

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2012/47 DU 15 DÉCEMBRE 2012

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	105

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/47

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Assistance (sociétés) : avenant n° 28 du 26 octobre 2012 relatif à l'indemnité de départ en retraite.....	4
Automobile (cabinets d'expertises) : avenant n° 44 du 9 octobre 2012 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juillet 2012.....	6
Banque populaire : accord du 28 septembre 2012 relatif au fonctionnement du comité inter-entreprises	8
Banque populaire : avenant n° 2 du 19 octobre 2012 prorogeant l'accord « Formation » du 15 décembre 2010	15
Cancer (centres de lutte) : avenant n° 2012-01 du 15 octobre 2012 modifiant la convention	17
Carrières et matériaux (industries [Picardie, ouvriers, ETAM]) : accord du 15 mai 2012 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} février 2012.....	20
Carrières et matériaux (industries [Poitou-Charentes, ouvriers, ETAM]) : accord du 14 septembre 2012 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} septembre 2012	23
Enseignement privé sous contrat : adhésion par lettre du 12 octobre 2012 de la FNEC-FP FO à l'accord du 27 juin 2011.....	26
Espaces de loisirs, d'attractions et culturels : accord du 17 octobre 2012 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance conventionnel.....	27
Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes) : dénonciation par lettre du 24 octobre 2012 de la convention collective.....	30
Hôtels, cafés, restaurants : accord du 18 septembre 2012 relatif à la lutte contre le travail illégal.....	31
Manutention et nettoyage (aéroports [région parisienne]) : avenant n° 51 du 5 octobre 2012 relatif aux salaires et autres rémunérations pour l'année 2013	38
Métallurgie (Côte-d'Or) : avenant n° 2012-01 du 26 octobre 2012 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la valeur du point pour l'année 2012.....	47
Métallurgie (Ille-et-Vilaine et Morbihan) : avenant du 26 octobre 2012 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2012	53
Métallurgie (Somme) : avenant n° 4 du 1 ^{er} septembre 2012 relatif aux salaires et à la prime de panier pour l'année 2012	56

Meunerie : avenant n° 37 du 11 octobre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012.....	58
Pharmaceutique (fabrication et commerce) : avenant du 27 juin 2012 à l'accord du 3 décembre 1992 relatif au régime de prévoyance.....	62
Pharmaceutique (fabrication et commerce) : avenant du 12 septembre 2012 relatif aux autorisations d'absence	66
Pharmaceutique (industrie) : accord du 26 septembre 2012 relatif à la formation aux métiers de la promotion du médicament et des produits de santé, et de la visite médicale.....	68
Prestataires de services (secteur tertiaire) : avenant du 12 septembre 2012 modifiant le champ d'application de la convention.....	100
Restauration rapide : adhésion par lettre du 25 octobre 2012 de la FGTA FO à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 relatif au régime de prévoyance complémentaire et à l'action sociale	104

Brochure n° 3279

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

AVENANT N° 28 DU 26 OCTOBRE 2012
RELATIF À L'INDEMNITÉ DE DÉPART EN RETRAITE

NOR : ASET1251377M

IDCC : 1801

Entre :

Le SNSA,

D'une part, et

Le SNCAPA CFE-CGC ;

Le SNAATAM CFE-CGC ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu, conformément à l'article 6 de la convention collective nationale des sociétés d'assistance, de réviser l'article 45 « Départ ou mise à la retraite » comme suit :

« Article 45

Indemnité de départ en retraite

Le salarié qui souhaite cesser son activité pour bénéficier d'une pension de retraite en informe par écrit son employeur en respectant un délai de prévenance d'une durée identique à celle du préavis prévu à l'article 43 *a*.

A compter du 1^{er} janvier 2013, au moment de son départ, l'intéressé reçoit, sauf dispositions plus favorables de son contrat de travail ou d'un accord d'entreprise, et sous réserve d'avoir au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, soit une indemnité de départ en retraite égale, par année d'ancienneté dans l'entreprise, à 12,75 % de 1/12 du total des salaires bruts de ses 12 derniers mois d'activité, soit le tiers des 3 derniers mois d'activité si le calcul est plus favorable.

La détermination de l'ancienneté et de l'assiette servant de base au calcul de l'indemnité de départ en retraite se fait de la même manière que pour l'indemnité conventionnelle de licenciement.

L'année incomplète est retenue au prorata du nombre de mois de présence.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité légale de départ en retraite.

