévoyance des personnels cadres du 4 mai 2011 régissant les rapports employeurs/salariés, signé par les partenaires sociaux ;
- du contrat d'assurance national, souscrit auprès de (nom assureur) par les signataires de l'accord national de prévoyance des personnels cadres du 4 mai 2011 ;
- du bulletin d'adhésion y afférent signé par l'adhérent et (nom assureur) ;
- de l'accord régional de prévoyance des personnels cadres du 22 juin 2011 régissant les rapports employeurs/salariés, signé par les partenaires sociaux ;
- du présent contrat d'assurance régional, souscrit auprès de (nom assureur) par les signataires dudit accord ;
- et pour les garanties issues de l'accord régional, du certificat d'adhésion ou de l'avenant au certificat d'adhésion signé par l'adhérent et (nom assureur), lequel ne peut être signé indépendamment du contrat national d'assurance.

L'organisme assureur s'est engagé à proposer ce contrat à l'ensemble des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord régional de prévoyance des personnels cadres du 22 juin 2011.

Lorsque l'établissement était déjà assuré auprès de (nom assureur), le présent contrat fait suite à celui souscrit par l'établissement pour l'application de l'accord du 15 novembre 2006. La signature de l'avenant au certificat d'adhésion emporte application du présent contrat par l'établissement et autorise l'organisme assureur à constituer linéairement les provisions induites par la réforme de retraites y afférentes conformément au dispositif prévu par l'article 31 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evin).

Le maintien des garanties aux salariés en incapacité ou en invalidité dont le contrat de travail n'est pas rompu et des prestations dues au titre du contrat précédent sera organisé dans le cadre du présent contrat comme il est dit à l'article I.4 du présent contrat. Le présent contrat ne pourra être modifié sans l'accord préalable de la commission paritaire régionale de prévoyance.

Dans l'hypothèse où l'adhérent souhaiterait souscrire des garanties supérieures à celles prévues par le régime professionnel, ce régime supplémentaire ne pourrait être pris en compte au titre des résultats du présent contrat et devrait faire l'objet d'un acte séparé.

Pour l'application du présent contrat :

- le mot « organisme assureur » désigne l'institution de prévoyance garantissant les prestations ;



- le mot « adhérent » désigne l'employeur, personne physique ou personne morale, adhérente au présent contrat ;
- le mot « souscripteur » désigne les partenaires sociaux signataires de l'accord régional de prévoyance du 22 juin 2011 et du présent contrat ;
- le mot « participant » désigne le salarié assuré ;
- le mot « bénéficiaire » désigne la personne qui perçoit les prestations détaillées dans le présent contrat.

Il s'agit d'un contrat collectif obligatoire, au sens du code de la sécurité sociale.

Celui-ci est régi par la loi française. Tout document en découlant est établi en langue française.

La commission paritaire régionale de prévoyance des cadres peut autoriser l'adhésion des organismes contribuant au fonctionnement des établissements d'enseignement privé adhérent à l'un des organismes employeurs signataires de l'accord régional de prévoyance des personnels cadres du 22 juin 2011 dans les conditions prévues à l'article I.2, alinéa 2, dudit accord.

## **Article I.2**

### *Adhésion de l'établissement au présent contrat*

Pour adhérer au présent contrat, l'établissement remplit et signe un certificat d'adhésion ou un avenant au certificat d'adhésion s'il était déjà assuré par (nom assureur) dans le cadre de l'accord régional du 15 novembre 2006.

L'engagement réciproque de l'adhérent et de l'organisme assureur résulte de la signature de ce document d'adhésion par les deux parties.

La signature du certificat ou de l'avenant d'adhésion par l'organisme assureur vaut acceptation du risque, sous réserve que le certificat ou l'avenant d'adhésion soit retourné signé par l'adhérent dans les 30 jours suivant la date de réception du certificat ou de l'avenant d'adhésion.

L'organisme assureur met à la disposition de l'adhérent ses statuts afin notamment de l'informer des modalités de la participation de l'adhérent et des participants à la gouvernance de l'organisme assureur.

Les éventuelles modifications apportées au contrat dans les conditions de l'article I.3.2 ou sa résiliation seront portées à la connaissance de l'adhérent par l'organisme assureur.

## **Article I.3**

### *Durée. – Révision. – Résiliation*

### **Article I.3.1**

#### *Durée*

Ce contrat est conclu pour une durée déterminée de 1 an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 et se termine le 31 décembre de la même année. Il se renouvelle ensuite par tacite reconduction le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année civile.

### **Article I.3.2**

#### *Révision*

Conformément aux dispositions de l'accord régional de prévoyance du 22 juin 2011, le contrat d'assurance régional est susceptible d'évoluer via la rédaction d'avenants dans le cadre de la commission paritaire régionale de prévoyance.

Si une décision législative ou réglementaire ou bien une modification de l'accord régional de prévoyance venait à modifier les conditions préexistantes de l'assurance ou la portée des engagements de l'organisme assureur, les parties réviseront, à la date d'effet des modifications en cause, le présent contrat.

### **Article I.3.3**

#### *Résiliation du contrat d'assurance régional*

Les parties au présent contrat peuvent le résilier.

La résiliation est notifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception au moins 2 mois avant l'échéance annuelle du contrat, soit le 31 octobre de l'année en cours.

L'organisme assureur adressera la lettre recommandée avec avis de réception au président de la commission paritaire régionale de prévoyance, qui en communiquera la teneur aux autres parties signataires de l'accord régional de prévoyance des personnels cadres du 22 juin 2011.

Les signataires de l'accord régional de prévoyance des personnels cadres du 22 juin 2011 notifieront cette résiliation par lettre recommandée avec avis de réception auprès de l'organisme assureur via un mandat donné à deux d'entre eux appartenant chacun à un collège.

La résiliation entraîne à sa date d'effet la cessation des garanties, sous réserve des dispositions concernant le maintien des garanties des participants en incapacité ou en invalidité à la date de résiliation. En tout état de cause, l'adhésion cesse à la date d'effet de la dénonciation de l'accord régional fondant le présent contrat ou à la date d'effet à laquelle l'organisme assureur n'est plus désigné.

En cas de résiliation du présent contrat, les rentes et prestations périodiques en cours sont maintenues jusqu'à leur échéance normale au niveau atteint à la date de résiliation et sans revalorisation ultérieure.

Les partenaires sociaux signataires de l'accord régional de prévoyance des personnels cadres du 22 juin 2011 pourront demander le transfert des provisions mathématiques des rentes et prestations périodiques en cours de service et dont le fait générateur s'est produit pendant l'application du présent contrat auprès de l'un ou de plusieurs organismes assureurs désignés, sur la base des prestations au niveau atteint à la date de résiliation et des paramètres techniques réglementaires en vigueur à cette date.

### **Article I.3.4**

#### *Résiliation de l'adhésion*

L'adhérent peut dénoncer son adhésion au présent contrat par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 2 mois avant l'échéance du contrat, soit le 31 octobre de l'année en cours, sous réserve d'adhérer à l'un des autres organismes assureurs désignés par l'accord national du 4 mai 2011.

L'adhésion prend fin lorsqu'il n'y a plus de participant entrant dans le champ d'application du présent contrat. La résiliation entraîne à sa date d'effet la cessation des garanties, sauf maintien des prestations dans les conditions ci-après.

L'adhésion au présent contrat est remise en vigueur dans les mêmes conditions que celles de l'article I.2 du présent contrat, dès lors qu'un participant cotise au régime.

En cas de résiliation de l'adhésion, les garanties décès sont maintenues dans les conditions prévues aux articles 2, 7-1 et 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. Ainsi, les salariés appartenant à la catégorie de personnel bénéficiaire qui viendraient à percevoir des indemnités journalières ou une rente d'invalidité se verront maintenir les garanties décès prévues au titre du présent contrat jusqu'au terme de leur période d'incapacité ou d'invalidité y compris en cas de rupture de leur contrat de travail ou de résiliation de l'adhésion.

Après résiliation du contrat d'adhésion, la base des prestations en cas de décès cessera d'être revalorisée.

En cas de rupture du contrat de travail du salarié bénéficiaire des indemnités journalières ou de la rente d'invalidité, les garanties décès maintenues seront celles dont il bénéficiait le jour de la rupture de son contrat de travail.

Il est spécifié expressément que les titulaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité dont le contrat de travail a été rompu antérieurement à l'adhésion ne bénéficient d'aucune garantie au titre du présent contrat.

En cas de résiliation de l'adhésion, quelle qu'en soit la cause, les prestations périodiques en cours, indemnités journalières, rente d'invalidité, rente de conjoint, rente d'éducation, sont maintenues jusqu'à leur échéance prévue au règlement au niveau qu'elles avaient atteint à la date d'effet de la résiliation.

#### **Article I.4**

##### *Prise en charge des risques en cours*

Sont considérés comme sinistres en cours les sinistres concernant les personnes se trouvant dans l'une des situations suivantes à la prise d'effet du contrat :

- les salariés et anciens salariés se trouvant en incapacité temporaire de travail, en temps partiel thérapeutique, en invalidité ou incapacité permanente et étant indemnisés à ce titre au 31 décembre 2010 ;
- les bénéficiaires de rentes éducation percevant une prestation au 31 décembre 2010.

Les parties conviennent d'organiser, en application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evin), de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 relative à la protection complémentaire et de la loi n° 2001-624 du 21 juillet 2001, la prise en charge des sinistres en cours dans les conditions suivantes :

Pour les établissements précédemment assurés au titre de l'accord du 15 novembre 2006 par (nom assureur) :

- l'organisme assureur désigné garantit le maintien des garanties décès aux assurés en arrêt de travail pour incapacité ou invalidité dont les droits à prestations sont nés antérieurement au 31 décembre 2010, et ce pendant toute la durée de leur indemnisation, ainsi que les revalorisations annuelles futures de l'assiette de calcul des prestations en cas de décès ;
- l'organisme assureur désigné garantit aussi le maintien et la revalorisation annuelle des prestations périodiques en cours de service au 31 décembre 2010 ;
- l'organisme assureur désigné prend en charge également le différentiel des garanties décès pour les salariés définis ci-dessus dont le contrat de travail n'est pas rompu au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Pour les établissements précédemment assurés auprès d'un autre organisme assureur :

- l'organisme assureur désigné garantit la revalorisation annuelle future des prestations périodiques en cours de service à la date d'adhésion au présent contrat ;
- l'organisme assureur désigné prend en charge également le différentiel des garanties décès pour les salariés définis ci-dessus dont le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion au présent contrat ;
- l'organisme assureur désigné prend en charge, le cas échéant, le différentiel de 1/10 des provisions décès pour les salariés dont le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion au présent contrat et qui sont en arrêt de travail à cette date avec une origine d'arrêt antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2002.

Pour les établissements non précédemment assurés qui viendraient à appliquer l'accord régional du 22 juin 2011 et à souscrire le présent contrat :

- l'organisme assureur désigné garantit la prise en charge et la revalorisation annuelle des prestations périodiques des personnes en arrêt de travail inscrites aux effectifs à la date d'adhésion au présent contrat.

## Article I.5

### *Redressement. – Sauvegarde. – Liquidation judiciaire*

La garantie subsiste en cas de redressement, de sauvegarde ou de liquidation judiciaire de l'adhérent. L'administrateur ou le débiteur autorisé par le juge-commissaire ou le liquidateur, selon le cas, et l'organisme assureur conservent le droit de résilier l'adhésion pendant un délai de 3 mois à compter de la date du jugement de redressement, de sauvegarde ou de liquidation judiciaire. Le liquidateur s'engage à payer les cotisations relatives au maintien des garanties prévu pendant cette période de 3 mois, la portion de cotisation afférente au temps pendant lequel l'organisme assureur ne couvre plus le risque étant restituée au débiteur.

## Article I.6

### *Cessation et suspension des garanties*

#### I.6.1. Cessation des garanties

Les participants cessent d'être garantis lors de la survenance de l'un des événements suivants :

- résiliation du présent contrat régional d'assurance ou de l'adhésion ;
- rupture du contrat de travail du participant sous réserve des dispositions du présent contrat en cas de préretraite progressive, de préretraite totale, de licenciement économique ou pour inaptitude avec impossibilité de reclassement ;
- sortie du participant du champ d'application du présent contrat ;
- liquidation de la retraite de sécurité sociale, sauf cumul emploi-retraite dans les établissements et organismes visés dans l'accord régional de prévoyance des personnels cadres du 22 juin 2011.

#### I.6.2. Suspension des garanties

Congé parental d'éducation. – Temps partiel d'éducation. – Autre congé non rémunéré

Les participants bénéficiant d'un congé parental d'éducation ou d'un temps partiel d'éducation ou d'un congé non rémunéré peuvent demander le maintien des garanties prévues au titre II.1 « Garantie décès et invalidité absolue et définitive (IAD) ».

Les modalités de ce maintien sont définies à l'annexe III.

#### I.6.3. Maintien de garanties décès et invalidité absolue et définitive en cas de chômage total

En application de l'article 3.6.2 de l'accord régional de prévoyance des personnels cadres du 22 juin 2011, la garantie décès et IAD est maintenue, sans contrepartie de cotisation, pendant 12 mois à compter de la fin du contrat de travail, pour tout salarié en chômage total bénéficiant d'une allocation de Pôle emploi à la suite d'un licenciement pour inaptitude à l'emploi sans possibilité de reclassement ou d'un licenciement pour motif économique.

La base des prestations est le salaire annuel brut tel que défini au présent contrat et correspondant aux 12 derniers mois d'activité.

La demande individuelle d'affiliation doit être adressée à l'organisme assureur dans les 2 mois suivant la rupture du contrat de travail du participant.

Le maintien de la garantie cesse en tout état de cause :

- à la date de fin d'indemnisation de Pôle emploi ;
- au terme d'une période maximum de 12 mois ;
- à la date de liquidation de la pension de retraite de la sécurité sociale ;
- en cas de résiliation du présent contrat, de la garantie maintenue ou du présent maintien.

## **Article I.7**

### *Cotisations*

Les taux et la répartition de la cotisation sont fixés dans l'accord régional de prévoyance des personnels cadres du 22 juin 2011. Ils sont identiques et ouvrent droit à des prestations identiques.

Ils sont rappelés dans le bulletin d'adhésion.

## **Article I.8**

### *Assiette des cotisations*

En application de l'article 5.2 de l'accord régional de prévoyance des personnels cadres du 22 juin 2011, l'assiette des cotisations est le salaire brut servant de base à la déclaration annuelle des salaires transmise à l'administration fiscale, sous réserve des dispositions prévues aux différentes annexes.

## **Article I.9**

### *Païement des cotisations*

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

L'adhérent est seul responsable du paiement des cotisations. A ce titre, il procède lui-même à leur calcul et à leur versement.

Chaque adhérent est débiteur de l'ensemble des cotisations dues avant la date de la résiliation, y compris la part salariale éventuelle, et ce quelle que soit la cause de ladite résiliation.

Aucune cotisation de prévoyance n'est due à l'organisme assureur sur les prestations du régime liquidées et versées par ses soins pendant toute la période de versement des dites prestations aux participants.

## **Article I.10**

### *Non-paiement des cotisations*

A défaut de paiement des cotisations dans les 10 jours suivant leur échéance, l'adhérent défaillant est mis en demeure par lettre recommandée d'effectuer son règlement.

Celui-ci est toujours redevable de la cotisation auprès de l'organisme assureur ayant recueilli son adhésion.

Cette cotisation sera majorée d'une pénalité de 2 % par mois ou par fraction de mois de retard. Les frais de recouvrement sont mis à la charge de l'adhérent.

Lors de la présentation des comptes, l'organisme assureur informera la commission paritaire régionale de prévoyance des incidents de paiement.

Les participants restent affiliés au régime et continuent à bénéficier des garanties, lesquelles sont financées dans le cadre de la mutualisation.

## **Article I.11**

### *Bordereau nominatif annuel. – Formalités*

I.1. L'adhérent fait parvenir à l'organisme assureur, au plus tard au 31 janvier suivant la fin de chaque exercice, sa DADS.

Il peut être demandé chaque trimestre les renseignements concernant les nouveaux participants et les participants radiés, notamment les dates d'entrée et de sortie.

II.2. L'adhérent informera l'organisme assureur de toute transformation intervenant dans sa situation juridique ou économique dans les meilleurs délais.

L'adhérent tient ses états de salaire et de personnel à la disposition de l'organisme assureur pour consultation éventuelle.

## **Article I.12**

### *Prestations*

Le montant et les modalités de service des prestations sont définis au titre II « Garanties ».

## **Article I.13**

### *Prescription*

Toute action dérivant du présent contrat ou de l'adhésion se prescrit par 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 l'organisme assureur en a 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.

Lorsque l'action de l'adhérent ou du participant contre l'organisme assureur a pour cause le recours d'un tiers, le délai de la prescription ne court que du jour où ce tiers a exercé une action en justice contre l'adhérent ou le participant ou a été indemnisé par celui-ci.

La prescription est portée :

- à 5 ans en ce qui concerne le risque incapacité de travail si l'organisme assureur est une institution de prévoyance ;
- à 10 ans concernant le risque décès et IAD lorsque le bénéficiaire n'est pas le participant.

La prescription est interrompue par une des causes ordinaires d'interruption de la prescription. Celle-ci peut en outre résulter de l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception.

## **Article I.14**

### *Assiette des prestations*

#### **I.14.1. Garantie décès-invalidité absolue et définitive**

L'assiette de calcul des prestations est égale aux salaires bruts soumis à cotisations au titre du présent régime et perçus au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit à prestations et déclarés à l'administration fiscale.

Cette assiette est revalorisée en fonction de la valeur du point ARRCO entre la date d'arrêt de travail et la date du nouveau fait générateur (décès, invalidité absolue et définitive, double effet).

#### **I.14.2. Garantie incapacité de travail-invalidité permanente**

L'assiette de calcul des prestations est égale aux salaires bruts soumis à cotisations au titre du présent régime perçus au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit à prestations, c'est-à-dire aux salaires bruts déclarés à l'administration fiscale.

Si le participant entrait dans le champ d'application du présent contrat depuis moins de 12 mois au moment de l'arrêt de travail, l'assiette de prestations est calculée comme si le participant était entré dans le champ depuis 12 mois.

Si le participant appartenait depuis moins de 12 mois à l'emploi dans lequel il est classé au moment de l'arrêt de travail, l'assiette des prestations est calculée comme si le participant était classé depuis 12 mois dans ce dernier.

Cette assiette est revalorisée en fonction de la valeur du point :

- de la fonction publique entre la date d'arrêt de travail et la date de passage en invalidité, si cette dernière est antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2011 ;
- ARRCO entre la date d'arrêt de travail et la date de passage en invalidité, si cette dernière est postérieure au 31 décembre 2010.

#### I.14.3. Dispositions communes

Toutefois, l'assiette des prestations est reconstituée *pro rata temporis* à partir des salaires correspondant aux mois civils de présence à temps complet au sein de l'adhérent lorsque :

- la période d'assurance est inférieure à 12 mois ;
- le salaire a été réduit ou supprimé au cours de la période de référence, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident.

Lors de la demande de prestations, l'adhérent atteste que le participant appartenait bien à la catégorie de personnel garantie à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations, et déclare ses éléments de salaires bruts et nets perçus formant le traitement de base.

L'organisme assureur peut demander les justifications nécessaires et se réserve le droit de vérifier l'exactitude des déclarations de salaires sur pièces.

### Article I.15

#### *Exclusions. – Risques non garantis*

##### I.15.1. Garantie décès-invalidité absolue et définitive. – Rente éducation

Les garanties décès, invalidité absolue et définitive (IAD), de rente éducation s'appliquent sans restriction territoriale, quelle qu'en soit la cause.

Toutefois, en cas de guerre ou de transmutation de l'atome, ces garanties n'auront d'effet que dans les conditions qui seront déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre ou en cas de transmutation de l'atome.

Enfin, en cas de meurtre du participant par un bénéficiaire, celui-ci est déchu de ses droits.

##### I.15.2. Garantie décès accidentel

La garantie décès accidentel est soumise aux mêmes exclusions que la garantie décès toutes causes et aux exclusions suivantes :

- les accidents qui résultent du fait volontaire ou intentionnel du bénéficiaire ou du participant ;
- l'utilisation de l'ULM, du deltaplane, du parachute, du parapente, de la cage et d'autres formes de vol libre (à savoir celles prises en compte par la fédération française de vol libre) ;
- la pratique du saut à l'élastique ;
- les courses, matchs, paris : lorsque le participant prend part en tant que concurrent à des compétitions sportives, matchs, paris, concours ou essais comportant l'utilisation d'animaux, de véhicules, d'embarcations à moteur ou de moyens de vols aériens ;
- la pratique de sports à titre professionnel ;
- l'état d'ivresse : lorsque le taux d'alcool du participant est égal ou supérieur au taux autorisé par la législation française en vigueur pour la conduite d'un véhicule (sauf si le bénéficiaire prouve que l'accident est sans relation avec cet état) ;
- les rixes sauf cas de légitime défense ;
- l'usage de stupéfiants ou substances médicamenteuses en dehors des limites de prescriptions médicales ;
- l'accident survenu lorsque le participant effectue des périodes militaires ou des exercices de préparation militaire.



## **Article I.16**

### *Notice d'information*

L'organisme assureur remet à l'adhérent une notice d'information relative à son adhésion, laquelle définit les garanties souscrites ainsi que les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque. La notice précise également le contenu des clauses édictant des nullités, des déchéances ou des exclusions ou limitations de garantie ainsi que les délais de prescription.

L'adhérent est tenu de remettre cette notice à chaque participant. L'organisme assureur remet à l'adhérent le nombre d'exemplaires correspondant au nombre de participants.

Lorsque des modifications sont apportées aux droits et obligations des participants, l'adhérent est également tenu d'informer chaque participant concerné en lui remettant une notice établie à cet effet par l'organisme assureur.

La preuve de la remise de la notice et de l'information relatives aux modifications contractuelles incombe à l'adhérent.

Chaque organisme assureur indiquera les modalités de ses actions sociales ou de ses aides accessibles aux participants en annexe de cette notice.

## **Article I.17**

### *Election de domicile*

Pour la souscription et l'exécution des adhésions établies en vue de l'application de l'accord régional de prévoyance des personnels cadres du 22 juin 2011, les adhérents doivent faire obligatoirement élection de domicile en France ou dans un pays membre de l'Union européenne.

Si l'adhérent a son siège social en dehors du territoire français, il doit désigner dans ce territoire un correspondant qui se porte garant de l'exécution du contrat notamment en ce qui concerne le paiement des cotisations.

## **Article I.18**

### *Législation relative au traitement des données à caractère personnel*

L'adhérent s'engage à communiquer à l'organisme assureur les informations concernant les participants dans le strict respect de la législation relative au traitement des données à caractère personnel en vigueur. Ces informations pourront être communiquées au réassureur, aux organismes professionnels habilités, ainsi qu'à tous ceux intervenant dans la gestion et l'exécution de l'adhésion.

En retour, les participants ont un libre accès aux informations les concernant, conformément à la législation précitée en vigueur. Pour les consulter, s'y opposer, ou demander leur rectification, il leur suffit de prendre contact avec l'organisme assureur.

## **Article I.19**

### *Recours contre tiers responsable*

En cas d'accident, l'organisme assureur est subrogé de plein droit dans les actions à entreprendre contre le tiers responsable dans la limite des prestations à caractère indemnitaire qu'il a versées à un participant ou à un ayant droit.

## **Article I.20**

### *Contrôle de l'organisme assureur*

L'organisme assureur est soumis au contrôle de l'autorité de contrôle prudentiel (ACP) située 61, rue Taitbout, 75009 Paris.



## **Article I.21**

### *Fausse déclaration*

Les déclarations faites tant par l'adhérent et, le cas échéant, par une personne habilitée que par le participant servent de base à la garantie. A ce titre, elles constituent un élément essentiel de l'adhésion. Aussi l'organisme assureur se réserve la possibilité de vérifier les données communiquées.

En cas de réticence ou de fausse déclaration intentionnelle de l'adhérent, l'organisme assureur pourra demander l'annulation de l'adhésion. En cas de réticence ou de fausse déclaration intentionnelle du participant, la garantie accordée à celui-ci est nulle.

Dans ces deux cas, les cotisations payées demeurent acquises à l'organisme assureur.

## **Article I.22**

### *Médiation*

Toutes les réclamations d'un participant et d'un adhérent relatives à l'exécution du contrat devront être envoyées à l'organisme assureur.

Si un désaccord persistait après la réponse donnée par l'organisme assureur et après épuisement des procédures internes de réclamations, les entreprises adhérentes, les participants, bénéficiaires et ayants droit pourront s'adresser au médiateur du CTIP, sans préjudice d'une action devant la commission paritaire régionale, la commission paritaire nationale ou le tribunal compétent.

Les conditions d'accès au médiateur du CTIP seront alors communiquées au demandeur sur simple demande à l'organisme assureur.

## **TITRE II**

## **GARANTIES**

### **CHAPITRE I<sup>er</sup>**

#### **GARANTIE DÉCÈS-INVALIDITÉ ABSOLUE ET DÉFINITIVE (IAD)**

## **Article II.1**

### *Objet de la garantie*

La garantie décès-IAD a pour objet, si un participant décède, le paiement aux bénéficiaires désignés d'un capital, sous réserve des exclusions visées à l'article I.15 du présent contrat, à savoir :

- le versement d'une rente éducation en cas de décès du participant, en substitution de la majoration pour personne à charge prévue par l'accord national de prévoyance du 4 mai 2011 ;
- le versement d'un capital en cas de décès accidentel du participant, en supplément du capital décès prévu par l'accord national de prévoyance du 4 mai 2011 ;
- le versement d'un capital au profit de chaque enfant à charge en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint ou du partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité ;
- le versement d'un capital en cas d'invalidité absolue et définitive du conjoint ou du partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité postérieure au décès du participant ;
- le versement d'un capital dit « allocation obsèques » en cas de prédécès du conjoint à charge ou du partenaire à charge lié au participant par un pacte civil de solidarité ou d'un enfant à charge ;
- le versement d'une indemnité forfaitaire dite « garantie obsèques » en cas de décès du participant ou de son conjoint à charge ou de son partenaire à charge lié au participant par un pacte civil de solidarité ou d'un enfant à charge ;
- le versement d'une indemnité en cas de naissance d'un enfant mongolien, aveugle ou handicapé.

## Article II.2

### *Montant de la garantie*

#### Rente éducation en cas de décès du participant

En substitution de la majoration du capital décès pour personne à charge à laquelle il peut prétendre au titre de l'accord national de prévoyance du 4 mai 2011, tout enfant peut percevoir, à la place, une rente éducation comme suit :

- de moins de 6 ans : 4 % ;
- de 6 ans au 14<sup>e</sup> anniversaire : 6 % ;
- de 14 ans au 16<sup>e</sup> anniversaire : 11 % ;
- de 16 ans au 23<sup>e</sup> anniversaire : 5 %.

Le montant de cette rente est fixé en pourcentage de l'assiette des prestations définie à l'article I.14 du présent contrat.

Le choix de cette substitution doit être effectué, au moment du décès du participant, par tout enfant bénéficiaire de la majoration pour enfant à charge prévue au niveau national.

Lorsque celui-ci ne bénéficie pas de la capacité juridique, le choix est effectué par son représentant légal.

#### Décès accidentel du participant

En cas de décès accidentel du participant, il est versé, en supplément du capital décès prévu par l'accord national de prévoyance du 4 mai 2011, un capital égal à 100 % de l'assiette des prestations définie à l'article I.14 du présent contrat.

#### Décès postérieur ou simultané du conjoint à charge ou du pacsé à charge

En cas de décès postérieur ou simultané du conjoint ou du partenaire avec lequel le participant était lié par un pacte civil de solidarité au moment du décès, le(s) enfant(s) bénéficiaire(s) reçoit (reçoivent) un second capital en supplément de celui versé au titre de la garantie capital décès telle que prévue par l'accord national de prévoyance du 4 mai 2011.

Ce second capital est égal à 300 % de l'assiette des prestations définie à l'article I.14 du présent contrat et est réparti, entre les enfants bénéficiaires tels que définis à l'article II.4, par parts égales entre eux.

Le conjoint, le partenaire avec lequel le participant était lié par un pacte civil de solidarité et les enfants bénéficiaires sont ceux définis à l'article II.4 ci-après.

#### Invalidité absolue et définitive (IAD) du conjoint à charge ou du pacsé à charge

Lorsqu'un participant décède en laissant à la charge de son conjoint ou de son partenaire avec lequel il était lié par un pacte civil de solidarité un ou plusieurs enfants qui étaient à sa charge, et que ce conjoint (ou partenaire) est reconnu en état d'invalidité absolue et définitive, ce dernier bénéficie d'un capital versé fixé en pourcentage de l'assiette des prestations définie à l'article I.14 du présent contrat, comme suit :

- capital versé avec un enfant à charge : 225 % ;
- majoration par enfant supplémentaire à charge : 75 %.

Le conjoint, le partenaire avec lequel le participant était lié par un pacte civil de solidarité et les enfants à charge sont ceux définis à l'article II.4 ci-après.

#### Allocation obsèques

Cette prestation est due en cas de prédécès d'une personne à charge.

Le montant de l'indemnité est fixé à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès, dans la limite des frais d'obsèques réellement engagés.

Les personnes à charge sont celles définies à l'article II.4 ci-après.

#### Garantie obsèques

La présente garantie est due en cas de décès :

- du participant ;
- du conjoint du participant ou du partenaire avec lequel il était lié par un pacte civil de solidarité au moment du décès ;
- d'un enfant à charge.

Le montant de l'indemnité est fixé à 50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour décès, dans la limite des frais d'obsèques réellement engagés.

Il est en outre versé une aide immédiate d'un montant équivalent, doublée en cas de décès accidentel et triplée en cas de décès accidentel de la circulation.

Les enfants à charge sont ceux définis à l'article II.4 ci-après.

#### Indemnité en cas de naissance d'un enfant mongolien, aveugle ou handicapé

En cas de naissance d'un enfant mongolien, aveugle ou handicapé, et à condition que l'enfant vive au moins 90 jours, il est versé une indemnité égale à 300 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

La notion d'enfant mongolien, aveugle ou handicapé est définie à l'article II.4 ci-après.

### **Article II.3**

#### *Bénéficiaires*

##### Décès accidentel du participant

##### Désignation type

En cas de décès accidentel d'un participant, et dans la mesure où il n'a fait aucune désignation particulière, le capital accidentel est versé dans les mêmes conditions que le capital de base par priorité :

- à son conjoint survivant non divorcé ni séparé judiciairement ;
- à défaut, à son partenaire survivant avec lequel il était lié par un pacte civil de solidarité au jour du décès ;
- à défaut, par parts égales, à ses enfants (légitimes, reconnus ou adoptifs) vivants ou représentés ;
- à défaut, à ses parents, par parts égales, et en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité ;
- à défaut, à ses autres ascendants vivants, par parts égales ;
- à défaut, à ses héritiers, selon la dévolution successorale.

Pour être bénéficiaire du capital décès accidentel, le concubin doit avoir fait l'objet d'une désignation particulière.

##### Désignation particulière

S'agissant des capitaux décès, le participant peut désigner un ou plusieurs bénéficiaires de son choix.

Le participant doit informer l'organisme assureur de sa désignation particulière par écrit. Elle peut prendre la forme d'un acte sous seing privé ou d'un acte authentique. En tout état de cause, chaque désignation particulière devra avoir été reçue par l'organisme assureur avant le décès du participant.

Lorsque l'organisme assureur est informé du décès, il avise le bénéficiaire, si ses coordonnées ont été portées à sa connaissance lors de la désignation.

En tout état de cause, la désignation type des bénéficiaires s'applique dans les cas suivants :

- si tous les bénéficiaires désignés décèdent avant le participant ;
- ou si le participant et tous les bénéficiaires désignés décèdent ensemble au cours d'un même événement sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès. Dans ce cas, le participant est présumé avoir survécu.

En cas de prédécès d'un bénéficiaire, la part lui revenant sera versée à ses enfants vivants ou représentés par parts égales et, à défaut, à ses héritiers au sens de la dévolution successorale.