Un accord d'entreprise peut permettre au choix du salarié de transformer l'indemnité de départ en retraite totalement ou partiellement en temps, afin de pouvoir réaliser un aménagement du départ physique à la retraite. »

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

Fait à Paris, le 26 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295

Convention collective nationale
IDCC : 1951. – CABINETS OU ENTREPRISES
D'EXPERTISES EN AUTOMOBILE

AVENANT N° 44 DU 9 OCTOBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2012

NOR : ASET1251366M
IDCC : 1951

Entre :

L'ANEA,

D'une part, et

La FCM FO ;

La FNSM CFTC ;

La fédération de l'assurance CFE-CGC ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Grille des minima conventionnels

L'article 12.10 est ainsi rédigé :

« Le salaire minimum conventionnel, pour chacun des coefficients et pour la durée conventionnelle de travail effectif en vigueur (35 heures hebdomadaires), est déterminé à partir de l'évolution d'une valeur de point de base et d'une valeur du point hiérarchique.

Administratifs

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
I	1	135	1 425,70
	2	137	1 430,25
	3	140	1 435,53
II	1	145	1 448,49
	2	147	1 464,95
	3	150	1 489,63

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
III	1	155	1 530,77
	2	160	1 571,91
	3	165	1 613,05
	4	180	1 736,46
IV	1	200	1 901,01
	2	230	2 148,12
	3	300	2 723,78
	4	320	2 888,33

Techniciens

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
III	1	165	1 613,05
	2	175	1 695,33
	3	180	1 736,46
	4	190	1 818,74
IV	1	230	2 148,12
	2	250	2 312,40
	3	300	2 723,78
	4	320	2 888,33

Cadres de direction

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
V		400	3 546,54

Fait à Paris, le 9 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

BANQUE POPULAIRE

ACCORD DU 28 SEPTEMBRE 2012

RELATIF AU FONCTIONNEMENT DU COMITÉ INTERENTREPRISES

NOR : ASET1251376M

PRÉAMBULE

Le comité interentreprises a développé ses activités sociales concernant notamment les vacances jeunes et famille depuis de nombreuses années. Il a permis la mutualisation de ces activités au bénéfice des collaborateurs et leur famille et acquis à ce titre un savoir-faire qu'il est important de conforter.

Conscientes de la nécessité pour cette instance de continuer à s'adapter, les parties signataires ont souhaité prendre en compte les évolutions de l'environnement intervenues et procéder à une nouvelle définition des règles de fonctionnement de cette instance. Dans le cadre de cette évolution, elles ont fait le choix de s'appuyer sur les pratiques et les objectifs initiaux, qui ont toujours prévalu. Elles souhaitent ainsi continuer de mettre à la disposition des comités d'entreprise adhérents un « outil » aménagé pour assurer son efficacité et destiné au bénéfice des salariés des entreprises concernées.

Les parties signataires se sont entendues pour fixer une période de 4 années au cours de laquelle les nouvelles dispositions qui suivent ont vocation à se mettre en œuvre et déployer leurs effets. Avant l'issue de cette période, elles apprécieront l'application du présent texte et se prononceront sur son prolongement et ses aménagements éventuels.

Ainsi, le présent accord définit-il désormais les règles de fonctionnement du comité interentreprises.

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des Banques populaires mentionné à l'article 5-I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des Caisses d'épargne et des Banques populaires.

Article 2

Champ d'intervention du comité interentreprises

Le comité interentreprises (CIE) assure l'organisation et la gestion des activités sociales et culturelles communes aux comités d'entreprise ou d'établissement adhérents et cotisants au comité interentreprises et au bénéfice exclusif des salariés des entreprises concernées. Il est composé de tous les comités d'entreprise ou d'établissement adhérents et cotisants au jour de la signature du présent accord.

En outre, il est en mesure de recevoir l'adhésion des comités d'entreprise ou d'établissement appartenant au groupe BPCE et acceptant les conditions d'adhésion prévues à la convention d'adhésion.

Article 3

Cotisation

Les comités d'entreprise ou d'établissement adhérents versent au CIE une cotisation spécifique fixée à 0,225 % de la masse salariale (DADS) de chacune des entreprises concernées.

Article 4

Responsabilité civile

Le CIE jouit de la personnalité morale et doit obligatoirement contracter une assurance appropriée au titre de sa responsabilité civile.

Article 5

Composition du CIE

Le CIE est constitué de la façon suivante :

- un représentant de l'organe central en sa qualité de groupement patronal, qui préside de droit ce comité, assisté de deux personnes de son choix ayant voix consultative.
- dix-huit membres représentant le personnel des entreprises dont le comité d'entreprise ou le comité d'établissement est adhérent au CIE, désignés selon les modalités précisées à l'article 6 du présent accord.

Un représentant de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche, et désigné selon les modalités précisées à l'article 7 du présent accord, peut assister aux réunions.

Article 6

Désignation des membres titulaires et remplaçants

Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche (ci-après « organisations syndicales »), pour 4 ans, parmi les membres élus titulaires ou suppléants des comités d'entreprise ou d'établissement adhérents et cotisants.

Les sièges sont répartis, entre les organisations syndicales, sur la base des résultats en voix tous collèges confondus du premier tour des dernières élections des comités d'établissement ou d'entreprise adhérents au CIE, arrêtés au 15 octobre précédant le renouvellement du CIE. Il est fait application du système de la représentation proportionnelle au plus fort reste. En cas d'égalité des restes, le ou les sièges en balance sont attribués à l'organisation syndicale ayant obtenu le plus de voix.

Des remplaçants éventuels peuvent être désignés en même temps et dans les mêmes conditions que les membres titulaires auxquels ils peuvent se substituer en cas d'indisponibilité temporaire ou de défaillance définitive. La défaillance définitive des membres titulaires ou remplaçants du CIE est constituée par la perte du mandat électif de premier niveau, quelle qu'en soit la cause, ou par le retrait du mandat CIE confié par l'organisation syndicale.

En cas de vacance d'un poste de remplaçant, l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche (ci-après « organisation syndicale ») concernée procède à une nouvelle désignation par courrier adressé au CIE avec une copie adressée à l'organe central et à l'entreprise du remplaçant désigné dans un délai minimal de 3 semaines qui précède la réunion suivante. Cette désignation prend effet à compter de la réunion suivant la notification de la désignation et pour la durée du mandat restant à courir.

Il est convenu que dans la situation exceptionnelle où une organisation syndicale n'ayant qu'un seul poste au sein de cette instance ne pourrait être représentée, ni par le titulaire ni par le remplaçant, l'organisation syndicale pourra désigner, pour la ou les réunions concernées, un salarié remplissant les conditions requises pour occuper ce poste. Pour mettre en œuvre cette possibilité, l'organisation syndicale devra se rapprocher de l'organe central en justifiant de l'indisponibilité des collaborateurs précédemment mandatés.

Article 7

Désignation des représentants syndicaux

Un représentant de chaque organisation syndicale, appartenant à une entreprise dont le comité d'entreprise ou d'établissement est adhérent et cotisant au CIE, peut assister aux réunions. Il n'a pas nécessairement la qualité de membre d'un comité d'entreprise ou d'établissement adhérent au CIE ni celle de représentant syndical d'un comité d'entreprise ou d'établissement adhérent au CIE.

La désignation de ce représentant est adressée, selon les cas, par le délégué syndical de branche, la confédération, la fédération ou le syndicat national au secrétariat du CIE, à l'employeur ainsi qu'à l'organe central.

Article 8

Fusion. – Absorption entre des entreprises du champ d'intervention du CIE : conséquence sur les mandats

Lorsque, suite à une fusion – absorption entre des entreprises du champ d'intervention du CIE, un membre titulaire du CIE perd son mandat d'élu au Comité d'entreprise ou d'établissement, l'organisation syndicale l'ayant désigné peut maintenir son mandat CIE jusqu'à la proclamation du résultat des élections professionnelles de sa nouvelle entreprise, et dans une limite maximale de 6 mois. L'organisation syndicale communique sa décision de maintien ou de non-maintien du mandat au secrétariat du CIE, à l'organe central et à l'employeur de l'intéressé dans un délai de 1 mois. Le silence gardé plus de 1 mois confirme la perte du mandat de membre titulaire du CIE.

Le délai maximal de 6 mois et le délai de 1 mois prévus ci-dessus ont pour point de départ le jour de la perte du mandat de premier niveau.

Article 9

Bureau

Le CIE élit parmi ses membres titulaires un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint, qui constituent, avec deux autres membres titulaires du CIE, le bureau du comité.

Les parties signataires expriment le souhait que la composition du bureau assure ainsi la représentation de chaque organisation syndicale.

Le bureau a la possibilité de se réunir deux fois par trimestre, le temps passé par ses membres en réunion étant payé comme temps de travail.

Article 10

Réunions plénières

Le CIE se réunit en séance plénière trois fois chaque année, sauf réunion exceptionnelle supplémentaire demandée par la majorité des membres titulaires.