Ainsi, le capital décès accidentel est versé au(x) même(s) bénéficiaire(s) que celui (ou ceux) du capital décès de base prévu au titre de l'accord national du 4 mai 2011.

#### Décès postérieur ou simultané du conjoint à charge ou du pacsé à charge

Le capital y afférent est versé par parts égales entre eux à chaque enfant bénéficiaire tel que défini à l'article II.4 ci-après s'il jouit de la capacité juridique ou à son représentant légal, dans le cas contraire.

#### Invalidité absolue et définitive (IAD) du conjoint à charge ou du pacsé à charge

Le capital est versé au conjoint ou au partenaire avec lequel le participant était lié par un pacte civil de solidarité lui-même ou à son représentant légal.

#### Allocation obsèques

Le capital est versé au participant lui-même, dans la limite des frais engagés.

#### Garantie obsèques

Cette allocation est versée à celui qui a payé la facture des pompes funèbres, sur justificatif des dépenses et dans la limite des frais engagés.

#### Indemnité en cas de naissance d'un enfant mongolien, aveugle ou handicapé

L'indemnité est versée au participant lui-même.

### **Article II.4**

#### *Définitions*

##### Personnes à charge

Sont considérées comme personnes à charge :

- le conjoint (époux ou épouse du participant non divorcé ni séparé judiciairement) à charge reconnu comme tel par le code de la sécurité sociale ;
- le partenaire avec lequel le participant était lié par un pacte civil de solidarité au moment du décès (dans les conditions prévues aux articles L. 515-1 et suivants du code civil) à charge reconnu comme tel par le code de la sécurité sociale ;
- les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, reconnus ou adoptifs, sous réserve de remplir les conditions cumulatives suivantes :
  - être âgés de moins de 23 ans ;
  - vivre au foyer ou entrer en ligne de compte pour la détermination du nombre de parts en vue du calcul de l'impôt sur le revenu ;
  - ne pas avoir commencé à exercer une activité professionnelle rémunérée continue à temps plein depuis plus de 3 mois (les enfants effectuant des stages de formation professionnelle ou sous contrat d'apprentissage ne sont pas considérés comme exerçant une activité rémunérée).

Toutefois, les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, reconnus ou adoptifs, sont considérés comme à charge sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21<sup>e</sup> anniversaire, équivalant à l'invalidité de 2<sup>e</sup> catégorie ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical du

médecin-conseil de l'organisme assureur ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

La situation de famille à retenir est celle existant au moment du décès.

Toutefois, l'enfant né viable moins de 301 jours après le décès du participant entre en ligne de compte pour le calcul du capital. La majoration du capital correspondante est réglée sur présentation d'un extrait de l'acte de naissance.

#### Invalidité absolue et définitive

L'invalidité absolue et définitive est assimilée au décès si l'état du participant le conduit à remplir les conditions cumulatives suivantes :

- se produire au cours de la période des garanties ;
- donner lieu à reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie ou d'une pension d'incapacité permanente supérieure ou égale à 80 % au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles l'obligeant à recourir sa vie durant à l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie.

Le capital est versé au participant lui-même ou à son représentant légal. Le versement du capital met fin à la garantie capital décès de base du participant.

#### Décès postérieur ou simultané du conjoint à charge ou du pacsé à charge

Cette garantie s'applique en complément de la garantie capital décès souscrite dans le cadre de l'accord national de prévoyance du 4 mai 2011, en cas de décès du conjoint non remarié ou du partenaire avec lequel le participant était lié par un pacte civil de solidarité, que le décès du conjoint ou du partenaire avec lequel le participant était lié par un pacte civil de solidarité soit simultané ou postérieur au décès du participant, et alors qu'il reste des enfants à charge.

Par décès simultané, il faut entendre le décès des deux conjoints au cours d'un même événement sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès.

Par décès postérieur, il faut entendre le décès du conjoint dans les 12 mois qui suivent le décès du participant.

Les bénéficiaires sont les enfants encore à charge du conjoint ou du partenaire avec lequel le participant était lié par un pacte civil de solidarité tels que définis ci-dessus, dans la mesure où ils étaient déjà à la charge du participant lors de son décès.

En cas de décès du participant et du ou des bénéficiaires au cours d'un même événement sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès, le participant est présumé avoir survécu. Cependant, cette clause ne fait pas échec à la liquidation des prestations prévues au présent paragraphe.

Cette garantie cesse pour l'ensemble des enfants en cas de résiliation de l'adhésion entre le décès du participant et celui du conjoint survivant.

#### Accident

On entend par accident toute atteinte corporelle non intentionnelle de la part du participant provenant de l'action soudaine et fortuite d'une cause extérieure. Aussi, l'institution n'est pas tenue par la définition de l'accident retenue par la sécurité sociale notamment en matière d'accident du travail.

Le décès n'est pas considéré comme accidentel lorsqu'il est survenu à la suite d'une intervention chirurgicale. De même, les affections vasculaires, cérébrales ou cardiaques, les affections coronariennes, l'infarctus du myocarde ne sont pas considérés comme des accidents.

Par accident de la circulation, il faut entendre, et ce exclusivement, l'accident provoqué :

- par un véhicule quelconque, un piéton ou un animal, lorsque le participant circule à pied sur une voie publique ou privée ;

- par l’usage, comme conducteur ou passager, d’un moyen de transport public ou privé par voie de terre ;
- par l’usage, comme passager seulement, d’un moyen de transport public ou privé par voie de fer, d’air ou d’eau.

Le décès doit intervenir dans les 6 mois à compter de la date de l’accident.

La preuve de la relation directe de cause à effet entre l’accident et le décès ainsi que la preuve de la nature de l’accident incombent aux bénéficiaires.

#### Allocation obsèques

Cette garantie s’applique en cas de prédécès du conjoint à charge ou du partenaire à charge avec lequel le participant était lié par un pacte civil de solidarité ou d’un enfant à charge du participant assuré.

Dans le cas d’un enfant mort-né après le 7<sup>e</sup> mois de grossesse, ce dernier devra être inscrit sur le livret de famille pour ouvrir droit au versement de la prestation par (nom assureur).

#### Garantie obsèques

La présente garantie a pour objet le versement d’une indemnité forfaitaire en cas de décès, pendant la période d’affiliation, d’un participant, de son conjoint ou partenaire avec lequel il était lié par un pacte civil de solidarité au moment du décès ou d’un enfant à charge.

Dans le cas d’un enfant mort-né après le 7<sup>e</sup> mois de grossesse, ce dernier devra être inscrit sur le livret de famille pour ouvrir droit au versement de la prestation par (nom assureur).

#### Enfant mongolien, aveugle ou handicapé

Les enfants mongoliens, aveugles ou handicapés sont ceux atteints d’une infirmité physique et/ou mentale qui les empêche d’acquérir une instruction ou une formation professionnelle d’un niveau normal, tel que défini par l’article 199 *septies* (2<sup>e</sup>) du code général des impôts.

### Article II.5

#### *Durée et paiement de la rente éducation optionnelle*

Le montant de la rente est progressif avec l’âge de l’enfant. L’augmentation du montant de la rente intervient le 1<sup>er</sup> jour du mois civil qui suit les 6<sup>e</sup>, 14<sup>e</sup> et 16<sup>e</sup> anniversaires de l’enfant, conformément aux tranches d’âge définies à l’article II.2 ci-dessus.

La rente est payable trimestriellement, à terme échu, sous condition de vie.

La rente prend effet au jour du décès du participant. Elle cesse le jour précédant la date à laquelle l’enfant cesse d’être bénéficiaire.

Chaque rente est versée à l’enfant bénéficiaire s’il a la capacité juridique ou à son représentant légal dans le cas contraire.

La justification de l’existence et des droits des enfants bénéficiaires pourra être demandée par l’organisme assureur lors de chaque paiement.

### Article II.6

#### *Revalorisation des rentes éducation optionnelles*

Les rentes sont revalorisées en fonction de l’évolution de la valeur du point ARRCO entre la date du décès et la date d’échéance trimestrielle de la prestation correspondante.

Les conséquences de la résiliation d’adhésion sur la présente garantie sont précisées à l’article I.3 du présent contrat.

## Article II.7

### *Pièces à fournir en cas de sinistre*

L'adhérent constitue, pour chaque sinistre, un dossier de demande de prestations en utilisant l'imprimé mis à sa disposition par l'organisme assureur.

Ce dossier doit être accompagné des pièces justificatives suivantes :

#### I. – En cas de décès

Dans tous les cas :

1. Extrait d'acte de décès original ;
2. Copie intégrale du (ou des) livret(s) de famille ;
3. Le cas échéant, le choix de l'option retenue par le(s) bénéficiaire(s) (majoration pour enfant à charge ou rente éducation) ;
4. Extrait d'acte de naissance, comportant les mentions marginales et datant de moins de 3 mois, du participant décédé et du ou des bénéficiaires ;
5. Copie des bulletins de salaire correspondant aux 12 mois précédant l'arrêt de travail ou le décès ;
6. Un certificat médical précisant la cause du décès.

En complément :

7. Si le décès est précédé d'un arrêt de travail : bordereau de la sécurité sociale précisant les périodes indemnisées ;
8. S'il existe des personnes à charge (au sens du contrat d'adhésion) : en tout état de cause, photocopie de la dernière feuille d'imposition ou une attestation du centre d'imposition, ainsi que, le cas échéant, la déclaration de revenus sur laquelle figurent les enfants majeurs fiscalement rattachés ;
9. En cas de versement d'une rente éducation, sera demandé chaque année soit un certificat de scolarité, soit une attestation d'inscription à Pôle emploi, et à défaut une attestation sur l'honneur d'absence d'activité à temps plein rémunérée depuis 3 mois ;
10. Si le bénéficiaire est mineur : ordonnance du juge des tutelles autorisant le règlement sous la responsabilité de l'administrateur légal ;
11. Si le participant est célibataire, veuf ou divorcé : acte de notoriété ;
12. En cas de disparition du participant : document fourni par le tribunal compétent entérinant les faits ;
13. Photocopie de la carte nationale d'identité des bénéficiaires s'ils sont différents du conjoint et/ou des enfants à charge ;
14. Photocopie du pacte civil de solidarité délivré par le greffe du tribunal d'instance ;
15. Copie de l'attestation de la sécurité sociale du participant décédé ;
16. Si le décès est consécutif à un accident : un document apportant la preuve de la relation de cause à effet entre l'accident et le décès (procès-verbal de gendarmerie ou copie du rapport de police...) ainsi que, le cas échéant, des coupures de presse ;
17. En cas de disparition : un document fourni par le tribunal compétent entérinant les faits.

#### II. – Pour le versement de l'allocation obsèques et/ou de la garantie obsèques

1. Extrait d'acte de décès original ;
2. Copie intégrale du (ou des) livret(s) de famille ;



3. Extrait d'acte de naissance, comportant les mentions marginales et datant de moins de 3 mois, de la personne décédée ;
  4. Facture acquittée des frais d'obsèques ;
  5. Le RIB de la personne les ayant acquittés et/ou, le cas échéant, le RIB du participant.
- En complément, selon le cas :
6. Photocopie du pacte civil de solidarité délivré par le greffe du tribunal d'instance, en cas de décès du partenaire pacsé à charge ;
  7. Copie de l'attestation de la sécurité sociale du participant, en cas de décès du conjoint ou partenaire pacsé à charge ;
  8. Copie de la dernière déclaration de revenu et du dernier avis fiscal, en cas de décès d'un enfant majeur à charge ;
  9. En cas de décès d'un enfant majeur à charge handicapé, en cas d'invalidité reconnue avant son 21<sup>e</sup> anniversaire : un certificat médical précisant la date de départ et la nature de l'invalidité de l'enfant, l'attestation d'allocation adulte handicapé et/ou la photocopie de la carte d'invalidité civil ;
  10. Pour un enfant mort-né après le 7<sup>e</sup> mois de grossesse : copie du livret de famille sur lequel figure l'inscription de l'enfant.

### III. – En cas d'invalidité absolue et définitive

1. Attestation médicale fournie par l'organisme assureur et complétée par le médecin traitant ;
2. Copie certifiée conforme du livret de famille ;
3. Le cas échéant, les pièces justificatives prévues en cas de décès énumérées au point 8 ;
4. Le cas échéant, les pièces justificatives prévues en cas de décès du participant énumérées aux points 2, 4 et 8 du paragraphe ci-dessus ;
5. Notification d'attribution de la sécurité sociale d'une rente de 3<sup>e</sup> catégorie d'invalidité ou d'une rente dont le taux d'incapacité permanente est supérieur ou égal à 80 % et faisant apparaître l'allocation pour tierce personne.

### IV. – En cas de naissance d'un enfant mongolien, aveugle ou handicapé

1. Certificat médical attestant de la nature de l'infirmité physique et/ou mentale dont est (sont) atteint(s) le (ou les) enfant(s) bénéficiaire(s) et qui l'empêche d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle dans les conditions équivalant à celles d'une personne dite « valide » ;
2. Toute pièce justifiant le handicap.

En tout état de cause, l'organisme assureur pourra demander toutes pièces utiles à l'instruction du dossier.

## CHAPITRE II

### GARANTIE RENTE ÉDUCATION

#### **Article II.8**

##### *Objet de la garantie*

La garantie rente éducation définie au présent contrat a pour objet, en cas de décès du participant assuré pendant la durée de l'assurance, le service d'une rente éducation à chacun des enfants bénéficiaires.

Cette garantie spécifique est différente de celle prévue au chapitre I<sup>er</sup> « Rente éducation en cas de décès du participant » qui est optionnelle et qui s'obtient par réduction du capital garanti au titre de l'accord national du 4 mai 2011, pour les participants ayant fait ce choix.



La garantie est accordée sous réserve des exclusions visées à l'article I.15 du présent contrat.

## **Article II.9**

### *Montant et définition des prestations*

(Nom assureur) constitue sur la tête des enfants bénéficiaires une rente temporaire immédiate dont le montant est progressif avec l'âge de l'enfant. Le montant annuel de la rente est fixé comme suit en pourcentage du traitement de base :

- de moins de 6 ans : 8 % ;
- de 6 ans au 14<sup>e</sup> anniversaire : 12 % ;
- de 14 ans au 23<sup>e</sup> anniversaire : 16 %.

L'augmentation du montant de la rente intervient le 1<sup>er</sup> jour du mois civil qui suit les 6<sup>e</sup> et 14<sup>e</sup> anniversaires de l'enfant.

## **Article II.10**

### *Enfants bénéficiaires*

Pour la notion d'enfant bénéficiaire de la garantie rente éducation, il convient de se reporter à l'article II.4 du présent contrat, étant précisé que les conditions relatives à la scolarité, à l'affiliation au régime de la sécurité sociale des étudiants ou au bénéfice des allocations pour adultes handicapés doivent être réalisées dès le décès du participant.

## **Article II.11**

### *Durée et paiement*

La rente est payable trimestriellement, à terme échu, sous condition de vie.

La rente prend effet au jour du décès du participant. Elle cesse le jour précédant la date à laquelle l'enfant cesse d'être bénéficiaire.

Chaque rente est versée à l'enfant bénéficiaire s'il a la capacité juridique ou à son représentant légal dans le cas contraire.

La justification de l'existence et des droits des enfants bénéficiaires pourra être demandée par l'organisme assureur lors de chaque paiement.

## **Article II.12**

### *Revalorisation*

Les rentes sont revalorisées en fonction de l'évolution de la valeur du point ARRCO entre la date du décès et la date d'échéance trimestrielle de la prestation correspondante.

Les conséquences de la résiliation d'adhésion sur la présente garantie sont précisées à l'article I.3 du présent contrat.

## **CHAPITRE III**

### **GARANTIE INCAPACITÉ DE TRAVAIL-INVALIDITÉ PERMANENTE**

## **Article III.13**

### *Objet de la garantie*

La garantie incapacité de travail-invalidité permanente définie au présent chapitre a pour objet, si un participant est en état d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité permanente pour maladie, accident, congé de maternité, congé de paternité ou congé d'adoption pendant la durée de validité des garanties, le service de prestations périodiques.

Ces prestations périodiques sont versées sous forme :

- d’indemnités journalières complémentaires, en cas d’incapacité temporaire totale ou partielle de travail survenue pendant la période d’affiliation du participant et ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale au titre de l’assurance maladie ;
- de rentes complémentaires, en cas d’invalidité permanente survenue pendant la période d’affiliation du participant et ouvrant droit à la pension d’invalidité de la sécurité sociale ;
- d’indemnités journalières ou de rentes complémentaires d’invalidité, en cas d’incapacité temporaire ou d’incapacité permanente survenue pendant la période d’affiliation du participant et ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale au titre de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

Dans l’hypothèse où les indemnités journalières perçues de la sécurité sociale ou de tout autre organisme seraient réduites pour cause de sanction, celles-ci seront réputées avoir été versées à leur taux normal pour le calcul des prestations servies par l’organisme assureur.

Les participants qui ne rempliraient pas, en cas d’arrêt de travail pour cause de maladie ou d’accident, les conditions de durée d’activité nécessaires à l’ouverture du droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale, tout en remplissant les conditions requises aux articles II.14 et II.15 ci-dessous percevront néanmoins de l’organisme assureur les prestations incapacité de travail et invalidité permanente prévues au présent chapitre. Celles-ci seront calculées sous déduction d’une prestation sécurité sociale reconstituée.

#### **Article III.14**

##### *Admission au titre de la garantie*

L’admission au titre de la garantie incapacité de travail-invalidité permanente concerne :

- le participant présent au travail au jour de la prise d’effet de l’adhésion ;
- le participant en arrêt de travail à cette date dans les conditions prévues à l’article I.4 du présent contrat.

#### **Article III.15**

##### *Conditions de travail effectif et d’ancienneté*

Pour bénéficier des garanties incapacité de travail, invalidité permanente, le participant devra, à la date d’arrêt de travail, justifier de 1 mois au moins de travail effectif au cours des 18 derniers mois dans un ou plusieurs établissements relevant du champ d’application de l’accord régional de prévoyance du 22 juin 2011.

Sont assimilées à des périodes de travail effectif les périodes ayant donné lieu au versement de prestations en application dudit accord ainsi que toutes les périodes assimilées à du temps de travail effectif par la loi.

Ces conditions ne s’appliquent pas si :

- l’état d’incapacité ou d’invalidité résulte d’un accident du travail survenu après l’embauche dans l’établissement ou d’une maladie professionnelle contractée dans l’établissement ;
- le participant justifie d’au moins 1 an d’ancienneté continue ou discontinue dans un ou plusieurs établissements relevant de l’accord régional du 22 juin 2011.

#### **INCAPACITÉ DE TRAVAIL**

#### **Article III.16**

##### *Indemnités journalières complémentaires*

Tout participant qui remplit les conditions prévues par l’article II.10 du présent chapitre et qui, durant la période d’affiliation, a dû cesser son travail par suite de maladie, d’accident, de congé de maternité, de congé de paternité ou de congé d’adoption et qui perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale, peut bénéficier d’indemnités journalières complémentaires.

L'indemnité journalière est versée :

- pour les participants ayant moins de 1 an d'ancienneté : après 90 jours continus d'arrêt de travail, soit au 91<sup>e</sup> jour ;
- pour les participants ayant au moins 1 an d'ancienneté : à compter de l'expiration de la période de maintien de salaire total et/ou en complément du maintien de salaire partiel, résultant des accords en vigueur chez l'adhérent ou de la législation en vigueur.

L'ancienneté est appréciée dans les établissements relevant de l'accord régional du 22 juin 2011 quelles que soient les fonctions exercées.

La franchise est décomptée à partir du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail. Toute période de travail dans le cadre d'un temps partiel pour raison thérapeutique prise en charge par la sécurité sociale est considérée comme période d'interruption de travail prise en compte pour le calcul de la franchise. Toutefois, la période du congé légal ou conventionnel de maternité, de paternité ou d'adoption n'est pas prise en considération pour la détermination de la franchise.

#### Montant des indemnités journalières complémentaires <sup>(1)</sup>

Le montant de l'indemnité journalière, versée au participant, est fixé à 95 % de la 365<sup>e</sup> partie du salaire brut annuel défini à l'article I.14 du présent contrat sous déduction des prestations brutes versées au même titre par la sécurité sociale, des prestations versées dans le cadre de l'accord national du 4 mai 2011 et éventuellement du salaire brut maintenu par l'adhérent.

En cas de dépassement de cette limite, les prestations servies par l'organisme assureur seraient alors réduites à due concurrence.

Les prestations incapacité pour les périodes d'indemnisation débutant postérieurement au 31 décembre 2010, pour les salariés relevant de l'accord du 15 novembre 2006 et déjà garantis par (nom assureur), ne seront pas minorées en cas de versement de primes, rappels de salaire, augmentation de salaires sur activité partielle ou augmentation des indemnités versées par la sécurité sociale.

Dans tous les cas, le participant ne pourra percevoir plus de 100 % du salaire net de référence afférent à la période indemnisée (y compris les salaires et indemnités versées par la sécurité sociale nettes de charges sur les revenus de remplacement [CGS CRDS] et autres organismes assureurs, hors évolutions et primes perçues ultérieurement).

### Article III.17

#### *Paiement et durée des indemnités journalières complémentaires*

Les indemnités journalières de l'organisme assureur sont servies sur présentation des décomptes de la sécurité sociale.

Elles sont servies tant que dure l'incapacité de travail et que le participant perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Pendant toute la durée du contrat de travail liant le participant à l'adhérent, les indemnités journalières sont versées à l'adhérent. Après rupture du contrat de travail, les indemnités journalières sont versées au participant. Elles cessent :

- au jour où les indemnités de la sécurité sociale prennent fin ;
- à la date d'attribution par la sécurité sociale d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité permanente ou d'une pension pour inaptitude ;
- au jour où le participant obtient la liquidation d'une pension vieillesse de la sécurité sociale, sauf dans le cas d'un cumul emploi-retraite.

---

(1) Sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale et au titre de l'accord national de prévoyance du 4 mai 2011.

Les conséquences au regard du service des indemnités journalières de l'organisme assureur d'une résiliation de l'adhésion de l'adhérent sont exposées à l'article I.3 du présent contrat.

### **Article III.18**

#### *Reprise du travail. – Rechute*

Tout nouvel arrêt de travail imputable à une maladie ou à un accident ayant déjà donné lieu à paiement des indemnités journalières complémentaires et qui est indemnisé sans délai de franchise par la sécurité sociale est considéré comme une rechute.

#### INVALIDITÉ PERMANENTE

### **Article III.19**

#### *Invalidité permanente*

Tout participant classé en invalidité à la suite d'une maladie ou d'un accident survenu pendant la période d'affiliation et bénéficiant à ce titre d'une pension de 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie versée au titre de l'article L. 341-1 du code de la sécurité sociale bénéficie d'une rente complémentaire d'invalidité.

En vue de la détermination du montant de la pension, les participants sont classés dans l'une des catégories d'invalidité visées à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale :

- 1<sup>re</sup> catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- 2<sup>e</sup> catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;
- 3<sup>e</sup> catégorie : invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

#### Montant de la rente <sup>(1)</sup>

Le montant annuel de la rente, versée au participant, est fixé à 95 % du salaire brut défini à l'article I.14 du présent contrat sous déduction des prestations brutes versées au même titre par la sécurité sociale, des prestations versées dans le cadre de l'accord national du 4 mai 2011 et éventuellement du salaire brut partiel maintenu par l'adhérent, dans la limite de la règle de cumul visée ci-dessous.

Les prestations invalidité pour les périodes d'indemnisation débutant postérieurement au 31 décembre 2010, pour les salariés relevant des accords du 15 novembre 2006 et déjà garantis par (nom assureur), ne seront pas minorées en cas de versement de primes, rappels de salaire, augmentation de salaires sur activité partielle ou augmentation des indemnités versées par la sécurité sociale.

Dans tous les cas, le participant ne peut percevoir un montant total, tous salaires et prestations confondus (à l'exclusion de la majoration pour tierce majoration versée par la sécurité sociale), supérieur à son salaire net d'activité revalorisé (hors évolutions et primes perçues ultérieurement au titre du temps travaillé) reconstitué sur la base du temps d'activité déclaré au moment du fait générateur.

### **Article III.20**

#### *Paiement et durée des rentes d'invalidité*

Les rentes complémentaires d'invalidité sont servies sur présentation des décomptes de la sécurité sociale, trimestriellement, à terme échu, le premier et le dernier terme pouvant ne comprendre qu'un prorata de rente.

Elles sont servies tant que dure l'invalidité et que le participant perçoit une pension d'invalidité de la sécurité sociale.

---

(1) Sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale et au titre de l'accord national de prévoyance du 4 mai 2011.

Elles cessent :

- au jour où le participant cesse de percevoir la pension d'invalidité de la sécurité sociale ;
- au jour du décès du participant ;
- à la date d'attribution d'une pension pour inaptitude au travail ;
- au jour où le participant obtient la liquidation d'une pension de vieillesse de la sécurité sociale.

### **Article III.21**

#### *Dispositions applicables en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle*

##### **1. En cas d'incapacité temporaire**

Les modalités et durée de paiement de cette prestation sont identiques à celles des indemnités journalières complémentaires telles que définies aux articles III.16, III.17 et III.18 du présent contrat.

##### **2. En cas d'incapacité permanente**

L'incapacité permanente :

- d'un taux supérieur ou égal à 66 % et inférieur à 80 % est assimilée à l'invalidité 2<sup>e</sup> catégorie ;
- d'un taux supérieur ou égal à 80 % est assimilée à l'invalidité 3<sup>e</sup> catégorie.

Les modalités et durée de paiement de cette prestation sont identiques à celles des rentes invalidité telles que définies aux articles III.19 et III.20 du présent contrat.

Le paiement de cette prestation cesse en tout état de cause :

- au jour où la sécurité sociale détermine un taux d'incapacité inférieur à 66 % ;
- à la date d'attribution d'une pension pour inaptitude au travail,
- au jour où le participant obtient la liquidation d'une pension de vieillesse de la sécurité sociale.

#### **DISPOSITIONS COMMUNES**

### **Article III.22**

#### *Déclaration des arrêts de travail*

Tout accident ou maladie entraînant un arrêt de travail donnant lieu à prestations complémentaires doit être déclaré par écrit par l'adhérent à l'organisme assureur, au moyen du formulaire mis à sa disposition. Cette déclaration précisant la date d'arrêt de travail doit être faite dans les 6 mois suivant la date de l'arrêt de travail.

En cas de déclaration tardive au-delà de ce délai de 6 mois, le service des prestations pourrait ne prendre effet qu'à la date de déclaration effective.

En tout état de cause, aucune déclaration présentée au-delà du délai de prescription prévu à l'article I.13 du présent contrat après l'arrêt de travail ne pourra être prise en considération.

Formalités :

L'adhérent devra remettre à l'organisme assureur toutes pièces utiles à l'instruction du dossier et notamment :

- la demande de prestations ;
- les décomptes et notification de la sécurité sociale.

### **Article III.23**

#### *Revalorisation des prestations*

Les prestations sont revalorisées :

- participant dont la date d'incapacité de travail est antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2011 : en fonction de la valeur du point de la fonction publique entre la date d'arrêt de travail et la date d'échéance de la prestation correspondante ;

- participant dont la date d'incapacité de travail est postérieure au 31 décembre 2010 : en fonction de la valeur du point ARRCO entre la date d'arrêt de travail et la date d'échéance de la prestation correspondante ;
- participant dont la date d'invalidité permanente est antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2011 : en fonction de la valeur du point de la fonction publique entre la date d'arrêt de travail et la date d'échéance de la prestation correspondante ;
- participant dont la date d'invalidité permanente est postérieure au 31 décembre 2010 : en fonction de la valeur du point ARRCO entre la date d'arrêt de travail et la date d'échéance de la prestation correspondante.

Les revalorisations sont financées par le fonds de revalorisation, alimenté notamment par une partie des cotisations qui lui est spécialement affectée.

Les conséquences de la résiliation de l'adhésion sont précisées à l'article I.3 du présent contrat.

Contrat d'assurance régional fait à \_\_\_\_\_, le 4 octobre 2011, en 2 exemplaires.

Pour les organisations signataires du présent contrat d'assurance national :

Pour l'organisme assureur :

Nom assureur :

Madame ou Monsieur (nom, prénom, fonction)

## ANNEXE 1

### MAINTIEN DES GARANTIES AU PERSONNEL BÉNÉFICIAIRE D'UN DISPOSITIF DE PRÉRETRAITE PROGRESSIVE

---

Les garanties sont maintenues, dans les conditions prévues ci-après, aux participants bénéficiant d'un dispositif de préretraite progressive et percevant des allocations de Pôle emploi, y compris pendant les délais de carence appliqués par le régime du Pôle emploi.

#### 1. Effet

Les demandes d'affiliation doivent être adressées à l'organisme assureur par l'adhérent dans le mois suivant la mise en préretraite progressive.

La date d'effet de la garantie individuelle est celle de la mise en préretraite progressive ou la date d'effet de l'adhésion pour le personnel déjà en préretraite progressive.

#### 2. Garanties maintenues

Les garanties suivantes sont maintenues sous réserve du paiement de la cotisation prévue au paragraphe 5 ci-dessous :

- capital décès-invalidité absolue et définitive ;
- décès accidentel ;
- rente éducation ;
- invalidité absolue et définitive du conjoint à charge ou du pacsé à charge ;
- allocation obsèques d'une personne à charge ;
- double effet ;
- garantie obsèques ;
- indemnité en cas de naissance d'un enfant mongolien, aveugle ou handicapé ;
- incapacité de travail-invalidité permanente.

#### 3. Base de cotisation

Garantie décès-IAD :

La base des cotisations des garanties prévues au titre II, chapitre I<sup>er</sup> « Garantie décès-IAD », est le salaire brut perçu pendant la période de préretraite progressive auquel il convient d'intégrer le revenu de remplacement qui supporte les cotisations d'assurance maladie de la sécurité sociale versé par Pôle emploi.

Garanties incapacité de travail-invalidité permanente :

La base des cotisations des garanties prévues au titre II, chapitre II « Garantie incapacité de travail-invalidité permanente », est le salaire net perçu pendant la période de préretraite progressive.

#### 4. Base des prestations

La base de prestations est égale à la base des cotisations.

#### 5. Cotisation

Le taux de cotisation est celui prévu pour le personnel en activité.

## 6. Cessation

Le maintien de garanties cesse, en tout état de cause :

- à la date de fin d'indemnisation de Pôle emploi ;
- à la date de liquidation de la pension de retraite de la sécurité sociale ;
- en cas de résiliation de l'adhésion, des garanties concernées ou de la présente annexe.



## ANNEXE 2

### MAINTIEN DES GARANTIES AU PERSONNEL BÉNÉFICIAIRE D'UN DISPOSITIF DE PRÉRETRAITE TOTALE

---

Les garanties sont maintenues, dans les conditions prévues ci-après, aux participants dont le contrat de travail est rompu pour mise en position de préretraite, et percevant des allocations du Pôle emploi, y compris pendant les délais de carence appliqués par le régime du Pôle emploi.

#### 1. Effet

Les demandes individuelles d'affiliation doivent être adressées à l'organisme assureur dans le mois qui précède la rupture du contrat de travail de l'intéressé.

La date d'effet de la garantie individuelle est celle de la rupture du contrat de travail ou la date d'effet de l'adhésion pour le personnel déjà en préretraite.

#### 2. Garanties maintenues

Les garanties suivantes sont maintenues sous réserve du paiement de la cotisation prévue au paragraphe 5 ci-dessous :

- capital décès-invalidité absolue et définitive ;
- décès accidentel ;
- rente éducation ;
- invalidité absolue et définitive du conjoint à charge ou du pacsé à charge ;
- allocation obsèques d'une personne à charge ;
- double effet ;
- garantie obsèques ;
- indemnité en cas de naissance d'un enfant mongolien, aveugle ou handicapé.

#### 3. Base de cotisation

La base des cotisations est le revenu de remplacement brut versé par Pôle emploi.

#### 4. Base des prestations

La base de prestations est égale à la base des cotisations.

#### 5. Cotisation

Le taux de cotisation est fixé à 0,85 % de la base de cotisation prévue ci-dessus.

La cotisation est payable d'avance par versement unique, par l'adhérent au moment de la rupture du contrat de travail.

#### 6. Cessation

Le maintien de garanties cesse, en tout état de cause :

- à la date de fin d'indemnisation de Pôle emploi ;
- à la date de liquidation de la pension de retraite de la sécurité sociale ;
- en cas de résiliation de l'adhésion, de la garantie concernée ou de la présente annexe.

## ANNEXE 3

### MAINTIEN DES GARANTIES AU PERSONNEL EN CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION OU TEMPS PARTIEL D'ÉDUCATION OU EN CONGÉ NON RÉMUNÉRÉ

---

Les garanties sont maintenues, dans les conditions prévues ci-après, aux participants :

- en congé parental d'éducation intégral ou temps partiel d'éducation pour élever un enfant de moins de 3 ans, pendant toute la durée du congé ;
- ou en congé non rémunéré pour une durée de 12 mois maximum.

#### 1. Effet

Les demandes individuelles d'affiliation doivent être adressées à l'organisme assureur dans les 2 mois suivant la suspension du contrat de travail ou la date d'effet de l'adhésion pour le personnel dont le contrat de travail est déjà suspendu.

La date d'effet de la garantie individuelle est celle de la suspension du contrat de travail ou la date d'effet de l'adhésion pour le personnel dont le contrat de travail est déjà suspendu.

#### 2. Garanties maintenues

Les garanties suivantes sont maintenues sous réserve du paiement de la cotisation prévue au paragraphe 5 ci-dessous :

- capital décès-invalidité absolue et définitive ;
- décès accidentel ;
- rente éducation ;
- invalidité absolue et définitive du conjoint à charge ou du pacsé à charge ;
- allocation obsèques d'une personne à charge ;
- double effet ;
- garantie obsèques ;
- indemnité en cas de naissance d'un enfant mongolien, aveugle ou handicapé.

#### 3. Base de cotisation

Congé parental d'éducation intégral ou congé non rémunéré :

La base des cotisations est le salaire annuel brut tel que défini au présent contrat et correspondant aux 12 derniers mois d'activité.

Congé parental d'éducation partiel (garanties complémentaires aux garanties du personnel actif) :

La base des cotisations est égale à la différence entre le salaire brut que le participant aurait perçu s'il avait travaillé à temps complet et le salaire brut perçu à temps partiel.

Le salaire brut est celui défini au présent contrat.

#### 4. Base des prestations

La base de prestations est égale à la base des cotisations.

#### 5. Cotisation

- Durant les 2 premiers mois de congé :

Le maintien est accordé sans contrepartie de cotisation.

– Au delà :

La cotisation est fixée à 0,85 % de la base de cotisation prévue ci-dessus.

La cotisation est payable d'avance par l'adhérent.

#### 6. Cessation

Le maintien des garanties cesse, en tout état de cause :

- à la date de fin du congé visé ci-dessus ;
- à la date de liquidation de la pension de retraite de la sécurité sociale ;
- en cas de résiliation de l'adhésion ou de la présente annexe.

**Accord collectif professionnel**  
**ENSEIGNEMENT PRIVÉ SOUS CONTRAT**

ACCORD DU 22 JUIN 2011  
RELATIF À LA PRÉVOYANCE DES PERSONNELS NON CADRES  
(ILE-DE-FRANCE)  
NOR : ASET1251064M

**PRÉAMBULE**

Un régime de prévoyance obligatoire au niveau régional garantissant les risques incapacité, invalidité et décès a été instauré par l'accord du 15 novembre 2006.

Les partenaires sociaux ont décidé, d'une part, d'améliorer le niveau des garanties en harmonisant en totalité les prestations entre les salariés cadres et assimilés et non cadres et, d'autre part, de renforcer l'efficacité du dispositif de mutualisation professionnelle des risques notamment par un contrôle accru du régime.

A cet effet, les dispositions du présent accord révisent les dispositions de l'accord régional de prévoyance des personnels non cadres du 15 novembre 2006 et s'y substituent.

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

*Objet*

Le présent accord a pour objet l'organisation au niveau régional d'un régime de prévoyance obligatoire « incapacité, invalidité, décès » déterminant un ensemble de garanties identiques au bénéfice de l'ensemble des salariés ayant le statut d'employés (appelés non-cadres dans le présent accord) en contrepartie de cotisations identiques dans leur taux et dans la répartition employeur-salarié.

Il complète les garanties incapacité, invalidité et décès instituées par l'accord national de prévoyance salariés non cadres du 4 mai 2011, tout en étant indépendant de ce dernier, y compris du cadre de la mutualisation organisée au plan national.

L'efficacité du régime de prévoyance régional des non-cadres est assurée par l'instauration d'un mécanisme de mutualisation des risques. Les partenaires sociaux s'inscrivent dans une démarche globale visant à maîtriser tous les aspects de cette mutualisation, notamment en veillant à une totale transparence des relations avec les organismes assureurs.

Cette mutualisation est organisée à travers l'adhésion obligatoire des établissements relevant du champ d'application de l'accord à un contrat de garanties collectives identiques pour tous les bénéficiaires visés à l'article 3, appelé « contrat d'assurance régional des non-cadres », souscrit dans le cadre de la commission paritaire régionale de prévoyance des non-cadres auprès de l'un des organismes assureurs désignés à l'article 6 de l'accord national du 4 mai 2011, sur la base d'une formule contractuelle unique.

Les prestations supplémentaires ou de niveau supérieur qui pourraient être prévues par accord d'entreprise ou par engagement unilatéral ne relèvent ni du présent accord ni de la mutualisation qu'il organise.

Le contrat d'assurance régional des non-cadres définissant notamment les prestations et leurs modalités d'application est joint au présent accord (annexe I).

Conformément aux dispositions légales, les organismes assureurs rédigent une notice d'information unique (annexe II) résumant les prestations et expliquant les droits et obligations des bénéficiaires et des établissements. La notice d'information et toute version modifiée seront remises aux établissements par l'organisme assureur pour diffusion obligatoire aux salariés.

Le contrat d'assurance régional est susceptible d'évoluer *via* la souscription d'avenants à ce contrat dans le cadre de la commission paritaire régionale de prévoyance des non-cadres selon les modalités prévues à l'article 7.1.2.

Les modifications portant sur les prestations et/ou les droits et obligations des bénéficiaires et des établissements donneront lieu à l'élaboration d'une nouvelle notice d'information unique par les organismes assureurs.

## **Article 2**

### *Champ d'application*

Cet accord s'applique aux établissements d'enseignement privé d'Ile-de-France adhérant à l'un des organismes employeurs signataires et ayant passé un contrat avec l'Etat pour une ou plusieurs classes dans le cadre de l'article L. 442-1 du code de l'éducation.

Sous réserve d'une autorisation expresse, dans les conditions précisées à l'article 7.1.1, de la commission paritaire régionale de prévoyance des non-cadres, les organismes contribuant au fonctionnement des établissements désignés ci-dessus pourront adhérer, au profit de leurs salariés employés, au contrat d'assurance régional des non-cadres.

## **Article 3**

### *Bénéficiaires du régime*

### **Article 3.1**

#### *Définition des bénéficiaires*

Le présent régime de prévoyance incapacité, invalidité, décès bénéficie à l'ensemble des salariés non cadres rémunérés par les établissements et titulaires d'un contrat de travail quelle qu'en soit la nature, y compris les enseignants hors contrat.

### **Article 3.2**

#### *Conditions de travail effectif et d'ancienneté*

Pour bénéficier des garanties incapacité et invalidité, le salarié doit, à la date d'arrêt de travail, justifier de 1 mois au moins de travail effectif au cours des 18 derniers mois dans un ou plusieurs établissements relevant du champ d'application de l'accord.

Sont assimilées à des périodes de travail effectif les périodes ayant donné lieu au versement de prestations au titre du présent accord ainsi que toutes les périodes assimilées à du temps de travail effectif par la loi.

Cette condition ne s'applique pas :

- pour l'ouverture du droit à la garantie décès et IAD ;
- si l'état d'incapacité ou d'invalidité résulte d'un accident de travail survenu après l'embauche dans l'établissement ou d'une maladie professionnelle contractée dans l'établissement ;
- si le salarié justifie d'au moins 1 an d'ancienneté dans un ou plusieurs établissements relevant du champ d'application de l'accord.

Les dispositions du présent article s'appliquent sans préjudice de la mise en œuvre des dispositions légales ou conventionnelles par les employeurs relatives au maintien de salaire total ou partiel en cas de maladie ou d'accident.

### **Article 3.3**

#### *Franchise*

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 1 an, le bénéfice des prestations incapacité et invalidité dues au titre du présent régime commence au 91<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail.

Pour les salariés dont l'ancienneté est d'au moins 1 an, les prestations incapacité et invalidité dues au titre du présent régime interviennent en complément et relais des dispositions légales ou conventionnelles imposant à l'employeur un maintien de salaire total ou partiel en cas de maladie ou d'accident.

L'ancienneté est appréciée au niveau d'un ou plusieurs établissements relevant du champ d'application de l'accord, quelles que soient les fonctions exercées.

Cette franchise ne s'applique pas pour l'ouverture du droit à la garantie décès et IAD.

### **Article 3.4**

#### *Dispositions particulières s'agissant des salariés dont le contrat de travail est suspendu*

#### **Article 3.4.1**

##### *Suspension rémunérée ou indemnisée*

La couverture incapacité, invalidité, décès est maintenue en cas de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée au titre du régime de sécurité sociale ou par le présent régime ou par l'employeur directement.

#### **Article 3.4.2**

##### *Congé parental d'éducation ou période d'activité à temps partiel pour élever un enfant*

Les salariés en congé parental d'éducation bénéficient du maintien de la garantie décès et IAD sur la base du salaire brut antérieur, sans paiement d'une quelconque contribution, pendant une durée maximum de 2 mois de date à date à compter du jour de départ en congé.

De même, les salariés sollicitant une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, bénéficient du maintien de la garantie décès et IAD sur la base du salaire brut antérieur, sans paiement d'une quelconque contribution sur la partie non travaillée, pendant une durée maximum de 2 mois de date à date à compter du début de la période.

A l'issue de cette période de 2 mois, le salarié peut contribuer volontairement aux garanties décès et IAD précitées pour la durée du congé parental d'éducation ou de la période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, sur la base du salaire annuel brut correspondant aux 12 derniers mois d'activité. La demande de maintien de ces garanties au-delà des 2 mois de gratuité doit être faite par écrit simultanément à l'établissement employeur et à l'organisme assureur avant l'expiration du deuxième mois de gratuité.

Pour ce faire, il doit verser une cotisation ayant pour assiette selon le cas :

- le salaire annuel brut de référence, pour le salarié en congé parental d'éducation total ;
- la différence entre le salaire brut de référence et le salaire brut perçu pendant la durée du temps partiel pour élever un enfant.

La cotisation afférente aux garanties précitées est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

Le taux de cotisation et les modalités de versement sont prévus dans le contrat d'assurance et rappelés dans la notice d'information.

### **Article 3.4.3**

#### *Autres congés non rémunérés*

Les salariés en congé non rémunéré bénéficient du maintien de la garantie décès et IAD, sans paiement d'une quelconque contribution, pendant une durée maximum de 2 mois de date à date à compter du jour de départ en congé non rémunéré.

A l'issue de cette période de 2 mois, le salarié peut contribuer volontairement aux garanties décès et IAD précitées, dans la limite de 1 an à compter du jour du départ en congé, sur la base du salaire annuel brut correspondant aux 12 derniers mois d'activité. La demande de maintien de ces garanties au-delà des 2 mois de gratuité doit être faite par écrit simultanément à l'établissement employeur et à l'organisme assureur avant l'expiration du deuxième mois de gratuité.

La cotisation afférente aux garanties précitées est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

Le taux de cotisation et les modalités de versement sont prévus dans le contrat d'assurance et rappelés dans la notice d'information.

### **Article 3.5**

#### *Dispositions particulières s'agissant des salariés bénéficiant d'un régime de préretraite progressive*

En application des accords conclus avant la suppression du dispositif par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, et jusqu'à extinction :

- les garanties incapacité, invalidité, décès sont maintenues sur la base du salaire brut perçu pendant la période de préretraite progressive ;
- la garantie décès et IAD est également maintenue sur la base du revenu de remplacement.

Le taux de cotisation et les modalités de versement sont prévus au contrat d'assurance et rappelés dans la notice d'information.

### **Article 3.6**

#### *Dispositions particulières s'agissant des salariés dont le contrat de travail est rompu*

#### **Article 3.6.1**

##### *Préretraite totale*

La garantie décès et IAD du régime de prévoyance est maintenue au bénéficiaire d'une préretraite totale, sous réserve que le salarié en fasse la demande à l'employeur et à l'assureur dans le mois qui précède la date de rupture du contrat de travail et que la cotisation due pour ce risque soit acquittée.

La cotisation de prévoyance est assise sur le revenu de remplacement déterminé au moment de la signature de la convention. Elle fait l'objet d'un versement unique au moment de la rupture du contrat de travail.

Le taux de cotisation et les modalités de versement sont prévus dans le contrat d'assurance et rappelés dans la notice d'information.

La cotisation est prise en charge pour partie par l'employeur selon une répartition à négocier dans l'établissement.

## **Article 3.6.2**

### *Chômage*

La garantie décès et IAD est maintenue pendant 12 mois à compter de la fin du contrat de travail, pour tout salarié en chômage total bénéficiant d'une allocation à ce titre à la suite d'un licenciement pour inaptitude à l'emploi sans possibilité de reclassement ou d'un licenciement pour motif économique.

## **Article 3.7**

### *Cas des salariés ne remplissant pas les conditions de durée de travail ou d'affiliation suffisantes*

Les salariés qui ne rempliraient pas, en cas d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident, les conditions de cotisation et de durée d'activité nécessaires à l'ouverture du droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale en application des dispositions de l'article R. 313-3 du code de la sécurité sociale, tout en remplissant les conditions requises aux articles 3.2 et 3.3 du présent accord, percevront néanmoins les prestations incapacité et invalidité prévues par le présent régime.

Celles-ci seront calculées comme si l'intéressé était prestataire de la sécurité sociale.

## **Article 4**

### *Prestations*

Les prestations faisant l'objet du présent accord sont celles prévues par le contrat d'assurance régional des non-cadres (annexe I).

Il définit notamment l'assiette et les modalités de revalorisation des prestations.

Elles sont résumées dans la notice d'information (annexe II) et regroupées dans les catégories suivantes :

- capital décès, majoration du capital ou rente éducation ;
- incapacité ;
- invalidité.

Le service des prestations résulte de la seule responsabilité des organismes assureurs, l'engagement de l'établissement ne portant que sur le paiement des cotisations.

Les prestations sont susceptibles d'évoluer dans les conditions prévues à l'article 7.1.2.

## **Article 5**

### *Financement*

### **Article 5.1**

#### *Assiette*

Les cotisations sont calculées sur le salaire brut servant de base à la déclaration annuelle des salaires transmise à l'administration fiscale.

Aucune cotisation de prévoyance n'est due à l'organisme assureur sur les prestations du régime liquidées et versées par ses soins pendant toute la période de versement desdites prestations aux salariés ou anciens salariés bénéficiaires.

### **Article 5.2**

#### *Taux et répartition de la cotisation*

La cotisation servant au financement du régime de prévoyance incapacité, invalidité, décès s'élève à un montant correspondant à 0,50 % du salaire brut visé à l'article 5.1.



Cette cotisation est prise en charge par les établissements et par les salariés dans les proportions suivantes :

GARANTIE	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉ
Incapacité		0,13 %
Invalidité	0,05 %	0,02 %
Décès et IAD	0,20 %	0,10 %

Le taux et la répartition de la cotisation sont identiques pour tous et ouvrent droit à des prestations identiques. Ils sont susceptibles d'évoluer dans les conditions prévues à l'article 7.1.2.

## **Article 6**

### *Organismes assureurs*

L'organisme désigné pour assurer la couverture des risques incapacité, invalidité et décès est celui désigné par l'établissement pour assurer la couverture nationale.

En cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service seront revalorisées selon le même mode que le contrat précédent, conformément aux exigences de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité ou invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

Enfin, les bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès seront, dans ce cas, au moins égales à celles déterminées par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet de la résiliation, et les prestations décès continueront à être revalorisées après la résiliation du contrat d'assurance, lorsqu'elles prennent la forme de rente.

## **Article 7**

### *Commissions paritaires*

### **Article 7.1**

#### *Commission paritaire régionale de prévoyance des non-cadres (CPRPNC)*

#### **Article 7.1.1**

##### *Composition et missions générales*

La commission paritaire régionale de prévoyance des non-cadres est composée de représentants des organisations signataires du présent accord, à raison de 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la profession et d'un nombre égal de représentants des organismes employeurs.

Un président et un secrétaire appartenant l'un au collège des employeurs, l'autre au collège des salariés sont désignés pour 1 an et en alternance de collège. Ces désignations prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier suivant.

La commission paritaire régionale de prévoyance des non-cadres :

- examine et contrôle les résultats de la gestion administrative et financière du régime institué par le présent accord ;
- suit l'évolution du régime et étudie toute mesure utile ;
- fait évoluer, dans les conditions fixées à l'article 7.1.2, les prestations et les cotisations ;
- a la compétence exclusive d'interprétation des dispositions du présent accord ;
- statue sur toute difficulté pouvant se présenter dans l'application de l'accord régional ;
- définit les orientations d'utilisation du fonds social ;

- se prononce sur la demande d’adhésion volontaire des structures ou établissements visés à l’article 2, alinéa 2, du présent accord. Dans ce cas, la CPRPNC prend sa délibération à l’unanimité des deux collèges. Chaque collège s’exprime à la majorité absolue des organismes le composant, présents ou représentés.

Pour ce faire, la commission paritaire régionale de prévoyance des non-cadres se réunit au moins une fois par an.

La commission peut être convoquée à la demande de l’une des parties signataires.

### **Article 7.1.2**

#### *Evolution du régime*

Toute demande de modification du contrat d’assurance régional émanant soit de l’une des parties signataires, soit de l’un des organismes assureurs désignés, sera adressée à la commission paritaire régionale de prévoyance des non-cadres.

Après examen, la commission peut autoriser la conclusion d’un avenant au contrat régional d’assurance pouvant notamment porter sur le montant des prestations, le taux ou la répartition des cotisations.

Elle prend sa délibération à l’unanimité des deux collèges. Chaque collège s’exprime à la majorité absolue des organismes le composant, présents ou représentés.

Les organismes assureurs devront rédiger une nouvelle notice d’information qui sera remise aux salariés.

La commission peut, selon les mêmes modalités, décider de l’application d’un taux d’appel inférieur ou supérieur aux taux mentionnés à l’article 5.2 pour une durée maximale de 1 an.

### **Article 7.2**

#### *Mission déléguée par la commission paritaire nationale*

Par délégation de la commission paritaire nationale de prévoyance des non-cadres, la CPRPNC assure le relais au niveau local, dans les conditions prévues par l’article 7.2 de l’accord national du 6 mai 2011.

A ce titre :

- elle émet un avis sur les difficultés pouvant survenir localement dans l’application de l’accord national ou le traitement des dossiers des bénéficiaires ;
- elle peut être saisie en cas de litiges dans l’application de l’accord ou du contrat d’assurance nationaux. En cas de désaccord persistant ou de nécessité d’une interprétation du texte national, le litige sera porté devant la commission paritaire nationale de prévoyance des non-cadres ;
- dans le cadre des grandes orientations définies par la commission paritaire nationale de prévoyance des non-cadres pour les fonds sociaux, elle assure la liaison entre le participant et l’organisme assureur et elle émet un avis sur les dossiers de demandes. Elle rend compte annuellement à la CPNPNC ;
- elle veille à garantir localement un lien avec les organismes assureurs dans le présent accord ; à cet effet, elle assure un service d’assistance technique au profit des établissements et des bénéficiaires.

### **Article 8**

#### *Fonds social*

Les bénéficiaires du régime auront accès au fonds social constitué au niveau du régime.

Le fonds social aura vocation à connaître des situations exceptionnelles et individuelles rencontrées par les bénéficiaires qui justifieraient l’attribution d’une aide spécifique du régime.

Le fonds social du régime n'intervient qu'après la sollicitation du fonds social de l'organisme assureur auquel adhère l'établissement ou à défaut de l'aide de cet organisme.

La commission paritaire régionale de prévoyance des non-cadres décidera des orientations de l'utilisation du fonds social et de sa gestion pour l'octroi des aides accordées par le fonds dans le cadre du financement fixé par le présent accord.

La CPRPNC suivra annuellement l'application des orientations décidées et les montants ou les aides alloués à ce titre.

Le règlement intérieur de la CPRPNC détermine les modalités d'application du présent article.

## **Article 9**

### *Information des salariés*

La notice d'information est rédigée par les organismes assureurs et remise aux établissements pour diffusion obligatoire aux salariés.

Cette notice unique est annexée au présent accord (annexe II).

Toute modification des droits et obligations des bénéficiaires donnera lieu à la rédaction, par les organismes assureurs, d'une nouvelle notice d'information qui sera remise par les établissements aux salariés.

Les établissements remettent à chaque salarié et à tout nouvel embauché la notice d'information détaillée.

## **Article 10**

### *Durée et entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

## **Article 11**

### *Révision et dénonciation*

### **Article 11.1**

#### *Révision*

Les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et au président de la commission paritaire régionale de prévoyance des non-cadres, accompagnée du projet de révision envisagé.

En accord avec le secrétaire, le président convoque la commission paritaire régionale de prévoyance des non-cadres pour examiner cette proposition dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande.

Après avis de la CPRPNC, son président convoque les partenaires sociaux en vue d'une négociation.

L'éventuel avenant de révision est négocié et conclu dans les formes prévues par le code du travail.

### **Article 11.2**

#### *Dénonciation*

Les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer, dans les conditions prévues par le code du travail, moyennant un préavis de 3 mois. Cette dénonciation

par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et au président de la commission paritaire régionale de prévoyance des non-cadres.

En accord avec le secrétaire, le président de la commission convoque les partenaires sociaux dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de 3 mois.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

## **Article 12**

### *Dépôt et publicité*

Le présent accord fera l'objet, à la diligence des parties, des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 22 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

UROGEC Ile-de-France ;  
SYNADIC.

#### **Syndicats de salariés :**

SNEC CFTC ;  
SYNEP CFE-CGC ;  
SNPEFP CGT ;  
FEP CFDT.

## ANNEXE

### Garanties prévoyance du personnel rémunéré par les établissements

*(En pourcentage de l'assiette des prestations.)*

	GARANTIES Accord national	GARANTIES Accord régional	CUMUL DES GARANTIES des accords (national et régional)
<b>Garanties en cas de décès</b>			
Décès toutes causes			
Versement d'un capital égal à Tout participant	300 %	–	300 %
+ Majoration par personne à charge	150 %	–	150 %
Ou en cas d'enfant à charge chaque enfant à charge bénéficiaire peut demander au moment du décès la substitution de la majoration par :			
Rente éducation :			
– moins de 6 ans	6 %	4 %	10 %
– de 6 ans à moins de 14 ans	9 %	6 %	15 %
– de 14 ans à moins de 16 ans	9 %	11 %	20 %
– de 16 ans jusqu'au 23 <sup>e</sup> anniversaire	15 %	5 %	20 %
Décès accidentel	–	100 %	100 %
Rente éducation :			
– moins de 6 ans	–	8 %	8 %
– de 6 ans à moins de 14 ans	–	12 %	12 %
– de 14 ans jusqu'au 23 <sup>e</sup> anniversaire	–	16 %	16 %
Invalidité absolue et définitive (IAD) (Les majorations pour personne à charge ne sont versées le cas échéant qu'au moment du décès)	Versement par anticipation du capital décès toutes causes		
Invalidité absolue et définitive (IAD) du conjoint ou du pacsé (postérieurement au décès du participant)			
Conjoint ou pacsé avec un enfant à charge	–	225 %	225 %
Majoration par enfant supplémentaire à charge	–	75 %	75 %
Décès postérieur ou simultané du conjoint ou du pacsé	150 % par enfant à charge	300 % réparti entre les enfants	300 % pour 1 enfant + 150 % de majoration par enfant supplémentaire

	GARANTIES Accord national	GARANTIES Accord régional	CUMUL DES GARANTIES des accords (national et régional)
Allocation obsèques en cas de décès d'une personne à charge (dans la limite des frais engagés)	–	100 % PMSS	100 % PMSS
Garanties d'obsèques en cas de décès du participant, du conjoint, du pacsé ou d'un enfant à charge			
Indemnités versées dans la limite des frais engagés		50 % PMSS	50 % PMSS
Aide immédiate (doublée en cas de décès accidentel et triplée en cas de décès accidentel de la circulation)		50 % PMSS	50 % PMSS
Naissance d'un enfant handicapé		300 % PASS	300 % PASS
<b>Garanties en cas d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité</b>			
Incapacité temporaire de travail Franchise : – participant ayant moins de 1 an d'ancienneté – participant ayant au moins 1 an d'ancienneté Indemnités journalières	Au 91 <sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu  Dès la fin des droits de maintien de salaire total et/ou partiel par l'employeur  95 % du salaire brut sous déduction des prestations sécurité sociale et des prestations versées au titre de l'accord national (92 % du salaire net)		
Invalidité Rente d'invalidité 1 <sup>re</sup> ou 2 <sup>e</sup> catégorie Rente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux compris entre 66 % et 80 % Rente d'invalidité 3 <sup>e</sup> catégorie Rente d'incapacité permanente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux supérieur ou égal à 80 %	95 % du salaire brut sous déduction des prestations sécurité sociale et des prestations versées au titre de l'accord national (92 % du salaire net)  95 % du salaire brut sous déduction des prestations sécurité sociale et des prestations versées au titre de l'accord national (94 % du salaire net) + indemnité forfaitaire égale à 50 % de la majoration pour tierce personne		

## ANNEXE I

### CONTRAT D'ASSURANCE RÉGIONAL NON CADRE

---

#### **Enseignement privé sous contrat**

Contrat conclu entre :

- d'une part, (nom assureur), institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale dont le siège est situé au (adresse) représentée par son directeur général, (nom, prénom) ;
- d'autre part, les organisations signataires de l'accord régional Ile-de-France de prévoyance des personnels non cadres.

## ANNEXE II

### NOTICE D'INFORMATION RÉSUMANT LES GARANTIES DES PERSONNELS NON CADRES

---

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

#### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

##### Article I.1

##### *Objet du contrat*

Le présent contrat d'assurance régional a pour objet la mise en œuvre des garanties de prévoyance du personnel non cadre des établissements d'enseignement privé entrant dans le champ d'application de l'accord régional de prévoyance du 22 juin 2011 (voir ci-avant) à savoir l'ensemble des salariés non cadres sous contrat de travail à la date d'effet de l'adhésion ainsi que ceux embauchés ultérieurement dans la catégorie.

Ce contrat prend place dans le cadre d'un dispositif global composé :

- de l'accord national de prévoyance des personnels non cadres du 4 mai 2011 régissant les rapports employeurs/salariés, signé par les partenaires sociaux ;
- du contrat d'assurance national souscrit auprès de (nom assureur) par les signataires de l'accord national de prévoyance des personnels non cadres du 4 mai 2011 ;
- du bulletin d'adhésion y afférent signé par l'adhérent et (nom assureur) ;
- de l'accord régional de prévoyance des personnels non cadres du 22 juin 2011 régissant les rapports employeurs/salariés, signé par les partenaires sociaux ;
- du présent contrat d'assurance régional souscrit auprès de (nom assureur) par les signataires dudit accord ;
- et pour les garanties issues de l'accord régional, du certificat d'adhésion ou de l'avenant au certificat d'adhésion signé par l'adhérent et (nom assureur), lequel ne peut être signé indépendamment du contrat national d'assurance.

L'organisme assureur s'est engagé à proposer ce contrat à l'ensemble des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord régional de prévoyance des personnels non cadres du 22 juin 2011.

Lorsque l'établissement était déjà assuré auprès de (nom assureur), le présent contrat fait suite à celui souscrit par l'établissement pour l'application de l'accord du 15 novembre 2006. La signature de l'avenant au certificat d'adhésion emporte application du présent contrat par l'établissement et autorise l'organisme assureur à constituer linéairement les provisions induites par la réforme de retraites y afférentes conformément au dispositif prévu par l'article 31 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evin).

Le maintien des garanties aux salariés en incapacité ou en invalidité dont le contrat de travail n'est pas rompu et des prestations dues au titre du contrat précédent sera organisé dans le cadre du présent contrat comme il est dit à l'article I.4 du présent contrat. Le présent contrat ne pourra être modifié sans l'accord préalable de la commission paritaire régionale de prévoyance.

Dans l'hypothèse où l'adhérent souhaiterait souscrire des garanties supérieures à celles prévues par le régime professionnel, ce régime supplémentaire ne pourrait être pris en compte au titre des résultats du présent contrat et devrait faire l'objet d'un acte séparé.

Pour l'application du présent contrat :

- le mot « organisme assureur » désigne l'institution de prévoyance garantissant les prestations ;



- le mot « adhérent » désigne l'employeur, personne physique ou personne morale, adhérant au présent contrat ;
- le mot « souscripteur » désigne les partenaires sociaux signataires de l'accord régional de prévoyance du 22 juin 2011 et du présent contrat ;
- le mot « participant » désigne le salarié assuré ;
- le mot « bénéficiaire » désigne la personne qui perçoit les prestations détaillées dans le présent contrat.

Il s'agit d'un contrat collectif obligatoire, au sens du code de la sécurité sociale.

Celui-ci est régi par la loi française. Tout document en découlant est établi en langue française.

La commission paritaire régionale de prévoyance des non-cadres peut autoriser l'adhésion des organismes contribuant au fonctionnement des établissements d'enseignement privé adhérant à l'un des organismes employeurs signataires de l'accord régional de prévoyance des personnels non cadres du 22 juin 2011 dans les conditions prévues à l'article 1.2, alinéa 2, dudit accord.

## **Article I.2**

### *Adhésion de l'établissement au présent contrat*

Pour adhérer au présent contrat, l'établissement remplit et signe un certificat d'adhésion ou un avenant au certificat d'adhésion s'il était déjà assuré par (nom assureur) dans le cadre de l'accord régional du 15 novembre 2006.

L'engagement réciproque de l'adhérent et de l'organisme assureur résulte de la signature de ce document d'adhésion par les deux parties.

La signature du certificat ou de l'avenant d'adhésion par l'organisme assureur vaut acceptation du risque, sous réserve que le certificat ou l'avenant d'adhésion soit retourné signé par l'adhérent dans les trente jours suivant la date de réception du certificat ou de l'avenant d'adhésion.

L'organisme assureur met à disposition de l'adhérent ses statuts afin notamment de l'informer des modalités de la participation de l'adhérent et des participants à la gouvernance de l'organisme assureur.

Les éventuelles modifications apportées au contrat dans les conditions de l'article I.3.2 ou sa résiliation seront portées à la connaissance de l'adhérent par l'organisme assureur.

## **Article I.3**

### *Durée, révision et résiliation*

#### **Article I.3.1**

##### *Durée*

Ce contrat est conclu pour une durée déterminée de 1 an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 et se termine le 31 décembre de la même année. Il se renouvelle ensuite par tacite reconduction le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année civile.

#### **Article I.3.2**

##### *Révision*

Conformément aux dispositions de l'accord régional de prévoyance du 22 juin 2011, le contrat d'assurance régional est susceptible d'évoluer via la rédaction d'avenants dans le cadre de la commission paritaire régionale de prévoyance.

Si une décision législative ou réglementaire ou bien une modification de l'accord régional de prévoyance venait à modifier les conditions préexistantes de l'assurance ou la portée des engagements de l'organisme assureur, les parties réviseront, à la date d'effet des modifications en cause, le présent contrat.

### **Article I.3.3**

#### *Résiliation du contrat d'assurance régional*

Les parties au présent contrat peuvent le résilier.

La résiliation est notifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception au moins 2 mois avant l'échéance annuelle du contrat, soit le 31 octobre de l'année en cours.

L'organisme assureur adressera la lettre recommandée avec avis de réception au président de la commission paritaire régionale de prévoyance, qui en communiquera la teneur aux autres parties signataires de l'accord régional de prévoyance des personnels non cadres du 22 juin 2011.