Le secrétaire arrête la date et l'ordre du jour des réunions en accord avec le président.

Le secrétaire établit les procès-verbaux des réunions.

Article 11

Commissions

11.1. Missions

L'activité d'audit et de maîtrise des risques et l'activité vacances font l'objet de commissions dédiées. En outre, le CIE a la possibilité de créer, dans les conditions prévues au 11.4 ci-dessous, des commissions ayant vocation à intervenir dans ses domaines de compétence tels que visés à l'article 2 du présent accord.

11.2. Composition

Présidées par un membre titulaire du CIE, elles comprennent un maximum de onze participants, dont éventuellement les représentants syndicaux au CIE. A l'exception des représentants syndicaux au CIE, tous doivent avoir la qualité de membre titulaire ou suppléant d'un comité d'entreprise ou d'établissement adhérent au CIE ou de représentant syndical d'un comité d'entreprise ou d'établissement adhérent au CIE. Par principe, chaque membre titulaire du CIE a vocation à siéger dans au moins une commission. La commission dédiée à l'activité d'audit et de maîtrise des risques et celle dédiée à l'activité vacances comprennent chacune, parmi leurs participants, un participant de chaque organisation syndicale.

Des remplaçants éventuels peuvent être désignés en même temps et dans les mêmes conditions que les membres titulaires, auxquels ils peuvent se substituer, en cas d'indisponibilité temporaire ou de défaillance définitive.

La défaillance définitive des membres titulaires ou remplaçants d'une des commissions du CIE est constituée par la perte du mandat électif ou désignatif de premier niveau, pour quelque raison que ce soit ou par le retrait du mandat de représentant syndical au CIE confié par l'organisation syndicale.

11.3. Temps passé en réunion

Le temps passé par l'ensemble des membres des commissions en réunion est payé comme temps de travail sans imputation sur les crédits d'heures dans la limite globale de 200 jours ouvrés par an.

11.4. Modalités d'organisation

Les modalités d'organisation des commissions du CIE sont arrêtées chaque année, lors de la dernière réunion plénière du CIE précédant l'année concernée.

Lors de cette réunion, les membres de la plénière délibèrent, pour l'année suivante, sur :

- le nombre de commissions, leur dénomination et leurs missions exactes ;
- dans la limite globale de 200 jours ouvrés par année civile, la répartition des temps de réunion entre chaque commission et divisible par le nombre de membres.

Dans le mois suivant la réunion plénière, le secrétaire du CIE communique aux employeurs des membres des commissions ainsi qu'à l'organe central le calendrier annuel des réunions des différentes commissions ainsi constituées.

En cas de vacance d'un poste de remplaçant, l'organisation syndicale concernée procède à une nouvelle désignation par courrier adressé au CIE avec une copie adressée à l'organe central et à l'entreprise du remplaçant désigné dans un délai minimal de 3 semaines qui précède la réunion suivante. Le calendrier des réunions est joint au courrier adressé à l'employeur. Cette désignation prend effet à compter de la réunion suivante de la commission concernée.

Article 12

Crédits d'heures annuels

Le secrétaire du comité bénéficie d'un crédit d'heures qui lui permet d'exercer une activité à temps plein auprès du CIE. Son statut et les modalités d'exercice de son mandat font l'objet d'un protocole, signé entre l'intéressé et son employeur et ratifié par la confédération, la fédération ou le syndicat national concerné et l'organe central.

Dans l'hypothèse d'un cumul de mandats visés ci-dessous, les crédits d'heures correspondants ne se cumulent pas, seul le crédit d'heures le plus élevé étant alors attribué :

- le secrétaire adjoint : 330 heures ;
- le trésorier : 440 heures ;
- le trésorier adjoint : 330 heures ;
- autre membre du bureau : 220 heures ;
- le président de la commission vacances : 330 heures ;
- le président de la commission audit et maîtrise des risques : 330 heures.

Afin de prendre en compte l'organisation de l'entreprise, les parties conviennent que toute prise de crédits supérieure à 20 heures par mois donne lieu à une information préalable de l'employeur au minimum 30 jours calendaires à l'avance.

Autre membre titulaire du CIE : 220 heures.

Représentant syndical au CIE : 220 heures.

Dans les deux cas ci-dessus, le crédit est pris dans la limite de 20 heures par mois.