Les signataires de l'accord régional de prévoyance des personnels non cadres du 22 juin 2011 notifieront cette résiliation par lettre recommandée avec avis de réception auprès de l'organisme assureur via un mandat donné à deux d'entre eux appartenant chacun à un collègue.

La résiliation entraîne à sa date d'effet la cessation des garanties, sous réserve des dispositions concernant le maintien des garanties des participants en incapacité ou en invalidité à la date de résiliation. En tout état de cause, l'adhésion cesse à la date d'effet de la dénonciation de l'accord régional fondant le présent contrat ou à la date d'effet à laquelle l'organisme assureur n'est plus désigné.

En cas de résiliation du présent contrat, les rentes et prestations périodiques en cours sont maintenues jusqu'à leur échéance normale au niveau atteint à la date de résiliation et sans revalorisation ultérieure.

Les partenaires sociaux signataires de l'accord régional de prévoyance des personnels non cadres du 22 juin 2011 pourront demander le transfert des provisions mathématiques des rentes et prestations périodiques en cours de service et dont le fait générateur s'est produit pendant l'application du présent contrat auprès de l'un ou de plusieurs organismes assureurs désignés, sur la base des prestations au niveau atteint à la date de résiliation et des paramètres techniques réglementaires en vigueur à cette date.

### **Article I.3.4**

#### *Résiliation de l'adhésion*

L'adhérent peut dénoncer son adhésion au présent contrat par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 2 mois avant l'échéance du contrat, soit le 31 octobre de l'année en cours, sous réserve d'adhérer à l'un des autres organismes assureurs désignés par l'accord national du 4 mai 2011.

L'adhésion prend fin lorsqu'il n'y a plus de participant entrant dans le champ d'application du présent contrat. La résiliation entraîne à sa date d'effet la cessation des garanties, sauf maintien des prestations dans les conditions ci-après.

L'adhésion au présent contrat est remise en vigueur dans les mêmes conditions que celles de l'article I.2 du présent contrat, dès lors qu'un participant cotise au régime.

En cas de résiliation de l'adhésion, les garanties décès sont maintenues dans les conditions prévues aux articles 2, 7-1 et 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. Ainsi, les salariés appartenant à la catégorie de personnel bénéficiaire qui viendraient à percevoir des indemnités journalières ou une rente d'invalidité se verront maintenir les garanties décès prévues au titre du présent contrat jusqu'au terme de leur période d'incapacité ou d'invalidité, y compris en cas de rupture de leur contrat de travail ou de résiliation de l'adhésion.

Après résiliation du contrat d'adhésion, la base des prestations en cas de décès cessera d'être revalorisée.

En cas de rupture du contrat de travail du salarié bénéficiaire des indemnités journalières ou de la rente d'invalidité, les garanties décès maintenues seront celles dont il bénéficiait le jour de la rupture de son contrat de travail.

Il est spécifié expressément que les titulaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité dont le contrat de travail a été rompu antérieurement à l'adhésion ne bénéficient d'aucune garantie au titre du présent contrat.

En cas de résiliation de l'adhésion, quelle qu'en soit la cause, les prestations périodiques en cours, indemnités journalières, rente d'invalidité, rente de conjoint, rente d'éducation, sont maintenues jusqu'à leur échéance prévue au règlement au niveau qu'elles avaient atteint à la date d'effet de la résiliation.

#### **Article I.4**

##### *Prise en charge des risques en cours*

Sont considérés comme sinistres en cours les sinistres concernant les personnes se trouvant dans l'une des situations suivantes à la prise d'effet du contrat :

- les salariés et anciens salariés se trouvant en incapacité temporaire de travail, en temps partiel thérapeutique, en invalidité ou incapacité permanente et étant indemnisés à ce titre au 31 décembre 2010 ;
- les bénéficiaires de rentes éducation percevant une prestation au 31 décembre 2010.

Les parties conviennent d'organiser, en application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evin), de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 relative à la protection complémentaire et de la loi n° 2001-624 du 21 juillet 2001, la prise en charge des sinistres en cours dans les conditions suivantes :

Pour les établissements précédemment assurés au titre de l'accord du 15 novembre 2006 par (nom assureur) :

- l'organisme assureur désigné garantit le maintien des garanties décès aux assurés en arrêt de travail pour incapacité ou invalidité dont les droits à prestations sont nés antérieurement au 31 décembre 2010, et ce pendant toute la durée de leur indemnisation, ainsi que les revalorisations annuelles futures de l'assiette de calcul des prestations en cas de décès ;
- l'organisme assureur désigné garantit aussi le maintien et la revalorisation annuelle des prestations périodiques en cours de service au 31 décembre 2010 ;
- l'organisme assureur désigné prend en charge également le différentiel des garanties décès pour les salariés définis ci-dessus dont le contrat de travail n'est pas rompu au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Pour les établissements précédemment assurés auprès d'un autre organisme assureur :

- l'organisme assureur désigné garantit la revalorisation annuelle future des prestations périodiques en cours de service à la date d'adhésion au présent contrat ;
- l'organisme assureur désigné prend en charge également le différentiel des garanties décès pour les salariés définis ci-dessus dont le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion au présent contrat ;
- l'organisme assureur désigné prend en charge, le cas échéant, le différentiel de 1/10 des provisions décès pour les salariés dont le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion au présent contrat et qui sont en arrêt de travail à cette date avec une origine d'arrêt antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2002.

Pour les établissements non précédemment assurés qui viendraient à appliquer l'accord régional du 22 juin 2011 et à souscrire le présent contrat :

- l'organisme assureur désigné garantit la prise en charge et la revalorisation annuelle des prestations périodiques des personnes en arrêt de travail inscrites aux effectifs à la date d'adhésion au présent contrat.

## Article I.5

### *Redressement. – Sauvegarde. – Liquidation judiciaire*

La garantie subsiste en cas de redressement, sauvegarde ou de liquidation judiciaire de l'adhérent. L'administrateur ou le débiteur autorisé par le juge-commissaire ou le liquidateur, selon le cas, et l'organisme assureur conservent le droit de résilier l'adhésion pendant un délai de 3 mois à compter de la date du jugement de redressement, de sauvegarde ou de liquidation judiciaire. Le liquidateur s'engage à payer les cotisations relatives au maintien des garanties prévu pendant cette période de 3 mois, la portion de cotisation afférente au temps pendant lequel l'organisme assureur ne couvre plus le risque étant restituée au débiteur.

## Article I.6

### *Cessation et suspension des garanties*

#### I.6.1. Cessation des garanties

Les participants cessent d'être garantis lors de la survenance de l'un des événements suivants :

- résiliation du présent contrat régional d'assurance ou de l'adhésion ;
- rupture du contrat de travail du participant sous réserve des dispositions du présent contrat en cas de préretraite progressive, de préretraite totale, de licenciement économique ou pour inaptitude avec impossibilité de reclassement ;
- sortie du participant du champ d'application du présent contrat ;
- liquidation de la retraite de sécurité sociale, sauf cumul emploi-retraite dans les établissements et organismes visés dans l'accord régional de prévoyance des personnels non cadres du 22 juin 2011.

#### I.6.2. Suspension des garanties

Congé parental d'éducation. – Temps partiel d'éducation. – Autre congé non rémunéré

Les participants bénéficiant d'un congé parental d'éducation ou d'un temps partiel d'éducation ou d'un congé non rémunéré peuvent demander le maintien des garanties prévues au titre II.1 « Garantie décès et invalidité absolue et définitive (IAD) ».

Les modalités de ce maintien sont définies à l'annexe 3.

#### I.6.3. Maintien de garanties décès et invalidité absolue et définitive en cas de chômage total

En application de l'article 3.6.2 de l'accord régional de prévoyance des personnels non cadres du 22 juin 2011, la garantie décès et IAD est maintenue, sans contrepartie de cotisation, pendant 12 mois à compter de la fin du contrat de travail, pour tout salarié en chômage total bénéficiant d'une allocation de Pôle emploi à la suite d'un licenciement pour inaptitude à l'emploi sans possibilité de reclassement ou d'un licenciement pour motif économique.

La base des prestations est le salaire annuel brut tel que défini au présent contrat et correspondant aux 12 derniers mois d'activité.

La demande individuelle d'affiliation doit être adressée à l'organisme assureur dans les 2 mois suivant la rupture du contrat de travail du participant.

Le maintien de la garantie cesse en tout état de cause :

- à la date de fin d'indemnisation de Pôle emploi ;
- au terme d'une période maximum de 12 mois ;
- à la date de liquidation de la pension de retraite de la sécurité sociale ;
- en cas de résiliation du présent contrat, de la garantie maintenue ou du présent maintien.

## **Article I.7**

### *Cotisations*

Les taux et la répartition de la cotisation sont fixés dans l'accord régional de prévoyance des personnels non cadres du 22 juin 2011. Ils sont identiques et ouvrent droit à des prestations identiques.

Ils sont rappelés dans le bulletin d'adhésion.

## **Article I.8**

### *Assiette des cotisations*

En application de l'article 5.2 de l'accord régional de prévoyance des personnels non cadres du 22 juin 2011, l'assiette des cotisations est le salaire brut servant de base à la déclaration annuelle des salaires transmise à l'administration fiscale, sous réserve des dispositions prévues aux différentes annexes.

## **Article I.9**

### *Païement des cotisations*

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

L'adhérent est seul responsable du paiement des cotisations. A ce titre, il procède lui-même à leur calcul et à leur versement.

Chaque adhérent est débiteur de l'ensemble des cotisations dues avant la date de la résiliation, y compris la part salariale éventuelle, et ce quelle que soit la cause de ladite résiliation.

Aucune cotisation de prévoyance n'est due à l'organisme assureur sur les prestations du régime liquidées et versées par ses soins pendant toute la période de versement desdites prestations aux participants.

## **Article I.10**

### *Non-paiement des cotisations*

A défaut de paiement des cotisations dans les 10 jours suivant leur échéance, l'adhérent défaillant est mis en demeure par lettre recommandée d'effectuer son règlement.

Celui-ci est toujours redevable de la cotisation auprès de l'organisme assureur ayant recueilli son adhésion.

Cette cotisation sera majorée d'une pénalité de 2 % par mois ou par fraction de mois de retard. Les frais de recouvrement sont mis à la charge de l'adhérent.

Lors de la présentation des comptes, l'organisme assureur informera la commission paritaire régionale de prévoyance des incidents de paiement.

Les participants restent affiliés au régime et continuent à bénéficier des garanties, lesquelles sont financées dans le cadre de la mutualisation.

## **Article I.11**

### *Bordereau nominatif annuel. – Formalités*

I.11.1. L'adhérent fait parvenir à l'organisme assureur, au plus tard au 31 janvier suivant la fin de chaque exercice, sa DADS.

Il peut être demandé chaque trimestre les renseignements concernant les nouveaux participants et les participants radiés, notamment les dates d'entrée et de sortie.

I.11.2. L'adhérent informera l'organisme assureur de toute transformation intervenant dans sa situation juridique ou économique dans les meilleurs délais.

L'adhérent tient ses états de salaire et de personnel à la disposition de l'organisme assureur pour consultation éventuelle.

## **Article I.12**

### *Prestations*

Le montant et les modalités de service des prestations sont définis au titre II « Garanties ».

## **Article I.13**

### *Prescription*

Toute action dérivant du présent contrat ou de l'adhésion se prescrit par 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 l'organisme assureur en a 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.

Lorsque l'action de l'adhérent ou du participant contre l'organisme assureur a pour cause le recours d'un tiers, le délai de la prescription ne court que du jour où ce tiers a exercé une action en justice contre l'adhérent ou le participant ou a été indemnisé par celui-ci.

La prescription est portée :

- à 5 ans en ce qui concerne le risque incapacité de travail si l'organisme assureur est une institution de prévoyance ;
- à 10 ans concernant le risque décès et IAD lorsque le bénéficiaire n'est pas le participant.

La prescription est interrompue par une des causes ordinaires d'interruption de la prescription. Celle-ci peut en outre résulter de l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception.

## **Article I.14**

### *Assiette des prestations*

#### **I.14.1. Garantie décès-invalidité absolue et définitive**

L'assiette de calcul des prestations est égale aux salaires bruts soumis à cotisations au titre du présent régime et perçus au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit à prestations et déclarés à l'administration fiscale.

Cette assiette est revalorisée en fonction de la valeur du point ARRCO entre la date d'arrêt de travail et la date du nouveau fait générateur (décès, invalidité absolue et définitive, double effet).

#### **I.14.2. Garantie incapacité de travail-invalidité permanente**

L'assiette de calcul des prestations est égale aux salaires bruts soumis à cotisations au titre du présent régime perçus au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit à prestations, c'est-à-dire aux salaires bruts déclarés à l'administration fiscale.

Si le participant entrait dans le champ d'application du présent contrat depuis moins de 12 mois au moment de l'arrêt de travail, l'assiette de prestations est calculée comme si le participant était entré dans le champ depuis 12 mois.

Si le participant appartenait depuis moins de 12 mois à l'emploi dans lequel il est classé au moment de l'arrêt de travail, l'assiette des prestations est calculée comme si le participant était classé depuis 12 mois dans ce dernier.

Cette assiette est revalorisée en fonction de la valeur du point :

- de la fonction publique entre la date d'arrêt de travail et la date de passage en invalidité, si cette dernière est antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2011 ;
- ARRCO entre la date d'arrêt de travail et la date de passage en invalidité, si cette dernière est postérieure au 31 décembre 2010.

#### I.14.3. Dispositions communes

Toutefois, l'assiette des prestations est reconstituée *pro rata temporis* à partir des salaires correspondant aux mois civils de présence à temps complet au sein de l'adhérent lorsque :

- la période d'assurance est inférieure à 12 mois ;
- le salaire a été réduit ou supprimé au cours de la période de référence, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident.

Lors de la demande de prestations, l'adhérent atteste que le participant appartenait bien à la catégorie de personnel garantie à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations, et déclare ses éléments de salaires bruts et nets perçus formant le traitement de base.

L'organisme assureur peut demander les justifications nécessaires et se réserve le droit de vérifier l'exactitude des déclarations de salaires sur pièces.

### Article I.15

#### *Exclusions. – Risques non garantis*

##### I.15.1. Garantie décès-invalidité absolue et définitive. – Rente éducation

Les garanties décès, invalidité absolue et définitive (IAD), de rente éducation s'appliquent sans restriction territoriale, quelle qu'en soit la cause.

Toutefois, en cas de guerre ou de transmutation de l'atome, ces garanties n'auront d'effet que dans les conditions qui seront déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre ou en cas de transmutation de l'atome.

Enfin, en cas de meurtre du participant par un bénéficiaire, celui-ci est déchu de ses droits.

##### I.15.2. Garantie décès accidentel

La garantie décès accidentel est soumise aux mêmes exclusions que la garantie décès toutes causes et aux exclusions suivantes :

- les accidents qui résultent du fait volontaire ou intentionnel du bénéficiaire ou du participant ;
- l'utilisation de l'ULM, du deltaplane, du parachute, du parapente, de la cage et d'autres formes de vol libre (à savoir celles prises en compte par la fédération française de vol libre) ;
- la pratique du saut à l'élastique ;
- les courses, matchs, paris : lorsque le participant prend part en tant que concurrent à des compétitions sportives, matchs, paris, concours ou essais comportant l'utilisation d'animaux, de véhicules, d'embarcations à moteur ou de moyens de vols aériens ;
- la pratique de sports à titre professionnel ;
- l'état d'ivresse : lorsque le taux d'alcool du participant est égal ou supérieur au taux autorisé par la législation française en vigueur pour la conduite d'un véhicule (sauf si le bénéficiaire prouve que l'accident est sans relation avec cet état) ;
- les rixes sauf cas de légitime défense ;
- l'usage de stupéfiants ou substances médicamenteuses en dehors des limites de prescriptions médicales ;
- l'accident survenu lorsque le participant effectue des périodes militaires ou des exercices de préparation militaire.



## **Article I.16**

### *Notice d'information*

L'organisme assureur remet à l'adhérent une notice d'information relative à son adhésion, laquelle définit les garanties souscrites ainsi que les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque. La notice précise également le contenu des clauses édictant des nullités, des déchéances ou des exclusions ou limitations de garantie ainsi que les délais de prescription.

L'adhérent est tenu de remettre cette notice à chaque participant. L'organisme assureur remet à l'adhérent le nombre d'exemplaires correspondant au nombre de participants.

Lorsque des modifications sont apportées aux droits et obligations des participants, l'adhérent est également tenu d'informer chaque participant concerné en lui remettant une notice établie à cet effet par l'organisme assureur.

La preuve de la remise de la notice et de l'information relatives aux modifications contractuelles incombe à l'adhérent.

Chaque organisme assureur indiquera les modalités de ses actions sociales ou de ses aides accessibles aux participants en annexe de cette notice.

## **Article I.17**

### *Election de domicile*

Pour la souscription et l'exécution des adhésions établies en vue de l'application de l'accord régional de prévoyance des personnels non cadres du 22 juin 2011, les adhérents doivent faire obligatoirement élection de domicile en France ou dans un pays membre de l'Union européenne.

Si l'adhérent a son siège social en dehors du territoire français, il doit désigner dans ce territoire un correspondant qui se porte garant de l'exécution du contrat, notamment en ce qui concerne le paiement des cotisations.

## **Article I.18**

### *Législation relative au traitement des données à caractère personnel*

L'adhérent s'engage à communiquer à l'organisme assureur les informations concernant les participants dans le strict respect de la législation relative au traitement des données à caractère personnel en vigueur. Ces informations pourront être communiquées au réassureur, aux organismes professionnels habilités, ainsi qu'à tous ceux intervenant dans la gestion et l'exécution de l'adhésion.

En retour, les participants ont un libre accès aux informations les concernant, conformément à la législation précitée en vigueur. Pour les consulter, s'y opposer, ou demander leur rectification, il leur suffit de prendre contact avec l'organisme assureur.

## **Article I.19**

### *Recours contre tiers responsable*

En cas d'accident, l'organisme assureur est subrogé de plein droit dans les actions à entreprendre contre le tiers responsable dans la limite des prestations à caractère indemnitaire qu'il a versées à un participant ou à un ayant droit.

## **Article I.20**

### *Contrôle de l'organisme assureur*

L'organisme assureur est soumis au contrôle de l'autorité de contrôle prudentiel (ACP) située 61, rue Taitbout, 75009 Paris.



## **Article I.21**

### *Fausse déclaration*

Les déclarations faites tant par l'adhérent et, le cas échéant, par une personne habilitée que par le participant servent de base à la garantie. A ce titre, elles constituent un élément essentiel de l'adhésion. Aussi l'organisme assureur se réserve la possibilité de vérifier les données communiquées.

En cas de réticence ou de fausse déclaration intentionnelle de l'adhérent, l'organisme assureur pourra demander l'annulation de l'adhésion. En cas de réticence ou de fausse déclaration intentionnelle du participant, la garantie accordée à celui-ci est nulle.

Dans ces deux cas, les cotisations payées demeurent acquises à l'organisme assureur.

## **Article I.22**

### *Médiation*

Toutes les réclamations d'un participant et d'un adhérent relatives à l'exécution du contrat devront être envoyées à l'organisme assureur.

Si un désaccord persistait après la réponse donnée par l'organisme assureur et après épuisement des procédures internes de réclamations, les entreprises adhérentes, les participants, bénéficiaires et ayants droit pourront s'adresser au médiateur du CTIP, sans préjudice d'une action devant la commission paritaire régionale, la commission paritaire nationale ou le tribunal compétent.

Les conditions d'accès au médiateur du CTIP seront alors communiquées au demandeur sur simple demande à l'organisme assureur.

## **TITRE II**

## **GARANTIES**

### **CHAPITRE I<sup>er</sup>**

#### **GARANTIE DÉCÈS-INVALIDITÉ ABSOLUE ET DÉFINITIVE (IAD)**

## **Article II.1**

### *Objet de la garantie*

La garantie décès-IAD a pour objet, si un participant décède, le paiement aux bénéficiaires désignés d'un capital, sous réserve des exclusions visées à l'article I.15 du présent contrat, à savoir :

- le versement d'une rente éducation en cas de décès du participant, en substitution de la majoration pour personne à charge prévue par l'accord national de prévoyance du 4 mai 2011 ;
- le versement d'un capital en cas de décès accidentel du participant, en supplément du capital décès prévu par l'accord national de prévoyance du 4 mai 2011 ;
- le versement d'un capital au profit de chaque enfant à charge en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint ou du partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité ;
- le versement d'un capital en cas d'invalidité absolue et définitive du conjoint ou du partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité postérieure au décès du participant ;
- le versement d'un capital dit « allocation obsèques » en cas de prédécès du conjoint à charge ou du partenaire à charge lié au participant par un pacte civil de solidarité ou d'un enfant à charge ;
- le versement d'une indemnité forfaitaire dite « garantie obsèques » en cas de décès du participant ou de son conjoint à charge ou de son partenaire à charge lié au participant par un pacte civil de solidarité ou d'un enfant à charge ;
- le versement d'une indemnité en cas de naissance d'un enfant mongolien, aveugle ou handicapé.

## Article II.2

### *Montant de la garantie*

#### Rente éducation en cas de décès du participant

En substitution de la majoration du capital décès pour personne à charge à laquelle il peut prétendre au titre de l'accord national de prévoyance du 4 mai 2011, tout enfant peut percevoir, à la place, une rente éducation comme suit :

- de moins de 6 ans : 4 % ;
- de 6 ans au 14<sup>e</sup> anniversaire : 6 % ;
- de 14 ans au 16<sup>e</sup> anniversaire : 11 % ;
- de 16 ans au 23<sup>e</sup> anniversaire : 5 %.

Le montant de cette rente est fixé en pourcentage de l'assiette des prestations définie à l'article 1.14 du présent contrat.

Le choix de cette substitution doit être effectué, au moment du décès du participant, par tout enfant bénéficiaire de la majoration pour enfant à charge prévue au niveau national.

Lorsque celui-ci ne bénéficie pas de la capacité juridique, le choix est effectué par son représentant légal.

#### Décès accidentel du participant

En cas de décès accidentel du participant, il est versé, en supplément du capital décès prévu par l'accord national de prévoyance du 4 mai 2011, un capital égal à 100 % de l'assiette des prestations définie à l'article I.14 du présent contrat.

#### Décès postérieur ou simultané du conjoint à charge ou du pacsé à charge

En cas de décès postérieur ou simultané du conjoint ou du partenaire avec lequel le participant était lié par un pacte civil de solidarité au moment du décès, le(s) enfant(s) bénéficiaire(s) reçoit(nt) un second capital en supplément de celui versé au titre de la garantie capital décès telle que prévue par l'accord national de prévoyance du 4 mai 2011.

Ce second capital est égal à 300 % de l'assiette des prestations définie à l'article I.14 du présent contrat et est réparti, entre les enfants bénéficiaires tels que définis à l'article II.4, par parts égales entre eux.

Le conjoint, le partenaire avec lequel le participant était lié par un pacte civil de solidarité et les enfants bénéficiaires sont ceux définis à l'article II.4 ci-après.

#### Invalidité absolue et définitive (IAD) du conjoint à charge ou du pacsé à charge

Lorsqu'un participant décède en laissant à la charge de son conjoint ou de son partenaire avec lequel il était lié par un pacte civil de solidarité un ou plusieurs enfants qui étaient à sa charge, et que ce conjoint (ou partenaire) est reconnu en état d'invalidité absolue et définitive, ce dernier bénéficie d'un capital versé fixé en pourcentage de l'assiette des prestations définie à l'article I.14 du présent contrat, comme suit :

Capital versé avec un enfant à charge : 225 %.

Majoration par enfant supplémentaire à charge : 75 %.

Le conjoint, le partenaire avec lequel le participant était lié par un pacte civil de solidarité et les enfants à charge sont ceux définis à l'article II.4 ci-après.

#### Allocation obsèques

Cette prestation est due en cas de prédécès d'une personne à charge.

Le montant de l'indemnité est fixé à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès, dans la limite des frais d'obsèques réellement engagés.

Les personnes à charge sont celles définies à l'article II.4 ci-après.

#### Garantie obsèques

La présente garantie est due en cas de décès :

- du participant ;
- du conjoint du participant ou du partenaire avec lequel il était lié par un pacte civil de solidarité au moment du décès ;
- d'un enfant à charge.

Le montant de l'indemnité est fixé à 50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour décès, dans la limite des frais d'obsèques réellement engagés.

Il est en outre versé une aide immédiate d'un montant équivalent, doublée en cas de décès accidentel et triplée en cas de décès accidentel de la circulation.

Les enfants à charge sont ceux définis à l'article II.4 ci-après.

#### Indemnité en cas de naissance d'un enfant mongolien, aveugle ou handicapé

En cas de naissance d'un enfant mongolien, aveugle ou handicapé, et à condition que l'enfant vive au moins 90 jours, il est versé une indemnité égale à 300 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

La notion d'enfant mongolien, aveugle ou handicapé est définie à l'article II.4 ci-après.

### **Article II.3**

#### *Bénéficiaires*

##### Décès accidentel du participant

##### Désignation type

En cas de décès accidentel d'un participant, et dans la mesure où il n'a fait aucune désignation particulière, le capital accidentel est versé dans les mêmes conditions que le capital de base par priorité :

- à son conjoint survivant non divorcé ni séparé judiciairement ;
- à défaut, à son partenaire survivant avec lequel il était lié par un pacte civil de solidarité au jour du décès ;
- à défaut, par parts égales, à ses enfants (légitimes, reconnus ou adoptifs) vivants ou représentés ;
- à défaut, à ses parents, par parts égales, et en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité ;
- à défaut, à ses autres ascendants vivants, par parts égales ;
- à défaut, à ses héritiers, selon la dévolution successorale.

Pour être bénéficiaire du capital décès accidentel, le concubin doit avoir fait l'objet d'une désignation particulière.

##### Désignation particulière

S'agissant des capitaux décès, le participant peut désigner un ou plusieurs bénéficiaires de son choix.

Le participant doit informer l'organisme assureur de sa désignation particulière par écrit. Elle peut prendre la forme d'un acte sous seing privé ou d'un acte authentique. En tout état de cause, chaque désignation particulière devra avoir été reçue par l'organisme assureur avant le décès du participant.

Lorsque l'organisme assureur est informé du décès, il avise le bénéficiaire, si ses coordonnées ont été portées à sa connaissance lors de la désignation.

En tout état de cause, la désignation type des bénéficiaires s'applique dans les cas suivants :

- si tous les bénéficiaires désignés décèdent avant le participant ;
- ou si le participant et tous les bénéficiaires désignés décèdent ensemble au cours d'un même événement sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès. Dans ce cas, le participant est présumé avoir survécu.

En cas de prédécès d'un bénéficiaire, la part lui revenant sera versée à ses enfants vivants ou représentés par parts égales et, à défaut, à ses héritiers au sens de la dévolution successorale.

Ainsi, le capital décès accidentel est versé au(x) même(s) bénéficiaire(s) que celui (ou ceux) du capital décès de base prévu au titre de l'accord national du 4 mai 2011.

#### Décès postérieur ou simultané du conjoint à charge ou du pacsé à charge

Le capital y afférent est versé par parts égales entre eux à chaque enfant bénéficiaire tel que défini à l'article II.4 ci-après s'il jouit de la capacité juridique ou à son représentant légal, dans le cas contraire.

#### Invalidité absolue et définitive (IAD) du conjoint à charge ou du pacsé à charge

Le capital est versé au conjoint ou au partenaire avec lequel le participant était lié par un pacte civil de solidarité lui-même ou à son représentant légal.

#### Allocation obsèques

Le capital est versé au participant lui-même, dans la limite des frais engagés.

#### Garantie obsèques

Cette allocation est versée à celui qui a payé la facture des pompes funèbres, sur justificatif des dépenses et dans la limite des frais engagés.

#### Indemnité en cas de naissance d'un enfant mongolien, aveugle ou handicapé

L'indemnité est versée au participant lui-même.

### **Article II.4**

#### *Définitions*

##### Personnes à charge

Sont considérées comme personnes à charge :

- le conjoint (époux ou épouse du participant non divorcé ni séparé judiciairement) à charge reconnu comme tel par le code de la sécurité sociale ;
- le partenaire avec lequel le participant était lié par un pacte civil de solidarité au moment du décès (dans les conditions prévues aux articles L. 515-1 et suivants du code civil) à charge reconnu comme tel par le code de la sécurité sociale ;
- les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, reconnus ou adoptifs, sous réserve de remplir les conditions cumulatives suivantes :
  - être âgés de moins de 23 ans ;
  - vivre au foyer ou entrer en ligne de compte pour la détermination du nombre de parts en vue du calcul de l'impôt sur le revenu ;
  - ne pas avoir commencé à exercer une activité professionnelle rémunérée continue à temps plein depuis plus de 3 mois (les enfants effectuant des stages de formation professionnelle ou sous contrat d'apprentissage ne sont pas considérés comme exerçant une activité rémunérée).

Toutefois, les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, reconnus ou adoptifs, sont considérés comme à charge sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21<sup>e</sup> anniversaire équivalant à l'invalidité de 2<sup>e</sup> catégorie ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical du médecin-conseil de l'organisme assureur ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

La situation de famille à retenir est celle existant au moment du décès.

Toutefois, l'enfant né viable moins de 301 jours après le décès du participant entre en ligne de compte pour le calcul du capital. La majoration du capital correspondante est réglée sur présentation d'un extrait de l'acte de naissance.

#### Invalidité absolue et définitive

L'invalidité absolue et définitive est assimilée au décès si l'état du participant le conduit à remplir les conditions cumulatives suivantes :

- se produire au cours de la période des garanties ;
- donner lieu à reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie ou d'une pension d'incapacité permanente supérieure ou égale à 80 % au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles l'obligeant à recourir sa vie durant à l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie.

Le capital est versé au participant lui-même ou à son représentant légal. Le versement du capital met fin à la garantie capital décès de base du participant.

#### Décès postérieur ou simultané du conjoint à charge ou du pacsé à charge

Cette garantie s'applique en complément de la garantie capital décès souscrite dans le cadre de l'accord national de prévoyance du 4 mai 2011, en cas de décès du conjoint non remarié ou du partenaire avec lequel le participant était lié par un pacte civil de solidarité, que le décès du conjoint ou du partenaire avec lequel le participant était lié par un pacte civil de solidarité soit simultané ou postérieur au décès du participant, et alors qu'il reste des enfants à charge.

Par décès simultané, il faut entendre le décès des 2 conjoints au cours d'un même événement sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès.

Par décès postérieur, il faut entendre le décès du conjoint dans les 12 mois qui suivent le décès du participant.

Les bénéficiaires sont les enfants encore à charge du conjoint ou du partenaire avec lequel le participant était lié par un pacte civil de solidarité tels que définis ci-dessus, dans la mesure où ils étaient déjà à la charge du participant lors de son décès.

En cas de décès du participant et du ou des bénéficiaires au cours d'un même événement sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès, le participant est présumé avoir survécu. Cependant, cette clause ne fait pas échec à la liquidation des prestations prévues au présent paragraphe.

Cette garantie cesse pour l'ensemble des enfants en cas de résiliation de l'adhésion entre le décès du participant et celui du conjoint survivant.

#### Accident

On entend par accident toute atteinte corporelle non intentionnelle de la part du participant, provenant de l'action soudaine et fortuite d'une cause extérieure. Aussi, l'institution n'est pas tenue par la définition de l'accident retenue par la sécurité sociale, notamment en matière d'accident du travail.

Le décès n'est pas considéré comme accidentel lorsqu'il est survenu à la suite d'une intervention chirurgicale. De même, les affections vasculaires, cérébrales ou cardiaques, les affections coronariennes, l'infarctus du myocarde ne sont pas considérés comme des accidents.

Par accident de la circulation, il faut entendre, et ce exclusivement l'accident provoqué :

- par un véhicule quelconque, un piéton ou un animal, lorsque le participant circule à pied sur une voie publique ou privée ;
- par l'usage, comme conducteur ou passager, d'un moyen de transport public ou privé par voie de terre ;
- par l'usage, comme passager seulement, d'un moyen de transport (public ou privé) par voie de fer, d'air ou d'eau.

Le décès doit intervenir dans les 6 mois à compter de la date de l'accident.

La preuve de la relation directe de cause à effet entre l'accident et le décès ainsi que la preuve de la nature de l'accident incombent aux bénéficiaires.

#### Allocation obsèques

Cette garantie s'applique en cas de prédécès du conjoint à charge ou du partenaire à charge avec lequel le participant était lié par un pacte civil de solidarité ou d'un enfant à charge du participant assuré.

Dans le cas d'un enfant mort-né après le 7<sup>e</sup> mois de grossesse, ce dernier devra être inscrit sur le livret de famille pour ouvrir droit au versement de la prestation par (nom assureur).

#### Garantie obsèques

La présente garantie a pour objet le versement d'une indemnité forfaitaire en cas de décès, pendant la période d'affiliation, d'un participant, de son conjoint ou partenaire avec lequel il était lié par un pacte civil de solidarité au moment du décès ou d'un enfant à charge.

Dans le cas d'un enfant mort-né après le 7<sup>e</sup> mois de grossesse, ce dernier devra être inscrit sur le livret de famille pour ouvrir droit au versement de la prestation par (nom assureur).

#### Enfant mongolien, aveugle ou handicapé

Les enfants mongoliens, aveugles ou handicapés sont ceux atteints d'une infirmité physique et/ou mentale qui les empêche d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal tel que défini par l'article 199 *septies* (2°) du code général des impôts.

### Article II.5

#### *Durée et paiement de la rente éducation optionnelle*

Le montant de la rente est progressif avec l'âge de l'enfant. L'augmentation du montant de la rente intervient le 1<sup>er</sup> jour du mois civil qui suit les 6<sup>e</sup>, 14<sup>e</sup> et 16<sup>e</sup> anniversaires de l'enfant, conformément aux tranches d'âge définies à l'article II.2 ci-dessus.

La rente est payable trimestriellement, à terme échu, sous condition de vie.

La rente prend effet au jour du décès du participant. Elle cesse le jour précédant la date à laquelle l'enfant cesse d'être bénéficiaire.

Chaque rente est versée à l'enfant bénéficiaire s'il a la capacité juridique ou à son représentant légal dans le cas contraire.

La justification de l'existence et des droits des enfants bénéficiaires pourra être demandée par l'organisme assureur lors de chaque paiement.

### Article II.6

#### *Revalorisation des rentes éducation optionnelles*

Les rentes sont revalorisées en fonction de l'évolution de la valeur du point ARRCO entre la date du décès et la date d'échéance trimestrielle de la prestation correspondante.

Les conséquences de la résiliation d'adhésion sur la présente garantie sont précisées à l'article I.3 du présent contrat.

## **Article II.7**

### *Pièces à fournir en cas de sinistre*

L'adhérent constitue, pour chaque sinistre, un dossier de demande de prestations en utilisant l'imprimé mis à sa disposition par l'organisme assureur.

Ce dossier doit être accompagné des pièces justificatives suivantes :

#### **I. – En cas de décès**

Dans tous les cas :

1. Extrait d'acte de décès original ;
2. Copie intégrale du (ou des) livret(s) de famille ;
3. Le cas échéant, le choix de l'option retenue par le(s) bénéficiaire(s) (majoration pour enfant à charge ou rente éducation) ;
4. Extrait d'acte de naissance, comportant les mentions marginales et datant de moins de 3 mois, du participant décédé et du ou des bénéficiaires ;
5. Copie des bulletins de salaire correspondant aux 12 mois précédant l'arrêt de travail ou le décès ;
6. Un certificat médical précisant la cause du décès ;

En complément :

7. Si le décès est précédé d'un arrêt de travail : bordereau de la sécurité sociale précisant les périodes indemnisées ;
8. S'il existe des personnes à charge (au sens du contrat d'adhésion) : en tout état de cause, photocopie de la dernière feuille d'imposition ou une attestation du centre d'imposition, ainsi que, le cas échéant, la déclaration de revenus sur laquelle figurent les enfants majeurs fiscalement rattachés ;
9. En cas de versement d'une rente éducation, sera demandé chaque année soit un certificat de scolarité, soit une attestation d'inscription à Pôle emploi, et à défaut une attestation sur l'honneur d'absence d'activité à temps plein rémunérée depuis 3 mois ;
10. Si le bénéficiaire est mineur : ordonnance du juge des tutelles autorisant le règlement sous la responsabilité de l'administrateur légal ;
11. Si le participant est célibataire, veuf ou divorcé : acte de notoriété,
12. En cas de disparition du participant : document fourni par le tribunal compétent entérinant les faits ;
13. Photocopie de la carte nationale d'identité des bénéficiaires s'ils sont différents du conjoint et/ou des enfants à charge ;
14. Photocopie du pacte civil de solidarité délivré par le greffe du tribunal d'instance ;
15. Copie de l'attestation de la sécurité sociale du participant décédé ;
16. Si le décès est consécutif à un accident : un document apportant la preuve de la relation de cause à effet entre l'accident et le décès (procès-verbal de gendarmerie ou copie du rapport de police...) ainsi que, le cas échéant, des coupures de presse ;
17. En cas de disparition : un document fourni par le tribunal compétent entérinant les faits.

#### **II. – Pour le versement de l'allocation obsèques et/ou de la garantie obsèques**

1. Extrait d'acte de décès original ;



2. Copie intégrale du (ou des) livret(s) de famille ;
  3. Extrait d'acte de naissance, comportant les mentions marginales et datant de moins de 3 mois, de la personne décédée ;
  4. Facture acquittée des frais d'obsèques ;
  5. Le RIB de la personne les ayant acquittés et/ou, le cas échéant, le RIB du participant ;
- En complément, selon le cas :
6. Photocopie du pacte civil de solidarité délivré par le greffe du tribunal d'instance, en cas de décès du partenaire pacsé à charge ;
  7. Copie de l'attestation de la sécurité sociale du participant, en cas de décès du conjoint ou partenaire pacsé à charge ;
  8. Copie de la dernière déclaration de revenu et du dernier avis fiscal, en cas de décès d'un enfant majeur à charge ;
  9. En cas de décès d'un enfant majeur à charge handicapé, en cas d'invalidité reconnue avant son 21<sup>e</sup> anniversaire : un certificat médical précisant la date de départ et la nature de l'invalidité de l'enfant, l'attestation d'allocation adulte handicapé et/ou la photocopie de la carte d'invalidité civile ;
  10. Pour un enfant mort-né après le 7<sup>e</sup> mois de grossesse : copie du livret de famille sur lequel figure l'inscription de l'enfant.

### III. – En cas d'invalidité absolue et définitive

1. Attestation médicale fournie par l'organisme assureur et complétée par le médecin traitant ;
2. Copie certifiée conforme du livret de famille ;
3. Le cas échéant, les pièces justificatives prévues en cas de décès énumérées au point 8 ;
4. Le cas échéant, les pièces justificatives prévues en cas de décès du participant énumérées aux points 2, 4 et 8 du paragraphe ci-dessus ;
5. Notification d'attribution de la sécurité sociale d'une rente de 3<sup>e</sup> catégorie d'invalidité ou d'une rente dont le taux d'incapacité permanente est supérieur ou égal à 80 % et faisant apparaître l'allocation pour tierce personne.

### IV. – En cas de naissance d'un enfant mongolien, aveugle ou handicapé

1. Certificat médical attestant de la nature de l'infirmité physique et/ou mentale dont est (sont) atteint(s) le (ou les) enfant(s) bénéficiaire(s) et qui l'empêche d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle dans les conditions équivalant à celles d'une personne dite « valide » ;
2. Toute pièce justifiant le handicap.

En tout état de cause, l'organisme assureur pourra demander toutes pièces utiles à l'instruction du dossier.

## CHAPITRE II

### GARANTIE RENTE ÉDUCATION

#### **Article II.8**

##### *Objet de la garantie*

La garantie rente éducation définie au présent contrat a pour objet, en cas de décès du participant assuré pendant la durée de l'assurance, le service d'une rente éducation à chacun des enfants bénéficiaires.



Cette garantie spécifique est différente de celle prévue au chapitre I<sup>er</sup> « Rente éducation en cas de décès du participant » qui est optionnelle et qui s'obtient par réduction du capital garanti au titre de l'accord national du 4 mai 2011, pour les participants ayant fait ce choix.

La garantie est accordée sous réserve des exclusions visées à l'article I.15 du présent contrat.

## **Article II.9**

### *Montant et définition des prestations*

(Nom assureur) constitue sur la tête des enfants bénéficiaires une rente temporaire immédiate dont le montant est progressif avec l'âge de l'enfant. Le montant annuel de la rente est fixé comme suit en pourcentage du traitement de base :

- de moins de 6 ans : 8 % ;
- de 6 ans au 14<sup>e</sup> anniversaire : 12 % ;
- de 14 ans au 23<sup>e</sup> anniversaire : 16 %.

L'augmentation du montant de la rente intervient le premier jour du mois civil qui suit les 6<sup>e</sup> et 14<sup>e</sup> anniversaires de l'enfant.

## **Article II.10**

### *Enfants bénéficiaires*

Pour la notion d'enfant bénéficiaire de la garantie rente éducation, il convient de se reporter à l'article II.4 du présent contrat, étant précisé que les conditions relatives à la scolarité, à l'affiliation au régime de la sécurité sociale des étudiants ou au bénéfice des allocations pour adultes handicapés, doivent être réalisées dès le décès du participant.

## **Article II.11**

### *Durée et paiement*

La rente est payable trimestriellement, à terme échu, sous condition de vie.

La rente prend effet au jour du décès du participant. Elle cesse le jour précédant la date à laquelle l'enfant cesse d'être bénéficiaire.

Chaque rente est versée à l'enfant bénéficiaire s'il a la capacité juridique ou à son représentant légal dans le cas contraire.

La justification de l'existence et des droits des enfants bénéficiaires pourra être demandée par l'organisme assureur lors de chaque paiement.

## **Article II.12**

### *Revalorisation*

Les rentes sont revalorisées en fonction de l'évolution de la valeur du point ARRCO entre la date du décès et la date d'échéance trimestrielle de la prestation correspondante.

Les conséquences de la résiliation d'adhésion sur la présente garantie sont précisées à l'article I.3 du présent contrat.

## **CHAPITRE III**

### **GARANTIE INCAPACITÉ DE TRAVAIL-INVALIDITÉ PERMANENTE**

## **Article III.13**

### *Objet de la garantie*

La garantie incapacité de travail-invalidité permanente définie au présent chapitre a pour objet, si un participant est en état d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité permanente pour

maladie, accident, congé de maternité, congé de paternité ou congé d'adoption pendant la durée de validité des garanties, le service de prestations périodiques.

Ces prestations périodiques sont versées sous forme :

- d'indemnités journalières complémentaires, en cas d'incapacité temporaire totale ou partielle de travail survenue pendant la période d'affiliation du participant et ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ;
- de rentes complémentaires, en cas d'invalidité permanente survenue pendant la période d'affiliation du participant et ouvrant droit à la pension d'invalidité de la sécurité sociale ;
- d'indemnités journalières ou de rentes complémentaires d'invalidité, en cas d'incapacité temporaire ou d'incapacité permanente survenue pendant la période d'affiliation du participant et ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale au titre de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

Dans l'hypothèse où les indemnités journalières perçues de la sécurité sociale ou de tout autre organisme seraient réduites pour cause de sanction, celles-ci seront réputées avoir été versées à leur taux normal pour le calcul des prestations servies par l'organisme assureur.

Les participants qui ne rempliraient pas, en cas d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident, les conditions de durée d'activité nécessaires à l'ouverture du droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale, tout en remplissant les conditions requises aux articles II.14 et II.15 ci-dessous, percevront néanmoins de l'organisme assureur les prestations incapacité de travail et invalidité permanente prévues au présent chapitre. Celles-ci seront calculées sous déduction d'une prestation sécurité sociale reconstituée.

### **Article III.14**

#### *Admission au titre de la garantie*

L'admission au titre de la garantie incapacité de travail - invalidité permanente concerne :

- le participant présent au travail au jour de la prise d'effet de l'adhésion ;
- le participant en arrêt de travail à cette date dans les conditions prévues à l'article I.4 du présent contrat.

### **Article III.15**

#### *Conditions de travail effectif et d'ancienneté*

Pour bénéficier des garanties incapacité de travail - invalidité permanente, le participant devra, à la date d'arrêt de travail, justifier d'un mois au moins de travail effectif au cours des 18 derniers mois dans un ou plusieurs établissements relevant du champ d'application de l'accord régional de prévoyance du 22 juin 2011.

Sont assimilées à des périodes de travail effectif les périodes ayant donné lieu au versement de prestations en application dudit accord ainsi que toutes les périodes assimilées à du temps de travail effectif par la loi.

Ces conditions ne s'appliquent pas si :

- l'état d'incapacité ou d'invalidité résulte d'un accident du travail survenu après l'embauche dans l'établissement ou d'une maladie professionnelle contractée dans l'établissement ;
- le participant justifie d'au moins 1 an d'ancienneté continue ou discontinue dans un ou plusieurs établissements relevant de l'accord régional du 22 juin 2011.

### **Article III.16**

#### *Indemnités journalières complémentaires*

Tout participant qui remplit les conditions prévues par l'article II.10 du présent chapitre et qui, durant la période d'affiliation, a dû cesser son travail par suite de maladie, d'accident, de congé de maternité, de congé de paternité ou de congé d'adoption et qui perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale, peut bénéficier d'indemnités journalières complémentaires.

#### **Franchise**

L'indemnité journalière est versée :

- pour les participants ayant moins de 1 an d'ancienneté : après 90 jours continus d'arrêt de travail, soit au 91<sup>e</sup> jour ;
- pour les participants ayant au moins un an d'ancienneté : à compter de l'expiration de la période de maintien de salaire total et/ou en complément du maintien de salaire partiel, résultant des accords en vigueur chez l'adhérent ou de la législation en vigueur.

L'ancienneté est appréciée dans les établissements relevant de l'accord régional du 22 juin 2011 quelles que soient les fonctions exercées.

La franchise est décomptée à partir du premier jour d'arrêt de travail. Toute période de travail dans le cadre d'un temps partiel pour raison thérapeutique prise en charge par la sécurité sociale est considérée comme période d'interruption de travail prise en compte pour le calcul de la franchise. Toutefois, la période du congé légal ou conventionnel de maternité, de paternité ou d'adoption n'est pas prise en considération pour la détermination de la franchise.

#### **Montant des indemnités journalières complémentaires <sup>(1)</sup>**

Le montant de l'indemnité journalière versée au participant est fixé à 95 % de la 365<sup>e</sup> partie du salaire brut annuel défini à l'article I.14 du présent contrat sous déduction des prestations brutes versées au même titre par la sécurité sociale, des prestations versées dans le cadre de l'accord national du 4 mai 2011 et éventuellement du salaire brut maintenu par l'adhérent.

En cas de dépassement de cette limite, les prestations servies par l'organisme assureur seraient alors réduites à due concurrence.

Les prestations incapacité pour les périodes d'indemnisation débutant postérieurement au 31 décembre 2010, pour les salariés relevant de l'accord du 15 novembre 2006 et déjà garantis par (nom assureur), ne seront pas minorées en cas de versement de primes, rappels de salaire, augmentations de salaires sur activité partielle ou augmentations des indemnités versées par la sécurité sociale.

Dans tous les cas, le participant ne pourra percevoir plus de 100 % du salaire net de référence afférent à la période indemnisée (y compris les salaires et indemnités versées par la sécurité sociale nettes de charges sur les revenus de remplacement [CGS CRDS] et autres organismes assureurs, hors évolutions et primes perçues ultérieurement).

### **Article III.17**

#### *Paiement et durée des indemnités journalières complémentaires*

Les indemnités journalières de l'organisme assureur sont servies sur présentation des décomptes de la sécurité sociale.

Elles sont servies tant que dure l'incapacité de travail et que le participant perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale.

(1) Sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale et au titre de l'accord national de prévoyance du 4 mai 2011.

Pendant toute la durée du contrat de travail liant le participant à l'adhérent, les indemnités journalières sont versées à l'adhérent. Après rupture du contrat de travail, les indemnités journalières sont versées au participant.

Elles cessent :

- au jour où les indemnités de la sécurité sociale prennent fin ;
- à la date d'attribution par la sécurité sociale d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité permanente ou d'une pension pour inaptitude ;
- au jour où le participant obtient la liquidation d'une pension vieillesse de la sécurité sociale, sauf dans le cas d'un cumul emploi-retraite.

Les conséquences au regard du service des indemnités journalières de l'organisme assureur d'une résiliation de l'adhésion de l'adhérent sont exposées à l'article I.3 du présent contrat.

### **Article III.18**

#### *Reprise du travail. – Rechute*

Tout nouvel arrêt de travail imputable à une maladie ou à un accident ayant déjà donné lieu à paiement des indemnités journalières complémentaires et qui est indemnisé sans délai de franchise par la sécurité sociale est considéré comme une rechute.

#### INVALIDITÉ PERMANENTE

### **Article III.19**

#### *Invalidité permanente*

Tout participant classé en invalidité à la suite d'une maladie ou d'un accident survenu pendant la période d'affiliation et bénéficiant à ce titre d'une pension de 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie versée au titre de l'article L. 341-1 du code de la sécurité sociale bénéficie d'une rente complémentaire d'invalidité.

En vue de la détermination du montant de la pension, les participants sont classés dans l'une des catégories d'invalidité visées à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale :

- 1<sup>re</sup> catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- 2<sup>e</sup> catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;
- 3<sup>e</sup> catégorie : invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

#### Montant de la rente <sup>(1)</sup>

Le montant annuel de la rente versée au participant est fixé à 95 % du salaire brut défini à l'article I.14 du présent contrat sous déduction des prestations brutes versées au même titre par la sécurité sociale, des prestations versées dans le cadre de l'accord national du 4 mai 2011 et éventuellement du salaire brut partiel maintenu par l'adhérent, dans la limite de la règle de cumul visée ci-dessous.

Les prestations invalidité pour les périodes d'indemnisation débutant postérieurement au 31 décembre 2010, pour les salariés relevant des accords du 15 novembre 2006 et déjà garantis par (nom assureur), ne seront pas minorées en cas de versement de primes, rappels de salaire, augmentations de salaires sur activité partielle ou augmentations des indemnités versées par la sécurité sociale.

---

(1) Sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale et au titre de l'accord national de prévoyance du 4 mai 2011.

Dans tous les cas, le participant ne peut percevoir un montant total, tous salaires et prestations confondus (à l'exclusion de la majoration pour tierce majoration versée par la sécurité sociale), supérieur à son salaire net d'activité revalorisé (hors évolutions et primes perçues ultérieurement au titre du temps travaillé) reconstitué sur la base du temps d'activité déclaré au moment du fait générateur.

### **Article III.20**

#### *Paielement et durée des rentes d'invalidité*

Les rentes complémentaires d'invalidité sont servies sur présentation des décomptes de la sécurité sociale, trimestriellement, à terme échu, le premier et le dernier terme pouvant ne comprendre qu'un prorata de rente.

Elles sont servies tant que dure l'invalidité et que le participant perçoit une pension d'invalidité de la sécurité sociale.

Elles cessent :

- au jour où le participant cesse de percevoir la pension d'invalidité de la sécurité sociale ;
- au jour du décès du participant ;
- à la date d'attribution d'une pension pour inaptitude au travail ;
- au jour où le participant obtient la liquidation d'une pension de vieillesse de la sécurité sociale.

### **Article III.21**

#### *Dispositions applicables en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle*

##### **1. En cas d'incapacité temporaire**

Les modalités et durée de paiement de cette prestation sont identiques à celles des indemnités journalières complémentaires telles que définies aux articles III.16, III.17 et III.18 du présent contrat.

##### **2. En cas d'incapacité permanente**

L'incapacité permanente :

- d'un taux supérieur ou égal à 66 % et inférieur à 80 % est assimilée à l'invalidité 2<sup>e</sup> catégorie ;
- d'un taux supérieur ou égal à 80 % est assimilée à l'invalidité 3<sup>e</sup> catégorie.

Les modalités et durée de paiement de cette prestation sont identiques à celles des rentes invalidité telles que définies aux articles III.19 et III.20 du présent contrat.

Le paiement de cette prestation cesse en tout état de cause :

- au jour où la sécurité sociale détermine un taux d'incapacité inférieur à 66 % ;
- à la date d'attribution d'une pension pour inaptitude au travail ;
- au jour où le participant obtient la liquidation d'une pension de vieillesse de la sécurité sociale.

#### **DISPOSITIONS COMMUNES**

### **Article III.22**

#### *Déclaration des arrêts de travail*

Tout accident ou maladie entraînant un arrêt de travail donnant lieu à prestations complémentaires doit être déclaré par écrit par l'adhérent à l'organisme assureur, au moyen du formulaire mis à sa disposition. Cette déclaration précisant la date d'arrêt de travail doit être faite dans les 6 mois suivant la date de l'arrêt de travail.

En cas de déclaration tardive au-delà de ce délai de 6 mois, le service des prestations pourrait ne prendre effet qu'à la date de déclaration effective.

En tout état de cause aucune déclaration présentée au-delà du délai de prescription prévu à l'article I.13 du présent contrat après l'arrêt de travail ne pourra être prise en considération.

Formalités :

L'adhérent devra remettre à l'organisme assureur toutes pièces utiles à l'instruction du dossier et notamment :

- la demande de prestations ;
- les décomptes et notification de la sécurité sociale.

### **Article III.23**

#### *Revalorisation des prestations*

Les prestations sont revalorisées :

- participant dont la date d'incapacité de travail est antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2011 : en fonction de la valeur du point de la fonction publique entre la date d'arrêt de travail et la date d'échéance de la prestation correspondante ;
- participant dont la date d'incapacité de travail est postérieure au 31 décembre 2010 : en fonction de la valeur du point ARRCO entre la date d'arrêt de travail et la date d'échéance de la prestation correspondante ;
- participant dont la date d'invalidité permanente est antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2011 : en fonction de la valeur du point de la fonction publique entre la date d'arrêt de travail et la date d'échéance de la prestation correspondante ;
- participant dont la date d'invalidité permanente est postérieure au 31 décembre 2010 : en fonction de la valeur du point ARRCO entre la date d'arrêt de travail et la date d'échéance de la prestation correspondante.

Les revalorisations sont financées par le fonds de revalorisation, alimenté notamment par une partie des cotisations qui lui est spécialement affectée.

Les conséquences de la résiliation de l'adhésion sont précisées à l'article I.3 du présent contrat.

Contrat d'assurance régional fait à \_\_\_\_\_, le 4 octobre 2001 en 2 exemplaires.

Pour les organisations signataires du présent contrat d'assurance national :

Pour l'organisme assureur :

Nom assureur :

Madame ou Monsieur (nom, prénom, fonction)

## ANNEXE 1

### MAINTIEN DES GARANTIES AU PERSONNEL BÉNÉFICIAIRE D'UN DISPOSITIF DE PRÉRETRAITE PROGRESSIVE

---

Les garanties sont maintenues, dans les conditions prévues ci-après aux participants bénéficiant d'un dispositif de préretraite progressive et percevant des allocations de Pôle emploi, y compris pendant les délais de carence appliqués par le régime de Pôle emploi.

#### 1. Effet

Les demandes d'affiliation doivent être adressées à l'organisme assureur par l'adhérent dans le mois suivant la mise en préretraite progressive.

La date d'effet de la garantie individuelle est celle de la mise en préretraite progressive ou la date d'effet de l'adhésion pour le personnel déjà en préretraite progressive.

#### 2. Garanties maintenues

Les garanties suivantes sont maintenues sous réserve du paiement de la cotisation prévue au paragraphe 5 ci-dessous :

- capital décès-invalidité absolue et définitive ;
- décès accidentel ;
- rente éducation ;
- invalidité absolue et définitive du conjoint à charge ou du pacsé à charge ;
- allocation obsèques d'une personne à charge ;
- double effet ;
- garantie obsèques ;
- indemnité en cas de naissance d'un enfant mongolien, aveugle ou handicapé ;
- incapacité de travail-invalidité permanente.

#### 3. Base de cotisation

Garantie décès-IAD :

La base des cotisations des garanties prévues au titre II, chapitre I<sup>er</sup>, « Garantie décès-IAD », est le salaire brut perçu pendant la période de préretraite progressive auquel il convient d'intégrer le revenu de remplacement qui supporte les cotisations d'assurance maladie de la sécurité sociale, versé par Pôle emploi.

Garanties incapacité de travail-invalidité permanente :

La base des cotisations des garanties prévues au titre II, chapitre II « Garantie incapacité de travail-invalidité permanente », est le salaire net perçu pendant la période de préretraite progressive.

#### 4. Base des prestations

La base de prestations est égale à la base des cotisations.

#### 5. Cotisation

Le taux de cotisation est celui prévu pour le personnel en activité.

#### 6. Cessation

Le maintien des garanties cesse, en tout état de cause :

- à la date de fin d'indemnisation de Pôle emploi ;

- à la date de liquidation de la pension de retraite de la sécurité sociale ;
- en cas de résiliation de l'adhésion, des garanties concernées ou de la présente annexe.



## ANNEXE 2

### MAINTIEN DES GARANTIES AU PERSONNEL BÉNÉFICIAIRE D'UN DISPOSITIF DE PRÉRETRAITE TOTALE

---

Les garanties sont maintenues, dans les conditions prévues ci-après, aux participants dont le contrat de travail est rompu pour mise en position de préretraite et percevant des allocations de Pôle emploi, y compris pendant les délais de carence appliqués par le régime de Pôle emploi.

#### 1. Effet

Les demandes individuelles d'affiliation doivent être adressées à l'organisme assureur dans le mois qui précède la rupture du contrat de travail de l'intéressé ;

La date d'effet de la garantie individuelle est celle de la rupture du contrat de travail ou la date d'effet de l'adhésion pour le personnel déjà en préretraite.

#### 2. Garanties maintenues

Les garanties suivantes sont maintenues sous réserve du paiement de la cotisation prévue au paragraphe 5 ci-dessous :

- capital décès-invalidité absolue et définitive ;
- décès accidentel ;
- rente éducation ;
- invalidité absolue et définitive du conjoint à charge ou du pacsé à charge ;
- allocation obsèques d'une personne à charge ;
- double effet ;
- garantie obsèques ;
- indemnité en cas de naissance d'un enfant mongolien, aveugle ou handicapé.

#### 3. Base de cotisation

La base des cotisations est le revenu de remplacement brut versé par Pôle emploi.

#### 4. Base des prestations

La base de prestations est égale à la base des cotisations.

#### 5. Cotisation

Le taux de cotisation est fixé à 0,85 % de la base de cotisation prévue ci-dessus.

La cotisation est payable d'avance par versement unique par l'adhérent au moment de la rupture du contrat de travail.

#### 6. Cessation

Le maintien de garanties cesse, en tout état de cause :

- à la date de fin d'indemnisation de Pôle emploi ;
- à la date de liquidation de la pension de retraite de la sécurité sociale ;
- en cas de résiliation de l'adhésion, de la garantie concernée ou de la présente annexe.

## ANNEXE 3

### MAINTIEN DES GARANTIES AU PERSONNEL EN CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION OU TEMPS PARTIEL D'ÉDUCATION OU EN CONGÉ NON RÉMUNÉRÉ

---

Les garanties sont maintenues, dans les conditions prévues ci-après, aux participants :

- en congé parental d'éducation intégral ou temps partiel d'éducation pour élever un enfant de moins de 3 ans, pendant toute la durée du congé ;
- ou en congé non rémunéré pour une durée de 12 mois maximum.

#### 1. Effet

Les demandes individuelles d'affiliation doivent être adressées à l'organisme assureur dans les 2 mois suivant la suspension du contrat de travail ou la date d'effet de l'adhésion pour le personnel dont le contrat de travail est déjà suspendu.

La date d'effet de la garantie individuelle est celle de la suspension du contrat de travail ou la date d'effet de l'adhésion pour le personnel dont le contrat de travail est déjà suspendu.

#### 2. Garanties maintenues

Les garanties suivantes sont maintenues sous réserve du paiement de la cotisation prévue au paragraphe 5 ci-dessous :

- capital décès-invalidité absolue et définitive ;
- décès accidentel ;
- rente éducation ;
- invalidité absolue et définitive du conjoint à charge ou du pacsé à charge ;
- allocation obsèques d'une personne à charge ;
- double effet ;
- garantie obsèques ;
- indemnité en cas de naissance d'un enfant mongolien, aveugle ou handicapé.

#### 3. Base de cotisation

Congé parental d'éducation intégral ou congé non rémunéré :

La base des cotisations est le salaire annuel brut tel que défini au présent contrat et correspondant aux 12 derniers mois d'activité.

Congé parental d'éducation partiel (garanties complémentaires aux garanties du personnel actif) :

La base des cotisations est égale à la différence entre le salaire brut que le participant aurait perçu s'il avait travaillé à temps complet et le salaire brut perçu à temps partiel.

Le salaire brut est celui défini au présent contrat.

#### 4. Base des prestations

La base de prestations est égale à la base des cotisations.

#### 5. Cotisation

Durant les deux premiers mois de congé :

Le maintien est accordé sans contrepartie de cotisation.

Au-delà :

La cotisation est fixée à 0,85 % de la base de cotisation prévue ci-dessus.

La cotisation est payable d'avance par l'adhérent.

#### 6. Cessation

Le maintien des garanties cesse, en tout état de cause :

- à la date de fin du congé visé ci-dessus ;
- à la date de liquidation de la pension de retraite de la sécurité sociale ;
- en cas de résiliation de l'adhésion ou de la présente annexe.

Brochure n° 3233

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1405. – EXPÉDITION ET EXPORTATION  
DE FRUITS ET LÉGUMES**

---

ACCORD DU 3 MAI 2012

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

NOR : ASET1251072M

IDCC : 1405

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination, entre autres en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, mobilité, qualification, rémunération, promotion, appartenance syndicale, formation et conditions de travail. Plus généralement, les partenaires sociaux 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 de l'entreprise et du dialogue social.

Les partenaires sociaux, considérant les enjeux de l'égalité professionnelle, ont souhaité disposer de la vision claire de la situation au sein de la profession des végétaux frais prêts à l'emploi afin de conclure un accord fixant des perspectives les plus réalistes dans le cadre de l'objectif de parvenir à assurer l'égalité professionnelle. Dans ce cadre, la partie patronale a enrichi le rapport de branche d'indicateurs femmes-hommes.

Ledit rapport a été examiné par les partenaires sociaux lors de la réunion paritaire du 5 octobre 2011. Ses indicateurs constituent l'état des lieux au début des négociations du présent accord. Le dit rapport est annexé au présent accord.

En conséquence, les partenaires sociaux, convaincus que la mixité et la diversité sont un facteur d'enrichissement collectif, ont décidé de négocier le présent accord en examinant les thèmes suivants :

- recrutement ;
- formation professionnelle ;
- promotion professionnelle ;
- conditions de travail et parentalité ;
- égalité salariale.

Le présent accord a pour objectif de guider les entreprises des végétaux frais prêts à l'emploi qui n'auraient pas déjà négocié ou conclu un accord ou, à défaut, mis en place un plan d'action.

Il a été convenu ce qui suit :

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

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux employeurs et aux salariés des entreprises visées aux alinéas 2 et 5 de l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de l'expédition et exportation des fruits et légumes, c'est-à-dire les entreprises « traitant, élaborant, préparant et commercialisant les produits sous l'appellation légumes frais prêts à l'emploi » à l'exclusion de toutes autres activités couvertes par ladite convention collective.

Le présent accord complète l'annexe particulière du 7 février 1995 « Légumes frais prêts à l'emploi ».

## **Article 2**

### *Recrutement*

Les entreprises veillent à ce que les recrutements soient basés uniquement sur les compétences, qualifications et expériences professionnelles, les critères de sélection étant identiques pour les femmes et les hommes.

De même, les offres d'emploi des entreprises sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire ; elles sont rédigées de façon neutre et ne comportent aucun terme susceptible de décourager soit les hommes, soit les femmes de postuler à un poste.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises, lorsque certains postes sont occupés de façon déséquilibrée soit par les femmes, soit par les hommes, à favoriser, à compétence, productivité et sécurité égales, l'embauche de la catégorie sous-représentée.

L'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération au moment de l'embauche et pour la rupture de la période d'essai. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

## **Article 3**

### *Formation professionnelle*

La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit s'exercer en matière de formation professionnelle. Cette dernière constitue un outil essentiel pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes.

Afin de favoriser un accès facile à la formation professionnelle pour tous, les signataires souhaitent que les entreprises veillent à une organisation tenant compte :

- de la réduction des contraintes de déplacement liées à ces formations, d'une part, en évitant les départs un jour de repos et, d'autre part, en essayant de privilégier des formations locales ou régionales quand le niveau de formation et de qualification le permet ;
- de la prise en charge intégrale par l'entreprise des frais de déplacement liés à la formation ;
- de la communication le plus tôt possible, et en tout état de cause 1 mois avant la formation, pour faciliter son organisation, au salarié des dates de celle-ci ;
- de la désignation comme public prioritaire pour accéder à la formation des femmes ou des hommes revenant d'absence de longue durée.

Les signataires demandent à ce que les entreprises assurent un égal accès des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience et de bilan de compétences ainsi qu'aux contrats ou périodes de professionnalisation.

Une analyse des conditions de formation et du rapport des heures de formation et des horaires de travail sera présentée à mi-exercice de formation aux institutions représentatives du personnel compétentes dans l'entreprise.

Afin de favoriser l'évolution professionnelle et personnelle des salariés, l'acquisition de droits à DIF est maintenue pendant les congés parentaux ou tout autre congé permettant l'exercice de la parentalité.

#### **Article 4**

##### *Promotion et évolution professionnelle*

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Les congés liés à l'exercice de la parentalité n'auront aucune incidence sur l'évolution professionnelle des salariés.

Au retour de ces congés s'ils dépassent 6 mois, les salariés bénéficieront de la possibilité d'user de la période de professionnalisation afin de se mettre à niveau.

Les critères d'appréciation utilisés au cours de l'entretien annuel ne peuvent conduire à une quelconque discrimination entre les femmes et les hommes.

#### **Article 5**

##### *Organisation, aménagement du temps et des conditions de travail. – Parentalité*

La profession des végétaux frais prêts à l'emploi offre par principe des emplois à temps plein. Les contrats de travail à temps partiel ont vocation à rester limités dans la profession. Néanmoins, une attention est accordée aux demandes des salariés tant femmes que hommes pour passer d'un temps plein à un temps partiel.

Le principe d'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et à temps partiel est réaffirmé. Les salariés à temps partiel bénéficient dans ce cadre des mêmes formations que les salariés à temps plein tout en tenant compte de leur horaire spécifique.

Le quantum du temps de travail et la répartition des horaires sont fixés au contrat de travail ou à l'avenant en cas de modification du temps de travail du salarié dans le respect des dispositions des articles L. 3123-14 et L. 3123-16 du code du travail. Les entreprises s'efforceront, sans que cela perturbe leurs organisations, de prendre en compte les souhaits des salariés de répartition des horaires entre les jours de la semaine.

Si des femmes ou des hommes sont demandeurs d'aménagement de leur horaire et apportent les justificatifs de leur situation de parentalité, les entreprises s'efforcent de rechercher les meilleures solutions adaptées aux besoins des deux parties dans le souci de tenter d'aider le salarié à concilier sa vie professionnelle avec la gestion de sa parentalité, y compris dans l'organisation des départs en congés payés. En conséquence, les entreprises intègrent autant que possible dans leurs planifications les situations personnelles (ex. : garde d'enfant) des salariés qui en font la demande. Il est rappelé que, dans le cadre de l'article L. 3141-14 du code du travail, l'employeur fixe l'ordre des départs en congé après consultation des délégués du personnel. Pour ce faire, l'employeur tient compte de la situation de famille des bénéficiaires dans le cadre de l'article L. 3141-15 du code du travail, de la durée de leurs services chez l'employeur et, le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs employeurs.

Sauf cas exceptionnel, les réunions sont programmées pendant les horaires de travail ; les réunions trop matinales ou trop tardives, sauf si elles se situent dans les horaires de travail, sont également évitées.

Les dispositions propres aux travailleuses de nuit ont été traitées au tiret cinq de l'article 5 de l'accord portant dispositions sur le travail de nuit et les travailleurs de nuit du 2 novembre 2011, les autres tirets dudit article étant applicables aussi bien aux femmes qu'aux hommes. Ces dispositions sont reprises ci-après.

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers (tous les 6 mois), d'une surveillance médicale particulière.

Tout travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour et le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telle que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le travailleur de nuit déclaré inapte, par le médecin du travail, à occuper un poste de nuit bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement sur un poste de jour disponible dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail, du fait de cette inaptitude, que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse le poste.

L'employeur devra justifier par écrit de cette impossibilité.

La travailleuse de nuit enceinte dont l'état a été médicalement constaté, ou qui a accouché, bénéficie, dès qu'elle en fait la demande ou que le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec son état, du droit d'être affecté à un poste de jour, dans le même établissement, pendant le temps restant de la grossesse et du congé légal postnatal.

Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci-dessus ne doit pas entraîner de baisse de la rémunération de base de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché, pendant la période considérée, un poste de jour dans le même établissement, ou si l'intéressée refuse d'être affectée dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement.

Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas 1 mois, décidée par le médecin du travail. La salariée bénéficie pendant la suspension de son contrat de travail d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale conformément à l'article L. 333-1 du code de la sécurité sociale et d'un complément à la charge de l'employeur.

## **Article 6**

### *Egalité salariale*

Les signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, l'employeur est tenu d'assurer pour un travail identique une égalité de rémunération de base entre les femmes et les hommes.

De même, à performances égales, l'attribution des primes doit être égale entre les femmes et les hommes.

Les écarts, à compétence et ancienneté égales, éventuellement constatés au sein d'une entreprise, après vérification par celle-ci des raisons de ces écarts, doivent, en l'absence de raisons objectives, être supprimés.

Au retour d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental faisant immédiatement suite à un congé de maternité, la rémunération du ou de la salarié est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle pendant la durée du congé de maternité ou d'adoption.

## **Article 7**

### *Commission paritaire de suivi*

Une commission paritaire de suivi de l'application du présent accord est mise en place. Elle est composée d'un représentant de chaque syndicat signataire du présent accord et d'un nombre égal de représentants de la partie patronale.

Cette commission se réunit une fois par an lors de la présentation du rapport de branche. Elle prépare les travaux de la commission paritaire sur le rapport de branche qui présente l'état de l'égalité professionnelle dans la profession.

## **Article 8**

### *Durée de l'accord et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur lors de son dépôt. Il fera l'objet des mesures de publicité requises par la loi.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 3 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SFPAE.

#### **Syndicats de salariés :**

CFTC ;

FGTA FO ;

CFE-CGC Agro.



## ANNEXE

### RAPPORT DE BRANCHE 2010

## Végétaux frais prêts à l'emploi

### PRÉAMBULE

Un questionnaire a été adressé à toutes les entreprises adhérentes au syndicat des végétaux frais prêts à l'emploi.

Dix-huit pour cent des entreprises adhérentes au syndicat professionnel et représentant environ 47 % des effectifs de la branche ont répondu au questionnaire qui leur avait été adressé. Afin de ne pas retarder la parution de ce rapport, il a été décidé de ne pas attendre les informations des autres sociétés de la branche.

Ce rapport couvrant la majorité des salariés concernés donne donc une image sociale significative.

Ce rapport est également dans une nouvelle forme qui privilégie les indicateurs comparatifs entre la situation des femmes et celle des hommes.

### I. – Economie de la branche

#### 1. Activité

L'activité des entreprises qui produisent et commercialisent les végétaux frais prêts à l'emploi (4<sup>e</sup> gamme) se déroule dans un marché atone.

Les trois quarts des clients sont constitués des grandes et moyennes surfaces.

Au cours de l'année écoulée, ces enseignes ont connu un changement de comportement des consommateurs remettant en cause leurs modèles économiques.

Même si elles sont en cours d'adaptation à ces nouvelles habitudes, il n'en demeure pas moins que leurs fournisseurs, dont les entreprises de notre branche sont, en ont subi les conséquences, et tout particulièrement une forte pression sur les prix.

Après une baisse du chiffre d'affaires de 5 % en 2009, une nouvelle baisse de 4 % a été enregistrée avec un volume n'augmentant que de 3 %.

Il est donc constaté un fort pincement de la valeur unitaire du kilogramme. Sur deux années, celle-ci se dégrade de 61 centimes.

Hors effet volume, le chiffre d'affaires perdu en GMS s'élève à 35 millions d'euros ; cette dégradation impacte bien évidemment la rentabilité de la profession au point qu'un des intervenants risque de disparaître dans les mois à venir.

Les entreprises cherchent à se développer en restauration hors domicile afin de compenser, en partie, les difficultés rencontrées dans la clientèle traditionnelle.

Le premier semestre de l'année 2011 a été difficile en raison des conséquences des deux crises sanitaires (légumes, puis steaks hachés) qui ont créé une défiance des consommateurs envers les produits alimentaires. Une baisse sensible de fréquentation de certaines GMS, touchant notre profession indirectement, a été enregistrée.

#### 2. Chiffre d'affaires et répartition par activité

Le chiffre d'affaires hors taxes s'est élevé en 2010 à 231 480 000 €.

Ce chiffre d'affaires s'est réparti en 2010 entre les différentes activités comme suit :

	MONTANT (en euros)	POURCENTAGE
GMS	180 001 000	77,76
RHD	21 112 000	9,11
Export	26 029 000	11,23
Autres	4 338 000	1,90
Total	231 480 000	100,00

L'évolution de ce chiffre d'affaires par activité entre 2010 et 2009 est le suivant :

	ÉVOLUTION
GMS	+ 2,5 %
RHD	+ 5,5 %
Export	- 6,1 %
Autres	- 7,6 %

Cette répartition du chiffre d'affaires montre encore une fois la grande dépendance de la profession vis-à-vis de la grande distribution.

## II. – Emploi et conditions de travail

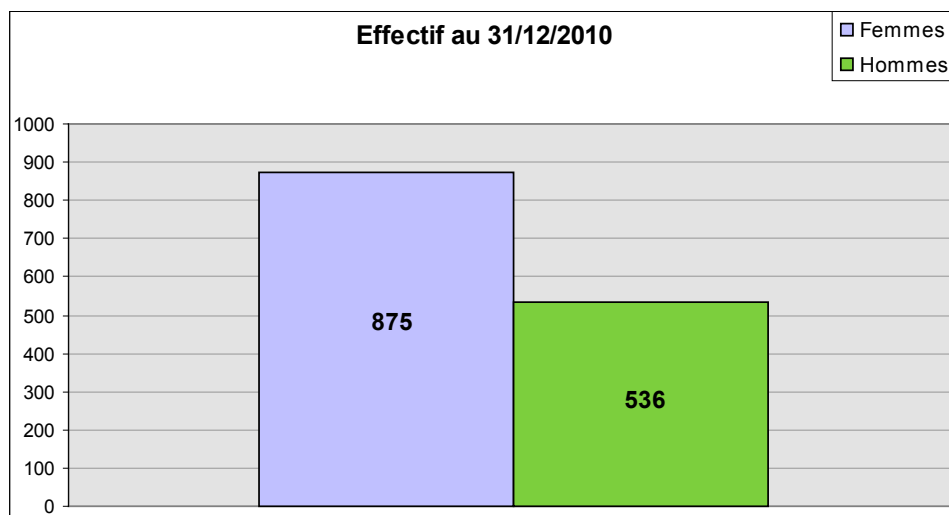
### 1. Effectifs

#### 1.1. Effectif total au 31 décembre 2010

L'effectif total est de 1 411 salariés, en régression par rapport à la même date de 2009 (- 35 salariés, soit - 2,42 %).

Il se répartit comme suit :

Femmes	875
Hommes	536
Total	1 411



Les femmes représentent donc 62 % de l'effectif et les hommes 38 %. Cette proportion est globalement constante avec une tendance sur plusieurs années à l'augmentation de la proportion d'hommes.

## 1.2. Structure des effectifs

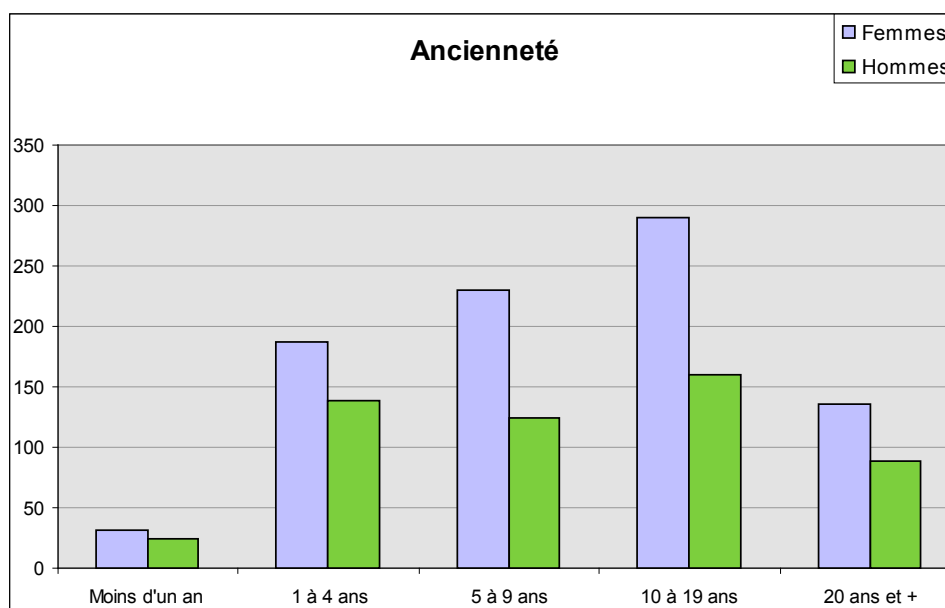
### 1.2.1. Répartition selon l'ancienneté

Au 31 décembre 2010, 27 % de l'effectif global avaient une ancienneté de 4 ans et moins ; ce chiffre se décompose en 4 % de moins de 1 an et 23 % de 1 à 4 ans.

Les salariés de 5 à 9 ans d'ancienneté sont 25 % de l'effectif total, de 10 à 19 ans 32 % ; soit ces deux tranches d'ancienneté représentent à elles deux la nette majorité des salariés. Les plus de 20 ans d'ancienneté représentent 16 % de l'effectif.

En conclusion, l'ancienneté des salariés continue à croître tant chez les femmes que chez les hommes.

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Moins de 1 an	32	25	57
1 à 4 ans	187	138	325
5 à 9 ans	230	124	354
10 à 19 ans	290	160	450
20 ans et +	136	89	225
Total	875	536	1 411



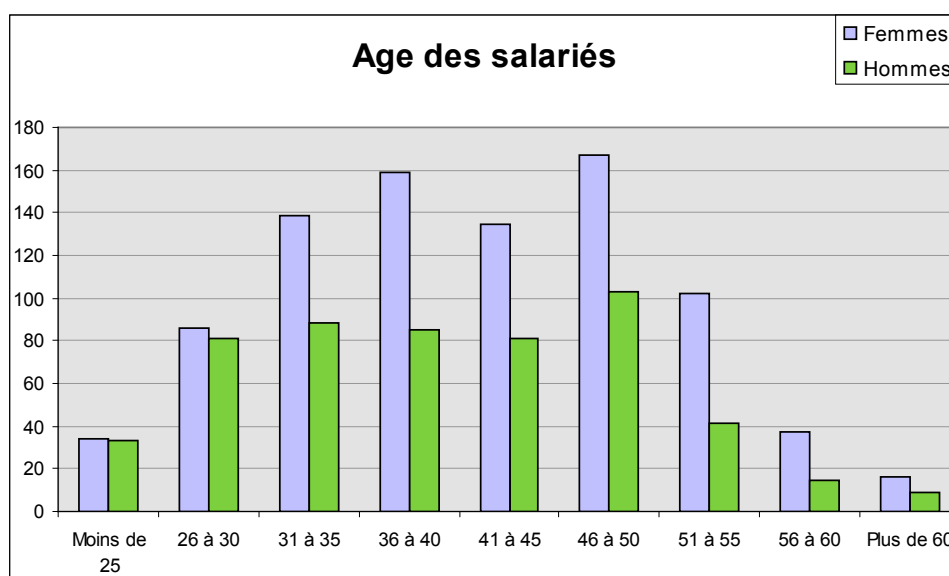
### 1.2.2. Répartition selon l'âge

Les tranches entre 26 et 55 ans sont équilibrées. Sont moins présentes les tranches de moins de 25 ans et celles de plus de 55 ans.

Le vieillissement des salariés se poursuit. Les populations masculines sont un peu plus jeunes.

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Moins de 25 ans	34	33	67
26 à 30 ans	86	81	167
31 à 35 ans	139	88	227

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
36 à 40 ans	159	85	244
41 à 45 ans	135	81	216
46 à 50 ans	167	103	270
51 à 55 ans	102	41	143
56 à 60 ans	37	15	52
Plus de 60 ans	16	9	25
Total	875	536	1 411



### 1.2.3. Répartition selon le type de contrat

Le contrat à durée indéterminée est le type de contrat qui couvre très majoritairement (97,30 %) la relation de travail avec les entreprises de la branche.

Les femmes sont employées sous ce contrat à 96,91 %, les hommes à 97,94 %.

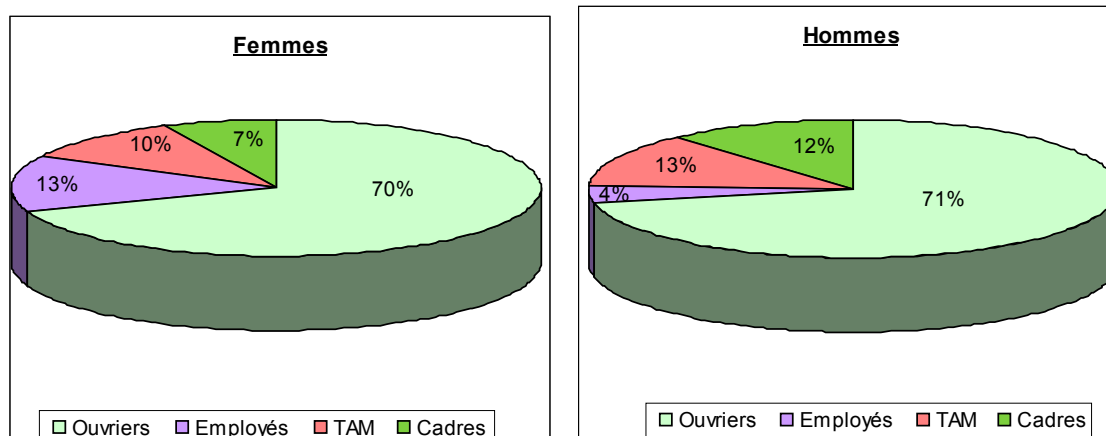
Le taux de contrat à durée indéterminée est donc en progression d'année en année.

### 1.2.4. Répartition selon les catégories professionnelles

Les ouvriers représentent toujours près de 3/4 des effectifs bien qu'en pourcentage ils diminuent depuis plusieurs années. A l'inverse les catégories TAM et cadres augmentent ainsi que celle des employés.

	FEMMES	TOTAL (en pourcentage)	HOMMES	TOTAL (en pourcentage)	TOTAL
Ouvriers	608	43,09	385	27,28	993
Employés	117	8,29	22	1,56	139
TAM	90	6,38	67	4,75	157
Cadres	60	4,25	62	4,39	122
Total	875		536		1 411

Ci-après figure le graphique de la proportion des statuts au sein, d'une part, des femmes, et d'autre, part des hommes :



#### 1.2.5. Répartition selon la durée du travail

L'emploi demeure majoritairement à temps plein. Les contrats à temps partiel représentent 7,52 % de l'emploi salarié. 8,69 % (en baisse de près de 2 points) des femmes sont à temps partiel contre 5,60 % des hommes.

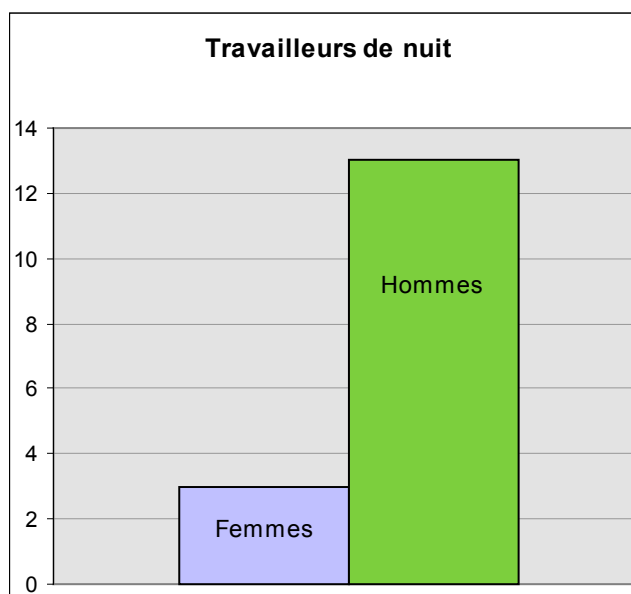
	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Temps plein	799	506	1 305
Temps partiel	76	30	106
Total	875	536	1 411

#### 1.2.6. Travailleurs de nuit

Comme annoncé lors de la négociation de l'accord de branche, les travailleurs de nuit ne sont pas très nombreux, sachant qu'une autre société adhérente au syndicat patronal, qui n'a pas communiqué ses informations, emploie des travailleurs de nuit.

Les travailleurs de nuit sont majoritairement des hommes (81,25 %).

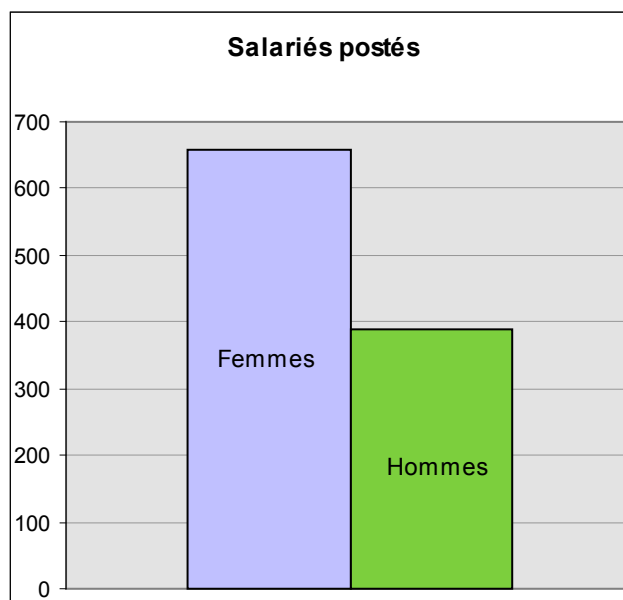
FEMMES	HOMMES	TOTAL
3	13	16



### 1.2.7. Salariés postés

Les salariés travaillant en poste de travail successifs sont nombreux dans la profession (74,27 %). 75,31 % des femmes sont postées contre 72,57 % des hommes.

FEMMES	HOMMES	TOTAL
659	389	1 048



## 2. Mouvements de personnel

### 2.1. Embauches et nature

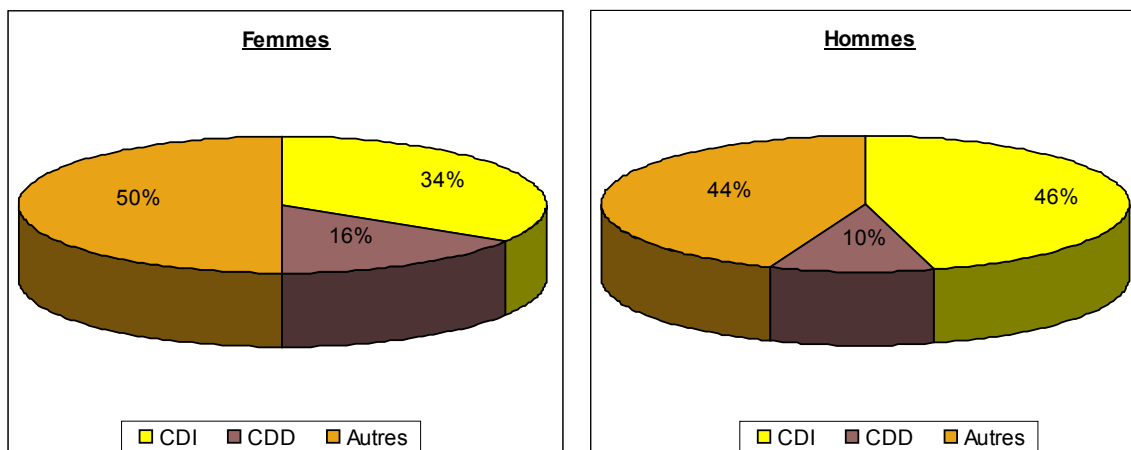
Le solde embauches/sorties est négatif.

Le turn-over s'établit à 7,90 % qui est un taux plutôt faible.

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Entrées	61	48	109
Sorties	88	56	144

Les différences constatées dans les types de contrat d'embauche proviennent des types d'emploi ainsi pourvus. Les embauches ont été faites au cours de l'année à 50,46 % en contrat à durée indéterminée.

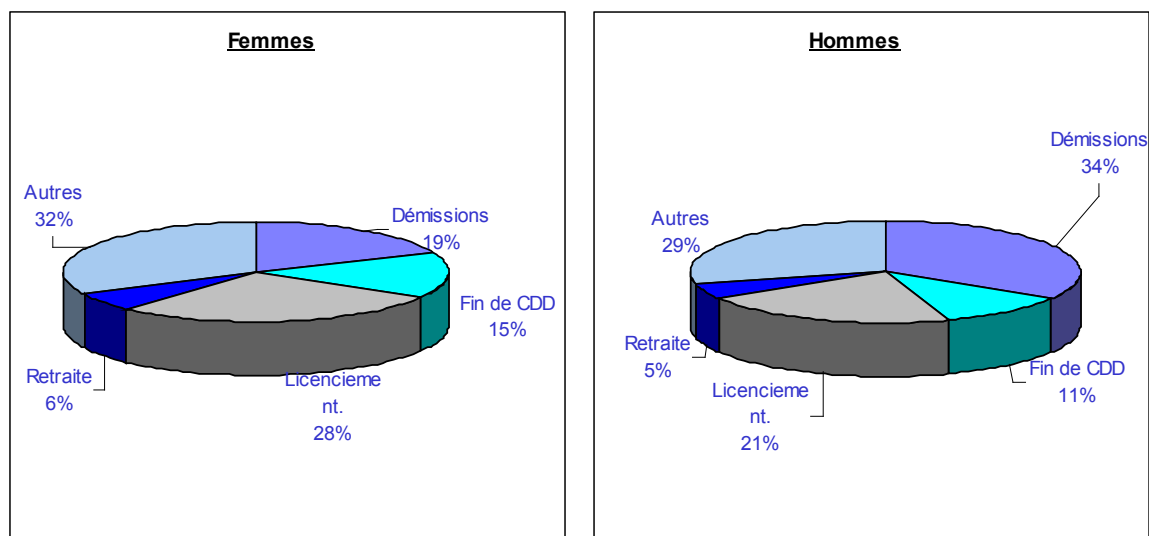
CONTRATS D'EMBAUCHE			
	Femmes	Hommes	Total
CDI	27	28	55
CDD	13	6	19
Autres	21	14	35



## 2.2. Départs et motifs

La catégorie « autres » qui comprend les ruptures conventionnelles devient la principale cause de départ (30,55 %) suivie par les licenciements (26,38 %) et les démissions (24,32 %).

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Démissions	16	19	35
Fin de CDD	13	6	19
Licenciement	26	12	38
Retraite	5	3	8
Autres	28	16	44

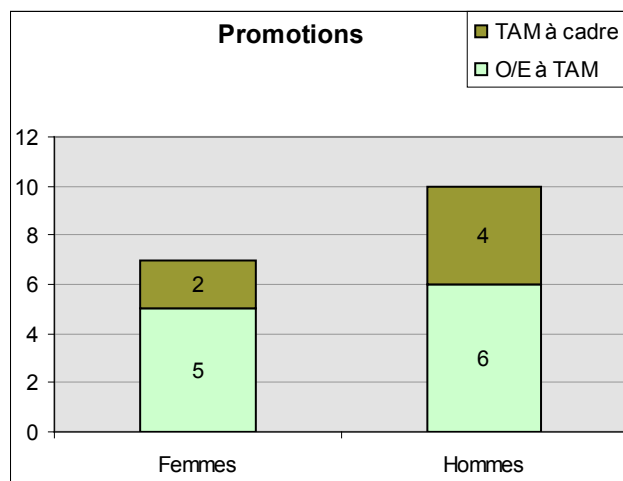


## 2.3. Promotions

La politique de promotion des entreprises s'est poursuivie en 2010.

Les promotions d'employés/ouvriers à TAM demeurent les plus importantes : elles représentent en effet 64,71 % des promotions. Elles sont équilibrées entre femmes et hommes. Cela n'est pas le cas pour les promotions de TAM vers les cadres où les femmes représentent le tiers de celles-ci.

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
O/E à TAM	5	6	11
TAM à cadre	2	4	6



### 3. Rémunérations

#### 3.1. Masse salariale brute

La masse salariale annuelle brute s'est élevée en 2010 à 33 316 775 €.

Les charges sociales patronales se sont élevées à 13 117 011 €.

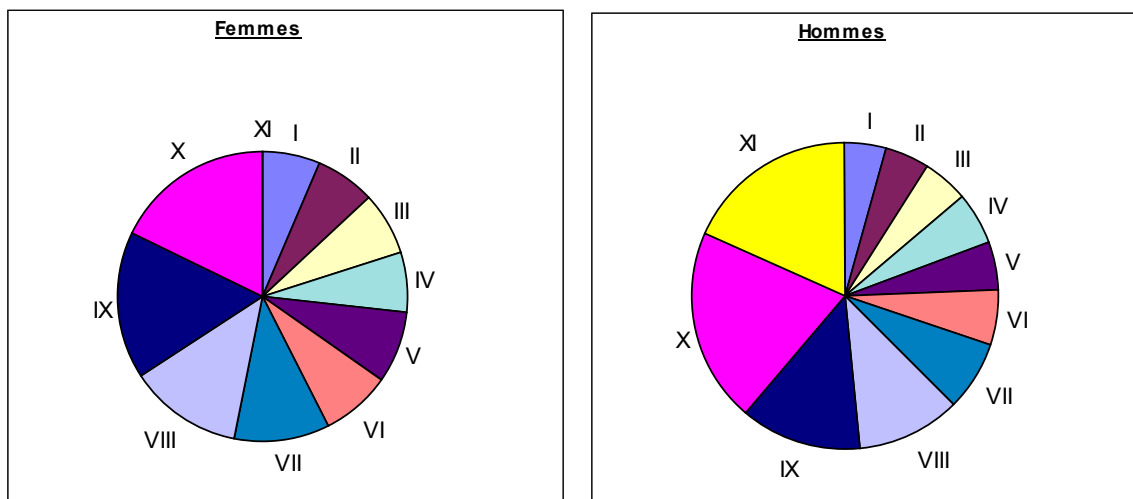
#### 3.2. Salaires annuels

La grille suivante présente les salaires annuels bruts moyens par niveau ; les salariés pris en compte sont ceux présents toute l'année afin de disposer d'éléments de comparaison cohérents :

(En euros.)

NIVEAU	FEMMES		HOMMES		FEMMES	HOMMES
	Base	Primes	Base	Primes	Effectif	
I	19 796	241	19 796	345	201	103
II	20 063	250	20 385	320	51	36
III	21 265	264	20 243	262	278	153
IV	21 190	356	23 752	276	68	34
V	23 960	721	22 154	321	99	59
VI	23 398	898	24 775	1 071	42	40
VII	31 212	1 337	29 825	1 597	75	48
VIII	35 966	4 239	41 938	5 168	37	21
IX	45 169	5 619	52 707	3 704	18	29
X	49 896	5 619	78 582	12 094	5	11
XI			71 050	9 656	1	2





#### 4. Intérim

L'ensemble des entreprises ayant répondu a fait appel à l'intérim en 2010.

Etant prise entre les conditions climatiques influant sur la production de la matière première en quantité et en qualité, sa périssabilité et les conditions de passation des commandes des clients, la production ne peut que faire appel à des salariés intérimaires pour gérer tous ces à-coups. L'intérim est utilisé également pour faire face à des absences imprévues.

L'équivalent de 266 salariés à temps plein ont été des intérimaires. 468 649 heures ont ainsi été utilisées.

#### 5. Absentéisme

Soixante-deux mille cinq cent cinquante-neuf jours ont été perdus du fait de l'absentéisme en 2010, c'est-à-dire 18,3 % du nombre de jours de travail.

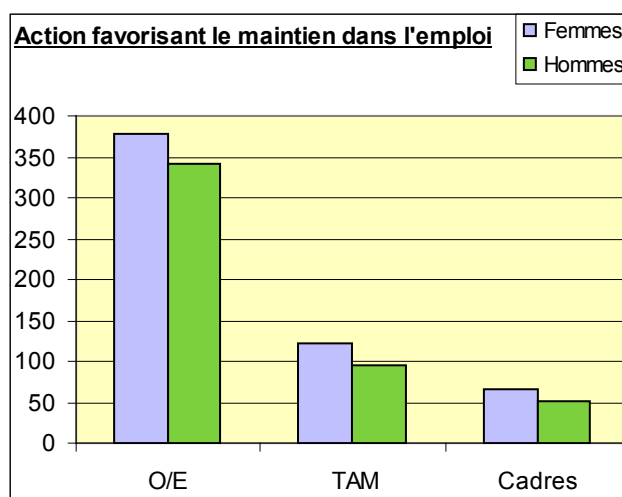
#### 6. Formation professionnelle

##### 6.1. Budget formation

Le budget formation des entreprises ayant répondu s'est élevé en 2010 à 798 117 €, soit en moyenne 2,40 % de la masse salariale.

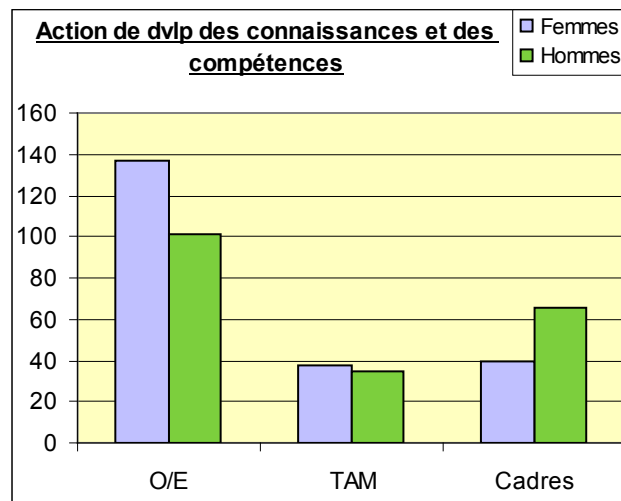
##### 6.2. Formations d'adaptation

	O/E	TAM	CADRES
Femmes	379	121	65
Hommes	342	94	52



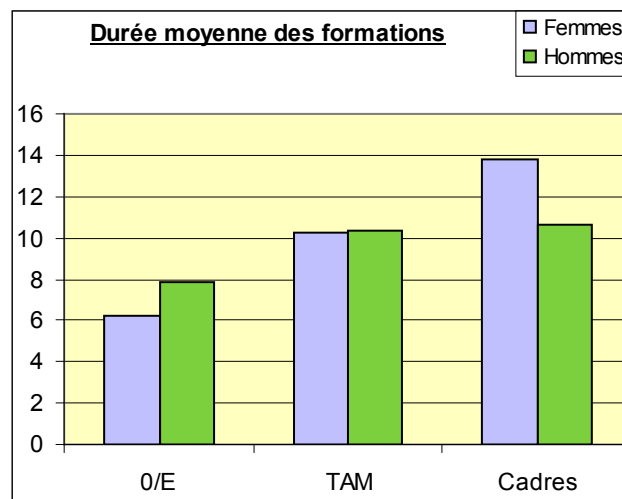
### 6.3. Formations de développement des compétences

	O/E	TAM	CADRES
Femmes	137	38	40
Hommes	101	35	66



### 6.4. Durée moyenne des formations par catégorie

DURÉE MOYENNE DES FORMATIONS (HEURES, CENTIÈMES)			
	O/E	TAM	Cadres
Femmes	6,25	10,27	13,83
Hommes	7,89	10,37	10,61



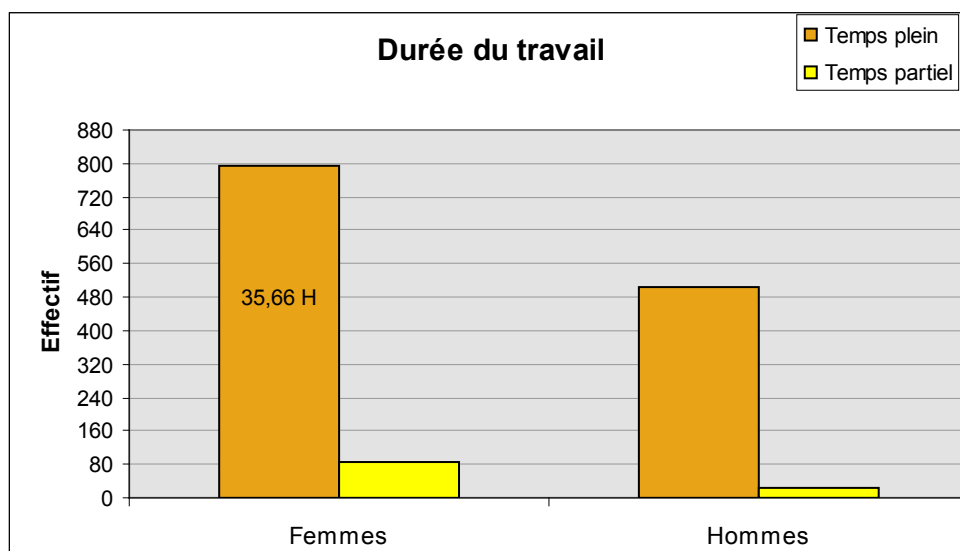
### 6.5. Formations de remise à niveau après longue absence

Aucune formation spécifique n'a été assurée au profit des salariés se trouvant dans cette situation, cependant, ils bénéficient des autres formations, en particulier celles d'adaptation à l'emploi.

### 7. Durée moyenne hebdomadaire de travail

Cette durée a légèrement augmenté par rapport aux années antérieures. Il convient de relativiser cette comparaison car le périmètre n'est pas le même.

	TEMPS PLEIN	EFFECTIF	TEMPS PARTIEL	EFFECTIF
Femmes	35,66	799	27,03	76
Hommes	35,66	506	24,9	30
Effectif		1 305		106



Brochure n° 3152

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1044. – HORLOGERIE**  
**(Commerces de gros de l'horlogerie**  
**et branches annexes)**

AVENANT N° 3 DU 12 JANVIER 2012  
À L'ACCORD DU 13 FÉVRIER 2008 RELATIF À LA PRÉVOYANCE  
NOR : ASET1251069M  
IDCC : 1044

Entre :  
La FH,  
D'une part, et  
La FNECS CFE-CGC ;  
La CSFV CFTC ;  
La FEC FO,  
il a été convenu ce qui suit :

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

Les parties signataires modifient l'article 4 de l'avenant n° 2 du 29 mars 2010 qui lui-même modifie l'article 12.6.2 F « Financement du mécanisme de portabilité » de l'accord du 13 février 2008 : « 31 décembre 2010 » est remplacé par « 31 décembre 2012 ».

Les parties signataires conviennent que la date d'effet du présent avenant est le 1<sup>er</sup> juillet 2010.

**Article 2**

Le présent avenant est établi en application des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail. Les parties signataires conviennent de demander son extension en application des articles L. 2261-15, L. 2661-24 et L. 2661-25 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 12 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3152

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1044. – HORLOGERIE**  
**(Commerces de gros de l'horlogerie**  
**et branches annexes)**

---

ACCORD DU 5 MAI 2012  
RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE CADRES  
NOR : ASET1251068M  
IDCC : 1044

---

Les partenaires sociaux modifient l'accord du 10 novembre 2005 (étendu par arrêté du 29 mai 2006, *Journal officiel* du 9 juin 2006) sur les classifications des emplois.

Cette nouvelle classification qui ne porte que sur les niveaux cadres ne justifie en aucun cas :

- une baisse du salaire réel du salarié ;
- une déclassification du poste par rapport à l'emploi réellement assumé.

Les dispositions « Cadres » de l'accord du 10 novembre 2005 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Pour l'application des dispositions relatives aux cadres, seule doit être retenue la fonction réellement exercée par le salarié au sein de l'entreprise et définie à partir des critères prévus par le présent accord (art. 2 modifié de l'avenant "Cadres").

Le statut "cadre" implique un niveau de connaissances de niveau licence ou équivalent obtenu auprès, notamment, d'une université, d'une école de commerce ou d'une école d'ingénieurs ou de tout autre établissement d'enseignement supérieur ou, pour les salariés de l'entreprise accédant, par le biais d'une promotion, à ce statut, un niveau de connaissances acquis par l'expérience professionnelle.

*Niveau cadre débutant*

Ce niveau est réservé au salarié cadre, diplômé de l'enseignement supérieur, sans expérience professionnelle, dont la mise à niveau opérationnelle nécessite une phase d'intégration dans l'entreprise.

Le salarié cadre ne peut pas rester à ce niveau plus de 1 an.

Niveau I

Critère 1. – Responsabilités

Dans le cadre des orientations déterminées par la direction, les fonctions de cadre niveau I comportent la coordination d'activités différentes et complémentaires.

Critère 2. – Autonomie

Le cadre de niveau I n'assume pas dans ses fonctions une responsabilité complète et permanente qui revient, en fait, à son supérieur hiérarchique ou au chef d'entreprise.

Echelon 1 : 3 premières années à ce niveau.

Echelon 2 : après 3 années d'ancienneté à ce niveau.

## Niveau II

### Critère 1. – Responsabilités

L'activité de ce niveau comporte l'autorisation d'engager l'entreprise ou le service dont est en charge le cadre, dans le cadre de la délégation attachée au domaine concerné.

### Critère 2. – Autonomie

Elle s'exerce dans le cadre d'objectifs définis et requiert des qualités d'analyse, d'interprétation et de synthèse et éventuellement, d'animer et de gérer une équipe ou un service.

Echelon 1 : 5 premières années à ce niveau.

Echelon 2 : après 5 années d'ancienneté à ce niveau.

## Niveau III

### Critère 1. – Responsabilités

L'activité à ce niveau exige la connaissance approfondie de plusieurs domaines techniques ou spécialités de la profession, appuyée sur une large expérience professionnelle. Eventuellement, anime ou gère une équipe ou un service.

### Critère 2. – Autonomie

L'action et la réflexion du titulaire de ce niveau s'inscrivent dans le cadre d'une politique d'objectifs impliquant l'apport de solutions.

Il met en œuvre la stratégie adoptée par la direction.

Echelon 1 : 5 premières années à ce niveau.

Echelon 2 : après 5 années d'ancienneté à ce niveau.

## Niveau IV

### Critère 1. – Responsabilités

Fonctions de direction et/ou de responsabilités majeures s'exerçant au plan de la gestion et du développement de l'entreprise. Le cadre définit et met en place les grandes stratégies politiques, financières et commerciales de l'entreprise.

### Critère 2. – Autonomie

Ce niveau donne autorité sur un ou plusieurs cadres des niveaux précédents et impliquent la plus large autonomie de jugement et d'initiative. »

### *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension. La fédération de l'horlogerie accomplira les formalités nécessaires tant pour le dépôt que pour l'extension.

### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de son entrée en vigueur. Il est placé en annexe des dispositions générales de la convention collective de l'horlogerie.

### *Dépôt*

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

Fait à Paris, le 5 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FH.

**Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;

FEC FO.

Brochure n° 3152

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1044. – HORLOGERIE**  
**(Commerces de gros de l'horlogerie**  
**et branches annexes)**

AVENANT N° 44 DU 5 MAI 2012  
RELATIF AUX SALAIRES AU 3 MAI 2012

NOR : ASET1251067M  
IDCC : 1044

Entre :

La FH,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie.

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

*Minima professionnels*

Ouvriers et employés

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	MENSUEL BRUT (base 35 heures)
I	1	1 410
	2	1 430
II	1	1 460
	2	1 500
III	1	1 540
	2	1 600
IV	1	1 685
	2	1 789



NIVEAU	ÉCHELON	MENSUEL BRUT (base 35 heures)
V	1	1 883
	2	1 987

### Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MENSUEL BRUT (base 35 heures)
I	1	2 050
	2	2 245
II	1	2 320
	2	2 445

### Cadres débutants

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	BRUT ANNUEL (base 35 heures)
I	1	27 000

### Cadres 35 heures

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	BRUT ANNUEL (base 35 heures)
I	1	31 450
	2	34 090
II	1	36 730
	2	40 750
III	1	44 470
	2	56 470
IV	1	
	–	

### Cadres forfait jour

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	BRUT ANNUEL
I	1	
	2	
II	1	40 680
	2	45 360

NIVEAU	ÉCHELON	BRUT ANNUEL
III	1	48 000
	2	60 000
IV	1	

## Article 2

### *Prime d'ancienneté*

Application de l'article 26 de la convention collective nationale de l'horlogerie.

## Article 3

### *Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes*

Conformément au chapitre V de l'accord de branche du 22 juin 2009 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs.

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

Les signataires rappellent l'objectif posé par la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, de rechercher les moyens de supprimer les écarts de rémunération pouvant exister entre les hommes et les femmes.

A cette fin, les signataires demandent aux entreprises de mesurer les écarts non objectifs. S'ils existent, d'en déterminer les origines et de mettre en place des actions adaptées en vue de les supprimer.

## Article 4

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant 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.

Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord normatif de branche ; par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension. La fédération de l'horlogerie accomplira les formalités nécessaires tant pour le dépôt que pour l'extension.

Fait à Paris, le 5 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3152

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1044. – HORLOGERIE**  
**(Commerces de gros de l'horlogerie**  
**et branches annexes)**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 28 JUIN 2012  
DE LA FS CFDT À L'AVENANT N° 3 RELATIF À LA PRÉVOYANCE  
NOR : ASET1251070M  
IDCC : 1044

*FS CFDT*  
*Tour Eссор*  
*14, rue Scandicci*  
*93508 Pantin Cedex*

Pantin, le 28 juin 2012.

Monsieur,

La fédération des services, au regard de l'article L. 2261-4 du code du travail, vous informe qu'elle adhère à l'avenant n° 3 du 12 janvier 2012 modifiant l'accord du 13 février 2008 instituant un régime de prévoyance obligatoire pour la convention collective de l'horlogerie signé par la fédération de l'horlogerie, par les organisations syndicales de salariés suivantes : FEC CGT-FO, FNECS CFE-CGC, FCSFV CFTC.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

**Convention collective**

**IDCC : 1634. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES, ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES  
(Côtes-d'Armor)  
(5 avril 1991)**

*(Bulletin officiel n° 1991-11 bis)*  
(Etendue par arrêté du 11 mars 1992,  
*Journal officiel* du 24 mars 1992)

---

**ACCORD DU 2 MAI 2012  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES  
AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2012  
NOR : ASET1251088M  
IDCC : 1634**

---

Entre :

L'UIMM Côtes-d'Armor,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des accords nationaux de la métallurgie du 13 juillet 1983 et du 17 janvier 1991 relatifs à la fixation des rémunérations minimales hiérarchiques, la valeur du point mensuel minimum est fixée à 4,54 €, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012.

**Article 2**

Les ouvriers bénéficieront d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

**Article 3**

Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

**Article 4**

Le barème reproduit ci-après est établi sur la base de la durée légale du travail de 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

### **Article 5**

Les rémunérations minimales hiérarchiques des personnels mensuels de la métallurgie des Côtes-d'Armor servent pour le calcul de la prime d'ancienneté et des accessoires prévus par la convention collective départementale de la métallurgie.

### **Article 6**

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à en demander l'extension à toutes les entreprises des Côtes-d'Armor relevant du champ d'application professionnel des accords nationaux de la métallurgie.

L'union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM 22) se chargera de formuler cette demande auprès des services du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Saint-Brieuc, le 2 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

**Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) au 1<sup>er</sup> juillet 2012**

Barème pour 151,67 heures par mois.

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et techniciens	OUVRIERS (majoration de 5 % incluse)	MAÎTRISE	MAÎTRISE (majoration de 7 % incluse)
I	1	140	635,60	667,38		
	2	145	658,30	691,22		
	3	155	703,70	738,89		
II	1	170	771,80	810,39		
	2	180	817,20			
	3	190	862,60	905,73		
III	1	215	976,10	1 024,91	976,10	1 044,43
	2	225	1 021,50			
	3	240	1 089,60	1 144,08	1 089,60	1 165,87
IV	1	255	1 157,70	1 215,59	1 157,70	1 238,74
	2	270	1 225,80	1 287,09		
	3	285	1 293,90	1 358,60	1 293,90	1 384,47
V	1	305	1 384,70		1 384,70	1 481,63
	2	335	1 520,90		1 520,90	1 627,36
	3	365	1 657,10		1 657,10	1 773,10
		395	1 793,30			

Ce barème doit être adapté, le cas échéant, à l'horaire de travail effectivement pratiqué.

Brochure n° 3169

Convention collective nationale

IDCC : 1726. – **CABINETS D'ÉCONOMISTES  
DE LA CONSTRUCTION  
ET DE MÉTREURS-VÉRIFICATEURS**  
**(Collaborateurs salariés)**

AVENANT N° 73 DU 27 JUIN 2012  
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2012  
(ILE-DE-FRANCE)

NOR : ASET1251080M

IDCC : 1726

Les signataires du présent accord, prenant acte des propositions de la commission nationale paritaire réunie le 27 juin 2012 à Paris, décident de fixer les valeurs de salaires minima par niveau selon le tableau ci-après :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL MENSUEL (national)	SALAIRE MINIMAL MENSUEL (région Ile-de-France)
ETAM		
A1	1 483	1 546
A2	1 602	1 707
B	1 826	1 920
C	2 031	2 134
D	2 307	2 422
E	2 510	2 645
F	2 786	2 943
Cadres		
G	3 106	3 320
H	3 272	3 488
I	3 862	4 076

Le présent accord pourra être révisé à la demande de l'une des parties en fonction de l'évolution des salaires, et au minimum deux fois par an.

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

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

Fait à Paris, le 27 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UNTEC.

**Syndicats de salariés :**

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO ;

CFE-CGC BTP ;

SYNATPAU FNCB CFDT.



**Accord interprofessionnel**  
**PLAN ÉPARGNE SALARIALE**  
**(Paris)**  
**(15 décembre 2006)**

---

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 9 MARS 2012  
DE LA CFE-CGC ET DE LA CFDT DE L'ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2006

NOR : ASET1251065M

Paris, le 9 mars 2012.

Monsieur le président,

La réglementation sur l'épargne salariale a rendu certaines des dispositions de l'accord signé le 17 décembre 2006 non conforme à la nouvelle législation. C'est pourquoi l'union départementale CFDT Paris et l'union départementale CFE-CGC Paris vous ont proposé à plusieurs reprises d'engager des discussions sur la mise en conformité de l'accord PESI de Paris.

A ce jour, votre organisation patronale n'a pas exprimé de volonté d'aller dans ce sens. C'est pourquoi l'union départementale CFDT Paris et l'union départementale CFE-CGC Paris, conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail, dénoncent par la présente l'accord PESI signé le 17 décembre 2006.

Cette lettre de dénonciation, conformément à la réglementation, sera portée à la connaissance de l'union territoriale Paris de la DIRECCTE et du conseil de prud'hommes de Paris.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le président, nos salutations distinguées.

*Le secrétaire général CFE-CGC Paris.*

*Le secrétaire général CFDT Paris.*

Brochure n° 3303

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS**

---

ACCORD DU 14 JUIN 2012  
MODIFIANT L'ACCORD DU 3 OCTOBRE 2008 RELATIF AUX STAGIAIRES

NOR : ASET1251073M  
IDCC : 2148

---

Entre :

L'UNETEL-RST,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord annule et remplace l'accord du 3 octobre 2008 relatif aux stagiaires dans les entreprises de télécommunications, compte tenu des dispositions contenues dans le titre II de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, dite « loi Cherpion » (art. 27 à 29, titre II « Encadrement des stages »).

Les partenaires sociaux de la branche des télécommunications signataires du présent accord réaffirment que le développement des stages en entreprise est un des éléments fondamentaux de l'orientation et l'insertion professionnelle des jeunes. Il permet la mise en œuvre de connaissances théoriques dans un cadre professionnel et donne à l'étudiant une expérience du monde de l'entreprise et de ses métiers.

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

*Définition du stagiaire et du stage*

Sont concernés les élèves ou étudiants en formation initiale préparant un diplôme de l'enseignement supérieur ou technologique, signataires d'une convention de stage tripartite conclue avec une entreprise de télécommunications et un établissement d'enseignement supérieur ou technologique dans les conditions de l'article 9 de la loi du 31 mars 2006. Il ne s'agit pas d'un contrat de travail.

Ne sont pas visées les visites d'information ou séquences d'observation organisées par les enseignants de l'enseignement général pendant la scolarité obligatoire, ni les stages d'initiation, d'application ou les périodes de formation en milieu professionnel accomplis dans le cadre d'un enseigne-

ment alterné ou d'un enseignement professionnel durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire.

Le stage doit s'inscrire dans le cadre d'un projet pédagogique. Il se définit comme une formation pratique ayant pour objet de compléter des connaissances théoriques. Il ne doit pas être assimilé à un emploi.

## Article 2

### *Modalités d'accueil du stagiaire dans l'entreprise*

Afin de favoriser l'insertion du stagiaire dans l'entreprise et lui donner les moyens de réussir sa mission, les signataires du présent accord conviennent que les modalités d'accueil suivantes doivent être respectées :

#### 2.1. Mise à disposition d'une information sur l'entreprise

Lors de l'accueil du stagiaire, l'entreprise met à sa disposition une information sur l'entreprise comportant notamment :

- le nom des personnes de référence (tuteur, chef d'établissement et/ou responsable RH) ;
- l'organigramme de l'entreprise et/ou du service ;
- une information sur les produits et services que l'entreprise propose à ses clients ;
- les principales données économiques et sociales.

#### 2.2. Désignation d'un responsable de stage

Pour permettre un encadrement du stagiaire, l'entreprise s'engage à désigner un responsable de stage dont la tâche sera :

- de guider et conseiller le stagiaire ;
- de l'informer sur les règles en vigueur dans l'entreprise ;
- de favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires pendant la durée du stage ;
- de l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
- d'assurer un suivi régulier de ses travaux et de son rapport de stage ;
- d'évaluer la qualité du travail effectué ;
- de le conseiller sur son projet professionnel.

Conformément à l'article 5 de l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle, les parties signataires incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés dans leur évolution professionnelle et à tenir compte de l'expérience de tuteur lors des entretiens professionnels et de l'élaboration de leur parcours professionnel.

L'exercice de la fonction tutorale s'effectue selon les dispositions de l'article 5 de l'accord précité sur la formation professionnelle, complété et révisé ainsi : « le tuteur peut suivre deux salariés et/ou stagiaires, trois au plus, tous contrats en alternance ou stages confondus ».

#### 2.3. Contenu du stage

La finalité du stage s'inscrit dans un projet pédagogique et n'a de sens que par rapport à ce projet. Dès lors, son contenu doit être adapté aux études poursuivies et permettre au stagiaire la mise en pratique de ses connaissances théoriques en milieu professionnel.

Pendant son stage, l'étudiant s'engage à :

- réaliser sa mission et être disponible pour les tâches qui lui sont confiées ;
- respecter les règles en vigueur dans l'entreprise ;
- respecter les exigences de confidentialité fixées par l'entreprise ;

- rédiger, lorsqu'il est exigé, le rapport ou mémoire dans les délais prévus. Ce rapport devra être présenté aux responsables de l'entreprise avant d'être soutenu.

De son côté, l'entreprise s'engage à s'assurer que la réalisation effective du stage correspond au contenu de la convention de stage conclue entre les parties.

A l'issue du stage, l'entreprise remet au stagiaire une attestation de stage, décrivant les missions effectuées, qui pourra accompagner les futurs *curriculum vitae* de l'étudiant.

#### 2.4. Temps de présence du stagiaire

La durée journalière et hebdomadaire de présence du stagiaire ne peut excéder l'horaire collectif de travail de l'entreprise ou du service dans lequel il exerce sa mission.

A moins que le projet pédagogique ne l'implique, les stagiaires ne peuvent être présents dans l'entreprise les jours fériés, le dimanche et durant les horaires de nuit.

### Article 3

#### *Convention de stage*

Le stagiaire n'est pas lié à l'entreprise qui l'accueille par un contrat de travail et n'a pas le statut de salarié. Le stagiaire, l'entreprise et l'établissement d'enseignement supérieur doivent conclure une convention tripartite comportant, notamment, les onze mentions prévues à l'article 3 du décret du 29 août 2006 :

- la définition des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation ;
- les dates de début et de fin de stage ;
- la durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire dans l'entreprise ;
- le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement ;
- la liste des avantages offerts, le cas échéant, par l'entreprise au stagiaire, notamment en ce qui concerne sa restauration ou le remboursement des frais de mission engagés dans le cadre du stage (par exemple, hébergement, transport...) ;
- le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail, dans le respect de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale, ainsi que le cas échéant l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile ;
- les conditions dans lesquelles les responsables du stage assurent l'encadrement du stagiaire ;
- les conditions de délivrance d'une attestation de stage et, le cas échéant, les modalités de validation du stage pour l'obtention du diplôme préparé ;
- les modalités de suspension ou de résiliation du stage ;
- les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement ;
- lorsqu'il existe, les clauses du règlement intérieur applicables au stagiaire.

L'entreprise tient à jour un registre de conventions de stage indépendamment du registre unique du personnel. Sur ce registre, devront figurer les mentions suivantes :

- l'identité des stagiaires (nom, prénom, date de naissance et sexe) ;
- le service où s'effectue le stage, et sa durée (dates d'entrée et de sortie) ;
- les activités confiées au stagiaire et le nom de la personne chargée de le suivre (tuteur).

Aucune convention de stage ne peut être conclue pour remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ou de licenciement, pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ou pour occuper un emploi saisonnier.

## Article 4

### *Durée du stage*

Un même stagiaire ne peut pas effectuer dans la même entreprise un ou plusieurs stages dont la durée excède 6 mois par année d'enseignement.

Deux dérogations sont toutefois admises :

- si le stagiaire interrompt momentanément sa formation pour exercer des activités visant exclusivement l'acquisition de compétences en lien avec cette formation ;
- si le stage est prévu dans le cadre d'un cursus pluriannuel de l'enseignement supérieur.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'étude, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans pouvoir réduire celle-ci de plus de la moitié.

Par ailleurs et lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi correspondant aux activités confiées au stagiaire pendant son stage, la durée de ce stage est intégralement déduite de la période d'essai.

Enfin et lorsque le salarié est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

## Article 5

### *Gratification du stage*

Lorsque la convention de stage est d'une durée au moins égale à 4 semaines, le stagiaire bénéficie d'une gratification mensuelle minimale dès le 1<sup>er</sup> jour du 1<sup>er</sup> mois de stage, sans préjudice des avantages offerts, le cas échéant, pour la restauration et le transport.

Cette gratification minimale est au moins égale au montant admis en franchise de cotisation sociale par la réglementation en vigueur lors de l'exécution du stage (à la date de signature du présent accord ce montant est de 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale par heure de stage).

Les parties conviennent de se revoir en cas de modification substantielle du dispositif d'exonération de charges sociales.

En outre, la gratification ci-dessus définie est majorée de :

- 10 % au moins pour les étudiants en 3<sup>e</sup> année d'étude après le bac ;
- 20 % au moins pour les étudiants en 4<sup>e</sup> année d'étude après le bac ;
- 30 % au moins à partir de la 5<sup>e</sup> année d'étude après le bac.

Le barème des gratifications minimales sur la base d'une durée de présence de 35 heures hebdomadaires s'établit comme suit :

TYPES DE STAGIAIRES Ecoles	BARÈME des gratifications mensuelles
Formation bac à bac + 2	
1 <sup>re</sup> année BTS, DUT, DEUG (L1)	Montant admis en franchise de cotisation sociale (436,05 € en 2012)
2 <sup>e</sup> année BTS, DUT, DEUG (L2)	Montant admis en franchise de cotisation sociale (436,05 € en 2012)
Ecoles d'ingénieurs (*), ESC (*), université	
1 <sup>re</sup> année ou licence (L3)	Montant admis en franchise de cotisation sociale + 10 % (soit 479,66 € en 2012)

TYPES DE STAGIAIRES Ecoles	BARÈME des gratifications mensuelles
2 <sup>e</sup> année ou maîtrise (M1)	Montant admis en franchise de cotisation sociale + 20 % (soit 523,26 € en 2012)
3 <sup>e</sup> année ou 3 <sup>e</sup> cycle, mastère (M2)	Montant admis en franchise de cotisation sociale + 30 % (soit 566,87 € en 2012)
(*) Pour les écoles de commerce ou d'ingénieurs dites à « prépa intégrée », la gratification des 2 premières années est celle prévue pour les formations « bac à bac + 2 ».	

Lorsque la convention de stage est interrompue avant terme, la gratification est due au prorata de la durée de stage déjà réalisée.

## Article 6

### *Information des institutions représentatives du personnel*

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur doit chaque trimestre informer le comité d'entreprise du nombre de stagiaires accueillis dans l'entreprise, des conditions de leur accueil et des tâches qui leur sont confiées.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur doit informer le comité d'entreprise une fois par an, via le rapport sur la situation économique de l'entreprise, du nombre et des conditions d'accueil des stagiaires.

Les délégués du personnel ont accès au registre des conventions de stages visé à l'article 3 du présent accord.

Le nombre de stagiaires figure dans le bilan social des entreprises assujetties.

## Article 7

### *Succession de stagiaires sur un même poste*

L'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stages différentes, pour effectuer des stages sur un même poste, n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal à 1/3 de la durée du stage précédent.

Cette disposition n'est pas applicable lorsque ce stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire.

## Article 8

### *Accès des stagiaires aux activités sociales et culturelles du CE*

Les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles mises en place par le comité d'entreprise dans les mêmes conditions que les salariés.

## Article 9

### *Hiérarchie des normes*

Les entreprises ou établissements de la branche ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les accords d'entreprise comportent des dispositions plus favorables que celles prévues dans le présent accord.

## Article 10

### *Champ d'application. – Publication. – Extension. – Durée*

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I<sup>er</sup> de la convention collective des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Il est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de la date de signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

### **Article 11**

#### *Dénonciation. – Révision*

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires employeurs ou salariés avec préavis de 3 mois.

Les effets de la dénonciation sont ceux prévus aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail, chaque signataire ou adhérent peut demander, à tout moment, la révision du présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision présentée par l'un d'eux devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai maximum de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-8 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

Fait à Paris, le 14 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3212

**Accords nationaux**  
**ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE**  
**Personnels intérimaires**  
**Personnels permanents**

---

ACCORD DU 13 JUIN 2012  
PORTANT MISE EN ŒUVRE DU TUTORAT INTÉRIMAIRE  
NOR : ASET1251081M

Entre :

Le PRISME,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

L'USI CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le PRISME et les organisations syndicales de salariés sont animés par la volonté d'accompagner les salariés du travail temporaire tout au long de leur parcours professionnel et de favoriser leur formation professionnelle ou leur intégration dans les entreprises clientes. Le tutorat exercé par les salariés les plus expérimentés peut notamment contribuer au maintien dans l'emploi des seniors.

Le tutorat s'entend de manière large comme une activité entre personnes permettant à « un tuteur », d'acquérir ou de développer ses compétences par la contribution d'un salarié expérimenté, « le tuteur ».

Dans le cadre du travail temporaire, la fonction tutorale mobilise une entreprise de travail temporaire, un ou une salarié(e) intérimaire exerçant la fonction de tuteur ou tutrice (prénommé ci-après « tuteur »), des personnes accompagnées par le tuteur, prénommées ci-après « tutorées », et une entreprise cliente, lieu d'exercice du tutorat. La mise en place de ce dispositif peut également, selon les situations, nécessiter la participation d'organismes de formation. L'implication de tous étant indispensable pour la réussite des actions de tutorat.

Ce dispositif favorise la transmission des savoirs (savoir-faire et savoir-être) et des compétences entre les personnes.

La mise en place du tutorat répond, en outre, à l'objectif du maintien dans l'emploi des seniors, prévu dans l'accord de branche du 30 novembre 2009, en ouvrant pour le salarié expérimenté de nouvelles perspectives de diversification des parcours, en lui permettant de maintenir et d'enrichir ses compétences, en valorisant sa qualification et son expérience et en lui apportant une reconnaissance accrue.



Pour les tutorés, la transmission d'un savoir-être, de savoir-faire, d'acquis et de compétences techniques liées à l'exercice d'un métier, permet de favoriser l'intégration des nouveaux salariés, limitant ainsi les risques d'abandon anticipé de mission ou en cours de période d'essai. La présence d'un tuteur constitue un atout pour les salariés déjà en poste dans le cadre d'une amélioration de la pratique de leur métier.

En outre, le tutorat peut permettre également d'accompagner des publics spécifiques (salariés en insertion...).

Le présent accord vise à définir le « tutorat intérimaire », à organiser ce dispositif et à encadrer sa mise en œuvre. Le PRISME et les organisations syndicales de salariés souhaitent inciter les salariés expérimentés à évoluer sur ces fonctions de tuteur, en leur garantissant un cadre, une formation et un suivi particulier de leur fonction de tuteur.

### *Section 1*

## **Organisation du tutorat intérimaire**

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

#### *Acteurs du tutorat*

#### **Article 1.1**

##### *Tuteur*

Le tuteur, par une transmission de ses savoir-faire et savoir-être, guide de façon régulière le tutoré, sur le terrain, dans le cadre d'une relation formalisée en l'accompagnant dans l'acquisition et/ou le développement de ses compétences, en favorisant l'intégration des nouveaux salariés qui lui sont confiés.

A compétences égales, les signataires de l'accord décident de privilégier les salariés seniors pour l'exercice de la fonction de tuteur. De même, les personnes ne pouvant plus exercer pleinement leur métier suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle seront également privilégiées. Cependant, l'expérience, le savoir-être, les savoir-faire, les compétences techniques et la motivation à transmettre restent les qualités essentielles et attendues pour être tuteur.

#### **Article 1.2**

##### *Tutoré*

Le tutoré pourra être un salarié intérimaire, ou un salarié de l'entreprise utilisatrice intégrant cette entreprise, un nouveau site, ou poste, ou ayant besoin d'un perfectionnement dans les conditions prévues aux articles 2 et 3 du présent accord.

Le tutoré pourra solliciter son tuteur autant que de besoin et l'alerter en cas de difficultés. Il devra mener à bien sa mission en tenant compte des recommandations et des informations de son tuteur ; et rendre compte à son tuteur.

Le tutoré pourra également bénéficier de l'appui d'un tuteur dans le cadre ou à la suite d'une formation professionnalisante.

#### **Article 1.3**

##### *Entreprise utilisatrice et son personnel encadrant*

Il est nécessaire que l'entreprise utilisatrice adhère pleinement à la démarche du tutorat.

L'entreprise utilisatrice devra prévoir et donner au tuteur intérimaire le temps et les moyens nécessaires à la réalisation de sa mission tutorale, ce temps rémunéré comme du temps de travail effectif, d'une durée minimale d'une heure par semaine, sera identifié dans le contrat de mission. Elle devra ainsi veiller à la bonne marche de sa mission en application des dispositions prévues à l'article 4.2 du présent accord.

Elle portera une attention particulière à la délimitation des responsabilités de chacun de ses salariés et salariés intérimaires, et à positionner le tuteur par rapport à la hiérarchie déjà existante.

En effet, l'engagement du personnel encadrant constitue une garantie essentielle du bon fonctionnement du dispositif tutoral. Il en facilite l'organisation interne et le bon déroulement, et intervient, le cas échéant, en qualité de médiateur.

Les parties signataires soulignent que la mise en place du tutorat ne se substitue pas aux obligations de l'entreprise utilisatrice, notamment celles visées à l'article L. 1251-21 du code du travail.

#### **Article 1.4**

##### *Entreprise de travail temporaire*

L'entreprise de travail temporaire désignera le tuteur selon les modalités prévues à l'article 4 du présent accord et lui fournira le cadre administratif et juridique nécessaire à la réalisation de sa mission de tuteur. L'entreprise de travail temporaire veillera à ce que le tuteur dispose des moyens pour assurer sa mission.

Des outils favorisant la compréhension des fondamentaux du tutorat seront élaborés par la CPNE en liaison avec les services techniques du FAFTT et sur la base des travaux déjà existants. Ils seront mis à la disposition des entreprises, au plus tard 6 mois après la date d'extension du présent accord

#### *Section 2*

##### *Formes du tutorat intérimaire*

Le tutorat s'inscrit dans une démarche dynamique qui doit varier selon le contexte, le secteur d'activité, et les besoins exprimés par l'entreprise utilisatrice. Il est nécessaire que la forme du tutorat soit définie au préalable de toute action tutorale.

Le tutorat pourra s'inscrire dans deux situations différentes, pouvant elles-mêmes être déclinées selon les dispositifs de formation éventuels concernés.

Ainsi, le tutorat pourra s'exercer auprès :

- de salariés nouvellement intégrés dans l'entreprise utilisatrice ou déjà en poste dans le cadre du développement de leurs compétences ;
- de salariés en mission dans le cadre d'une formation relevant des dispositifs de professionnalisation du travail temporaire.

Les parties signataires tiennent à rappeler que la fonction de tuteur ne débutera qu'une fois l'accueil du tuteur réalisé par l'entreprise utilisatrice.

En effet, le tuteur ne doit en aucun cas se substituer à l'entreprise utilisatrice quant au respect de ses obligations (notamment en matière de sécurité lors de la prise de poste des salariés intérimaires ou des salariés de l'entreprise utilisatrice) ; il ne pourra en aucun cas prendre la responsabilité de la poursuite ou de la rupture du contrat du tuteur. L'entreprise utilisatrice demeure responsable des salariés tutorés.

Une réflexion sera engagée en 2013 par la CPNE en vue d'organiser le rôle et la place des tuteurs « intérimaires » dans le cadre de la mise en œuvre de l'apprentissage par les entreprises de travail temporaires définie aux articles R. 6226-5 et R. 6226-6 du code du travail.

#### **Article 2**

##### *Tutorat à destination des salariés qui intègrent ou évoluent dans l'entreprise*

#### **Article 2.1**

##### *Définition du cadre et des objectifs du tutorat*

Le tuteur accompagne des salariés intérimaires ou des salariés de l'entreprise utilisatrice en termes de savoir-faire, savoir-être et de savoir. Cet accompagnement permet notamment de traduire dans

la pratique les enseignements théoriques, de transmettre les connaissances liées au savoir-faire et de faciliter l'intégration en milieu réel de travail. Il participe à l'intégration des tutorés sur leur poste et dans leur environnement de travail, ou apporte un appui aux salariés déjà en poste mais ayant besoin d'un accompagnement renforcé ou d'un perfectionnement.

Le tuteur pourra dans le cadre de ce tutorat accompagner au maximum jusqu'à 3 salariés lors d'une même mission tutorale dans le respect des objectifs définis dans la mission tutorale. Il disposera pour cela des aménagements de temps et de travail tenant compte de la charge représentée par l'activité du tutorat.

## **Article 2.2**

### *Fonctions du tuteur*

Le tuteur se devra :

- de transmettre ses connaissances et compétences techniques et comportementales nécessaires à l'intégration et/ou la progression du tutoré ;
- d'attirer l'attention de l'entreprise utilisatrice et/ou de travail temporaire sur d'éventuels événements pouvant altérer le bon déroulement du tutorat ;
- de faciliter les relations entre l'entreprise utilisatrice et le tutoré, et si nécessaire avec l'entreprise de travail temporaire ;
- de rendre compte à l'entreprise utilisatrice et au tutoré, et si nécessaire à l'entreprise de travail temporaire de l'évolution de sa mission ;
- de participer à l'évaluation du tutoré.

## **Article 3**

### *Tutorat à destination des salariés en entreprise dans le cadre d'une formation*

## **Article 3.1**

### *Définition du cadre et des objectifs du tutorat*

Cette forme de tutorat s'adresse aux salariés intérimaires ou aux salariés de l'entreprise utilisatrice, dans le cadre d'une mission ou une période pratique s'insérant dans un parcours de formation. Ainsi, les salariés tutorés sont ceux en poste dans le cadre suivant :

- un contrat de professionnalisation ;
- un contrat d'insertion professionnel intérimaire (CIPI) ;
- une mission faisant suite à un contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) ;
- une mission faisant suite à une période de professionnalisation ;
- une formation financée sur le plan de formation ;
- de formations pratiques en entreprise.

Le tuteur pourra dans le cadre de ce tutorat accompagner jusqu'à 3 salariés lors d'une même mission tutorale, dans le respect des objectifs définis dans la mission tutorale. Il disposera pour cela des aménagements de temps et de travail tenant compte de la charge représentée par l'activité du tutorat.

## **Article 3.2**

### *Fonctions du tuteur*

Le tuteur en charge de tutorés dans le cadre de dispositifs de formation professionnelle aura pour mission de veiller à la cohérence entre les activités professionnelles et les objectifs de certification recherchés.

A cette fin, le tuteur devra :

- être présent à l'accueil, aider, informer et guider les tutorés ;

- contribuer à l’acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles ;
- assurer un suivi régulier du tuteuré ;
- participer à l’évaluation du tuteuré.

Le tuteur pourra également être amené à :

- faciliter les relations entre l’entreprise utilisatrice et le tuteuré, et si besoin avec l’entreprise de travail temporaire ;
- veiller au respect de l’emploi du temps du tuteuré si nécessaire ;
- assurer, si nécessaire, la liaison avec l’organisme ou le service chargé des actions d’évaluation, de formation et d’accompagnement des bénéficiaires à l’extérieur de l’entreprise utilisatrice.

### *Section 3*

#### *Modalités pratiques du tutorat intérimaire*

#### **Article 4**

##### *Préalable au tutorat intérimaire*

#### **Article 4.1**

##### *Prérequis attendus chez un tuteur*

Le tutorat s’exerce sur la base du volontariat, expression de l’appétence du salarié intérimaire pour l’accompagnement des personnes, la transmission des savoirs et l’intégration des jeunes et des nouveaux salariés. Ce souhait peut être recueilli au cours de l’entretien professionnel.

Le tuteur doit justifier d’une expérience professionnelle dans une qualification de 2 années, dont 1 600 heures sur les 36 derniers mois au sein de la branche du travail temporaire, en relation directe avec la qualification du tuteuré ou l’objectif de professionnalisation visé, et 450 heures sur les 12 derniers mois dans l’entreprise utilisatrice dans laquelle il exercera sa mission de tuteur.

#### **Article 4.2**

##### *Organisation du tutorat*

Un entretien préalable sera organisé entre l’entreprise utilisatrice, l’entreprise de travail temporaire et le tuteur, afin de définir les attentes de chacun et de fixer les objectifs du tutorat. A l’occasion de cet entretien, seront notamment abordés :

- la désignation et le nombre de personnes tuteurées ;
- le contenu et les modalités des interventions du tuteur et son champ d’autonomie ;
- la qualité du suivi que le tuteur doit réaliser ;
- le temps et la répartition du temps consacré à sa mission de tutorat ;
- les actions éventuelles d’évaluation des tuteurés à mettre en place ;
- la durée de la fonction de tutorat ;
- le contenu du bilan de la mission de tutorat établi avec l’entreprise utilisatrice ;
- le nom de la personne référente pour le tuteur au sein de l’entreprise utilisatrice ;
- (...) ;

Le contenu des engagements de chacune des parties devra être formalisé dans un document écrit. Un modèle type reprenant les éléments susvisés sera élaboré par la CPNE au plus tard le 31 décembre 2012.

Les parties signataires souhaitent que soit aménagée, lors de la formation obligatoire prévue à la section 4 du présent accord, une évaluation du tuteur basée sur une mise en situation. Elle devra faire l’objet d’une attestation de capacité remise par l’organisme de formation. Cette évaluation sera prise en compte par les entreprises de travail temporaire pour décider de déléguer le salarié intérimaire comme tuteur.

L'entretien préalable à l'organisation du tutorat donnera lieu à une indemnisation forfaitaire globale, égale à une heure du salaire de base calculé sur le salaire de la dernière mission, lorsqu'il aboutit à la conclusion d'un contrat de mission dans les conditions définies à l'article 5.1 du présent accord.

## **Article 5**

### *Exercice du tutorat*

#### **Article 5.1**

##### *Contrat de mission*

Le tuteur intérimaire exercera sa mission dans le cadre d'un contrat de travail temporaire établi selon les modalités prévues aux articles L. 1251-6 et L. 1251-7 du code du travail.

Les fonctions de tutorat peuvent être réalisées soit en complément d'une mission de production classique, soit dans le cadre des cas de recours visés à l'article L. 1251-6 du code du travail et notamment les motifs de remplacement d'un salarié ou d'accroissement temporaire de l'activité.

En outre, le tutorat peut être l'unique objet de la mission : le contrat de travail temporaire pourra, dans ce cadre, avoir un motif spécifique. Dans cette dernière hypothèse, les parties signataires demandent à ce que les dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application soient adoptées.

En tout état de cause, l'exercice de la fonction tutorale ne peut priver le tuteur de droits ou avantages auxquels il aurait eu droit en dehors de l'exercice de son tutorat.

La fonction de tuteur sera clairement précisée sur le contrat de mission, en sus de sa qualification habituelle.

#### **Article 5.2**

##### *Temps accordé au tutorat*

Lorsqu'elle s'exerce en complément d'une mission de production classique, la mission de tutorat pourra être d'une amplitude égale ou inférieure à l'amplitude de la mission de production. La durée totale du temps passé en mission et consacré au tutorat ne pourra dépasser la durée légale du travail.

#### **Article 5.3**

##### *Valorisation du tutorat*

Les parties signataires entendent rappeler que le salarié intérimaire ayant la qualité de tuteur devra bénéficier des dispositions applicables au tuteur prévues dans un accord de branche ou d'entreprise en vigueur au sein de l'entreprise utilisatrice.

Aussi, elles s'engagent à ce que le salarié intérimaire n'exerce de fonction tutorale telle que prévue au présent accord qu'au sein d'une entreprise utilisatrice bénéficiant d'un cadre conventionnel encadrant le tutorat en entreprise. Est entendu par cadre conventionnel, un accord de branche ou un accord d'entreprise.

En outre, eu égard à l'investissement du salarié intérimaire dans la réussite de ce nouveau dispositif, les partenaires sociaux décident des dispositions suivantes :

- les heures passées en qualité de tuteur étant du temps de travail, elles génèrent du DIF dans les conditions légales et conventionnelles. De plus, l'expérience passée en qualité de tuteur sera valorisée au titre du droit individuel à la formation (DIF). Ainsi, chaque période d'exercice de la fonction tutorale générera une majoration des droits acquis au titre du DIF conventionnel, à raison de 2 heures de DIF pour 150 heures travaillées en mission tutorale. Il appartiendra au salarié intérimaire de justifier de l'acquisition de ces droits supplémentaires en produisant le(s) contrat(s) de mission ou bien le(s) certificat(s) de travail faisant état de l'exercice de la fonction de tuteur ;

- les dispositions conventionnelles relatives à l’entretien professionnel seront aménagées de la façon suivante : le salarié intérimaire exerçant des fonctions de tuteur pourra bénéficier chaque année d’un entretien professionnel et ne pourra se voir opposer de refus de la part de l’employeur.

#### *Section 4*

#### Formation du tuteur intérimaire

### **Article 6**

#### *Formation obligatoire*

Les parties signataires considèrent que le tuteur, pour mener à bien sa fonction, doit bénéficier d’une formation obligatoire, dispensée par un organisme de formation répondant aux critères fixés dans un cahier des charges défini et vérifié au préalable de la formation par l’OPCA de branche.

Les parties signataires entendent rappeler que cette formation a pour objectif de donner, maintenir et développer les connaissances nécessaires à l’exercice d’une activité de tuteur, de vérifier entre autres les aptitudes à mener une mission telles que : le sens de la pédagogie, les capacités relationnelles, ou la prise de recul, et aussi les capacités à aider le tutoré à surmonter les difficultés d’intégration.

Cette formation s’inscrivant dans un contexte spécifique de relation tripartite aura une durée de 21 heures, renouvelable tous les 3 ans. Elle portera notamment sur : l’accueil du tutoré, des conseils en pédagogie, la gestion relationnelle ; et devra intégrer une mise en situation du tuteur.

En outre, afin de maintenir et/ou développer ses compétences métiers, notamment en cas d’évolution technique ou technologique, le tuteur bénéficiera d’un droit à 35 heures de formation professionnelle spécifique tous les 3 ans, afin d’améliorer sa qualification et favoriser son parcours professionnel.

La demande d’action de formation formulée dans le cadre de l’exercice de ce droit, devra intervenir avant le 15 octobre de l’année afin d’être prise en compte sur l’année suivante.

Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif.

### **Article 7**

#### *Formation optionnelle*

Un module supplémentaire optionnel pourra être mis en place, en accord avec l’entreprise utilisatrice, l’entreprise de travail temporaire et le tuteur, afin d’apporter au tuteur, qui exerce sa fonction dans le cadre de l’article 2 du présent accord, une formation adaptée d’une durée de 14 heures, selon les situations dans lesquelles le tutorat s’exercera.

### **Article 8**

#### *Prise en charge de la formation*

Pour permettre le développement des actions de formation à l’exercice de la fonction tutorale, les parties signataires conviennent que l’OPCA de la branche assurera la prise en charge de la formation et de tout ou partie des frais annexes (transport, hébergement...) sur l’enveloppe professionnalisation, sur la base d’un forfait horaire défini par l’OPCA sur proposition de la CPNE.

*Section 5*  
Suivi de l'accord

**Article 9**

*Bilan*

Une information sur le tutorat et sa mise en œuvre par l'entreprise de travail temporaire est faite annuellement au comité d'entreprise ou d'établissement (CE) dans le cadre de la commission formation. Cette information permet de faire le bilan de l'année écoulée sur l'activité de tutorat.

Ce bilan est transmis à la CPNE de branche avant le 31 juillet de l'année suivante.

Dans les entreprises de travail temporaire où il n'existe pas de CE : un bilan annuel sur le tutorat et sa mise en œuvre par l'entreprise de travail temporaire est établi annuellement par l'entreprise, ce bilan est transmis à la CPNE de branche avant le 31 juillet de l'année suivante.

Aussi, la CPNE examinera-t-elle au cours du second semestre de chaque année les conditions de mise en œuvre du tutorat dans la branche du travail temporaire au moyen des bilans consolidés ; et pourra formuler, à cette occasion, des recommandations.

Les parties signataires conviennent que le présent accord a une valeur impérative. Il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable au salarié par accord d'entreprise, en application de l'article L. 2253-3, dernier alinéa, du code du travail.

**Article 10**

*Entrée en application. – Durée de l'accord. – Révision et formalités légales*

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 13 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3281

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1821. – FABRICATION DU VERRE À LA MAIN  
SEMI-AUTOMATIQUE ET MIXTE**

**ACCORD DU 6 JUILLET 2012**

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

NOR : ASET1251082M

IDCC : 1821

**PRÉAMBULE**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation collective de branche. Il concerne la mise en œuvre des dispositions de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, venue renforcer la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 qui prévoient une pénalité financière pour les entreprises d'au moins 50 salariés non couvertes par un accord ou plan d'action concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il s'inscrit encore dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004.

Il définit des orientations pour améliorer et garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche professionnelle du verre à la main, semi-automatique et mixte qui compte 60 % d'hommes et 40 % de femmes.

Il a pour champ d'application celui de la convention collective nationale de la verrerie à la main, semi-automatique et mixte.

Il définit des orientations pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche professionnelle de la verrerie à la main, semi-automatique et mixte.

Cet accord témoigne de l'engagement des signataires pour adopter une politique volontariste en matière d'égalité professionnelle au sein des entreprises de la branche professionnelle.

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

Les signataires sont conscients que cet accord de branche n'aura d'efficacité que si tous les acteurs sont prêts à s'impliquer dans ce domaine.

La persistance d'éventuelles inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes résulte en grande partie encore de phénomènes culturels et sociaux (représentations socioculturelles, répartition dans les formations initiales, comportements et organisation des rythmes de vie qui dépassent le cadre du travail).

Les signataires considèrent qu'il est possible et nécessaire d'intervenir sur ces schémas culturels, économiques et sociaux qui ne sauraient constituer une fatalité. Les évolutions souhaitées doivent donc être portées à tous les niveaux.



Elles nécessiteront des mesures correctives de court terme et des actions sur la durée qui devront faire l'objet de négociations avec les partenaires sociaux dans chaque entreprise et dans la profession.

A cet égard, l'anticipation des départs en retraite et de l'évolution de la pyramide des âges, dans les années qui viennent, constitue une des opportunités d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans cet esprit, les signataires ont démarré des travaux en cherchant à s'appuyer sur un rapport de branche sur l'égalité professionnelle hommes-femmes comme définit dans le I de cet accord. Ce rapport pourra être enrichi avec les nouvelles données et dispositions.

Cet état de la situation actuelle comprend des indicateurs qui ont permis de définir les premiers axes de progrès du présent accord.

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

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

- la rémunération effective : supprimer les inégalités, s'il y en a, de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de rémunération à métier, contrainte, expérience et compétences identiques ;
- s'assurer de la mixité de l'emploi et du recrutement ;
- prendre en compte les conditions et le temps de travail pour réduire les facteurs d'inégalité d'évolution de carrière et mieux articuler activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale ;
- continuer de promouvoir la mixité et l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

Chacune des entreprises de la branche s'engage à respecter les principes et les orientations retenues dans le présent accord.

Les entreprises de 50 salariés et plus, établissent un rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle hommes-femmes, elles participent à l'élaboration du rapport de branche sur le sujet.

Elles s'engagent également à décliner les quatre orientations en actions concrètes dans leur négociation d'entreprise afin de corriger les éventuelles inégalités constatées à l'occasion de l'examen du rapport d'entreprise.

Le rapport annuel d'entreprise ou le bilan social sera transmis s'il y a lieu aux institutions représentatives du personnel pour information et consultation, afin de recueillir leurs avis sur les propositions de mesures complémentaires ou correctives à prendre pour garantir l'égalité professionnelle.

L'entrée en vigueur du présent accord de branche donnera lieu à une présentation dans les comités d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel et représentants syndicaux.

## I. – Principes pour garantir l'égalité professionnelle

Lorsque dans la convention collective, ses annexes et avenants ou accords de branche, un terme générique désigne comme ayant droit d'une garantie une personne de l'un ou l'autre des sexes, la disposition s'applique également indifféremment pour les deux sexes.

Seules exceptions à ce principe les garanties liées à la maternité et à l'éducation de jeunes enfants. En outre les mesures particulières de prévention et protections fixent des limites concernant des conditions et des charges de travail pour les femmes.

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

### I.1. Etablissement du rapport de branche

Un rapport de branche sur la situation comparée des femmes et des hommes sera établi par la FCVMM et remis à la commission nationale pour l'emploi. Il sera mis à jour annuellement.

Il retient les indicateurs suivants :

Par catégorie professionnelle, on entend :

- ouvriers/employés non qualifiés niveau 2 ;
- ouvriers/employés qualifiés/agents techniques d'exploitation niveau 3 et niveau 4 ;
- maîtres ouvriers/techniciens AM niveau 5 et niveau 6 ;
- cadres et ingénieurs niveau 7 à 9.

#### 1. Effectifs

Répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle et par type de contrat (CDI/CDD).

Répartition des effectifs par sexe et catégorie professionnelle et ancienneté.

Pyramide des âges par sexe et catégorie professionnelle.

#### 2. Rémunération

Salaire mensuel de base moyen, et salaire mensuel de base moyen + prime par sexe et coefficient hiérarchique professionnel.

#### 3. Parcours professionnel

Répartition des promotions par sexe et par catégorie professionnelle.

Répartition des embauches par catégorie professionnelle, sexe et type de contrat.

Répartition des départs par catégorie professionnelle, sexe.

#### 4. Formation

Répartition des effectifs par sexe selon le nombre de formations, leurs natures et niveaux.

Répartition des heures de formation par sexe et catégorie professionnelle.

#### 5. Temps de travail et conditions de travail

Répartition des effectifs par sexe et durée du travail (temps complet/temps partiel).

Répartition des effectifs par sexe, en travail de jour, de nuit et en travail posté (précisant la nature de celui-ci, exemples : posté continu 5 × 8, posté semi-continu 3 × 8, 2 × 8 en horaire de jour...).

#### 6. Congés

Répartition par sexe et par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés supérieurs à 6 mois (congé parental, congé sabbatique, congé formation).

Pour établir ce rapport de branche, chaque entreprise relevant du champ de la convention collective précitée devra, dès lors où le présent accord aura été étendu, communiquer, dans les délais indiqués dans l'article I.4 « Suivi de l'accord », l'ensemble des informations prévues.

Ce rapport et son actualisation serviront de base à la fixation d'orientations au sein de la branche. Ce rapport pourra être enrichi avec de nouvelles données de la CPNE.

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

### I.2. Mixité des délégations

Au niveau de la branche, la mixité sera recherchée dans la CNPE, les groupes de travail paritaires et dans les commissions paritaires, tant du côté des groupements d'employeurs que des fédérations syndicales.

### I.3. Actions de sensibilisation

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

### I.4. Suivi de l'accord

Les entreprises devront avoir retourné à la chambre patronale les documents sur l'égalité professionnelle avant la fin du premier semestre de chaque année.

La CPNE se réunira ensuite chaque année au début du second semestre afin de faire le point sur le suivi de l'accord.

## II. – Orientations

Les présentes dispositions concernent tous les salariés, quels que soient leurs statuts et la nature des contrats.

Les signataires ont retenu quatre orientations qui devront guider les négociations d'entreprise.

II.1. Garantir l'égalité en matière de rémunération et donner accès aux mêmes possibilités en matière de parcours professionnel dans le but de supprimer les écarts entre les femmes et les hommes, à situation égale ou comparable

#### En matière de rémunération

Supprimer les inégalités en matière de rémunération, s'il y en a, et donner accès aux mêmes possibilités en matière de parcours professionnels.

La négociation annuelle obligatoire en entreprise et les négociations de branche sur les salaires auront pour objectif de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à situation égale.

Les entreprises s'attacheront à proposer des actions correctives, afin de réduire les écarts constatés à partir de leur propre rapport annuel (bilan social) et rapport de branche sur les salaires communiqués lors des CPNE ainsi que dans le cadre des NAO.

A un ensemble comparable ou équivalent de compétences, de qualification, d'expériences, les salariés hommes ou femmes ont droit à une égalité de traitement en matière de salaire garanti.

#### En matière de parcours professionnels

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

Une attention particulière sera portée par les entreprises :

- à l'identification des types d'emploi ou des filières fortement masculinisés ou fortement féminisés, afin de trouver les causes et de proposer des actions correctives pour permettre l'accès à tous les métiers tant pour les femmes que pour les hommes ;
- pour faire reculer les préjugés à connotations sexistes, sur la tenue d'emplois, sur l'exercice de responsabilités à tous niveaux ;
- à l'accès des femmes aux équipes dirigeantes et aux postes à responsabilités.

### II.2. Renforcer la mixité de l'emploi par l'embauche

Le recrutement constitue un des leviers importants pour améliorer structurellement la mixité d'accès à tous les métiers et emplois et corriger les écarts. Il fera l'objet d'une attention particulière, en tenant compte des répartitions hommes-femmes constatées dans les cursus de formation initiale.

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

### II.3. Prendre en compte les conditions et le temps de travail

Chaque année, les IRP sont consultées conformément au code du travail.

#### Congés de maternité ou d'adoption

Ils ne doivent en aucun cas constituer un handicap dans le déroulement de carrière. Il en est de même pour les congés parentaux, qu'ils soient à temps plein ou partiel, tant pour les hommes que pour les femmes.

La durée de ces congés de maternité, paternité ou adoption est prise en compte en totalité pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

A l'issue des congés de maternité et d'adoption, les salariés retrouveront leur précédent emploi, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, sur le même site.

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

Il sera proposé à chaque femme enceinte un entretien avant son départ en congé de maternité afin d'anticiper et de préparer les meilleures conditions du retour à l'emploi (notamment en matière de formation). Les accords d'entreprise en préciseront les modalités.

#### Congés de paternité

Après la naissance de son enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

#### Congés parentaux de longue durée

Dans le cadre de ces congés, le maintien d'un lien avec l'entreprise sera privilégié afin de faciliter le retour à l'emploi tant pour les hommes que pour les femmes, par exemple : information sur les évolutions d'organisation, remise à niveau si nécessaire à l'issue du congé, accueil spécifique lors du retour. Les accords d'entreprise en préciseront les modalités.

#### Temps partiel

Le temps partiel choisi ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière.

Les entreprises s'engagent à examiner l'organisation du travail en tenant compte dès le départ de la diversité des temps travaillés, afin qu'ils ne soient pas source de discrimination.

#### Conditions de travail

Les entreprises s'engagent, en partenariat avec les CHSCT, à examiner les conditions de travail propres à certains métiers et emplois (conditions matérielles liées à l'environnement, à la charge de travail physique, au lieu de travail, aux locaux non adaptés à la mixité).

Elles chercheront, dans le sens de l'amélioration des conditions de travail, à créer des situations propres à éviter toute discrimination de recrutement, d'affectation, d'exercice professionnel.

### II.4. Développer la mixité et égalité d'accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle constitue un des leviers importants pour limiter les inégalités et les signataires estiment que la formation initiale joue un rôle central dans la dynamique de mixité des métiers.

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

Pour une intervention plus efficace, les commissions mixtes obligatoires emploi formation et égalité professionnelle ont pour but d'aider le comité d'entreprise ou d'établissement à exercer ses fonctions économiques et sociales. La commission mixte formation et égalité professionnelle est mise en

place au niveau des comités d'entreprise à partir de 50 salariés. Les membres du CE désignent les membres de la commission formation et un des membre du CE préside la commission.

Par ailleurs, l'accord de branche sur la formation professionnelle définit comme public prioritaire les salariés de retour de congé parental ou de congé de maternité.

#### Formations classiques de courte durée

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

#### Formations professionnelles

Dans le cadre des négociations de branche et d'entreprise sur la formation professionnelle, les entreprises sont particulièrement incitées à :

- la création de certificats de qualification professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- la recherche de la mixité dans les jurys de formation qualifiante, pour les entreprises qui utilisent ces dispositifs ;
- faire prévaloir la diversité des représentations dans le choix des candidats dans le plan et les actions de formations de l'entreprise ;
- privilégier si possible les actions de formation se déroulant pendant le temps de travail ;
- la mise en place de mesures d'accompagnement pour faciliter l'accès, la prise de fonctions d'encadrement, de responsabilité des hommes et des femmes, cela à tous les niveaux ;
- ce que l'évolution se fasse dans de bonnes conditions lorsqu'il s'agit de l'affectation d'une femme, dans un emploi habituellement tenu par des hommes, et réciproquement.

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

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

### III. – Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Au bout de 3 ans, les signataires établiront un bilan spécifique d'ensemble des progrès réalisés.

Le suivi de l'application de l'accord sera réalisé annuellement en CPNE.

Le présent accord sera annexé à la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte.

Il ne peut être dérogé dans un sens défavorable aux salariés à l'une quelconque des dispositions de la convention collective précitée, ses annexes, ses avenants, donc aux dispositions du présent accord.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt légal.

L'accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité selon les dispositions législatives en vigueur.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de l'énergie et du travail, dans les conditions prévues à l'article R. 713-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 6 juillet 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FCVMM.

**Syndicats de salariés :**

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

FC CFE-CGC ;

CGT-FO chimie.

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120320-000812

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---