Article 13

Secrétariat

L'organe central met à la disposition du CIE, pour son secrétariat administratif, les moyens suivants :

- au minimum 2 et au maximum 4 salariés de l'organe central, à temps plein en situation de détachement ;
- locaux adaptés ;
- matériel nécessaire.

Dans l'hypothèse, notamment, où un salarié détaché quittant ses fonctions auprès du CIE n'aurait pu être remplacé par un nouveau salarié détaché, un échange sera organisé entre l'organe central et le bureau afin d'examiner les solutions envisageables. Au cours de cet échange, l'option du versement d'une dotation compensatrice sera nécessairement étudiée.

Article 14

Facilités diverses

Sous réserve d'un accord préalable de la direction de chaque entreprise, les informations socioculturelles du CIE peuvent être acheminées en interne comme le courrier de l'entreprise.

Article 15

Prise en charge des frais

15.1. Frais de déplacement

Les représentants du personnel de province qui participent aux activités du CIE seront indemnisés des frais de transport et des frais de séjour par le comité interentreprises, selon les règles définies par le comité interentreprises.

Les moyens de transport privilégiés sont le train et les transports en commun.

15.2. Déjeuner des jours de réunion plénière ou de commissions

Le repas du midi est pris en charge par l'organe central selon les règles qu'il définit et communique annuellement au secrétaire du CIE.

15.3. Réunions et délais de route

Ne sont pas imputés sur les crédits d'heures les temps passés aux réunions prévues par le présent accord et d'une manière générale à toute réunion ou rencontre à l'initiative de l'organe central, ainsi que les délais de route s'y rapportant. Effectués sur le temps de travail, ils ne doivent pas excéder en principe 1 demi-journée pour l'aller, ainsi que pour le retour.

Article 16

Clause de substitution

Les parties conviennent que les dispositions du présent accord remplacent intégralement les dispositions des articles 10 à 20 de l'accord groupe Banque populaire relatif aux instances fédérales du 26 avril 2006 et qu'elles mettent fin à tous les usages se rapportant au CIE jusqu'alors en vigueur.

Article 17

Clause de bilan

Les parties signataires s'engagent à se réunir dans la première moitié du semestre qui précède l'échéance du présent accord, afin d'effectuer le bilan de son application qui intègre l'examen des conditions dans lesquelles un éventuel nouvel accord consacré au comité interentreprises pourrait être conclu.

Les conclusions de ce bilan seront portées à la connaissance des membres de la CPBP au moins 3 mois avant l'échéance du présent accord.

Article 18

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le 6 décembre 2012 et pour une durée de 4 ans. Il cesse de produire tout effet à son échéance.

Article 19

Demande de révision

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites.

Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Article 20

Dépôt de l'accord

Le présent accord est notifié par l'organe central à l'ensemble des organisations syndicales.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'organe central en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'organe central au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 28 septembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

BPCE.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

CGT FO ;

SNB CFE-CGC ;

UNSA.

Accord professionnel

BANQUE POPULAIRE

AVENANT N° 2 DU 19 OCTOBRE 2012
PROROGÉANT L'ACCORD « FORMATION » DU 15 DÉCEMBRE 2010

NOR : ASET1251375M

PRÉAMBULE

Le 15 décembre 2010, les parties signataires ont conclu un accord relatif à la contribution due au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation et à celle due au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, produisant effet à compter du 1^{er} janvier 2011 et conclu pour une durée déterminée correspondant aux exercices 2011 et 2012. Elles avaient convenu expressément que cet accord cesserait de produire tout effet au 31 décembre 2012 (art. 6.1).

Comme convenu dans cet accord, les parties se sont rencontrées au cours du quadrimestre précédant cette échéance.

Elles sont convenues de renouveler cet accord pour une nouvelle période déterminée, et pour un champ d'application inchangé, selon les modalités ci-après.

Article 1^{er}

Les parties sont convenues que l'accord initial, conclu pour les exercices 2011 et 2012, continuera de produire ses effets pendant les exercices 2013, 2014 et 2015.

L'accord cessera de s'appliquer et de produire tout effet au 31 décembre 2015.

L'article 6.1 de l'accord initial est modifié en conséquence.

Article 2

Afin de permettre l'organisation d'un appel d'offres, les parties conviennent de se rencontrer mi-2014 pour un réexamen concerté des modalités de choix de l'OPCA pour les années postérieures à 2015.

Article 3

Les autres dispositions de l'accord demeurent inchangées.

Article 4

A l'issue du délai d'opposition, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris par la BPCE, conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 30 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

BPCE.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CGT-FO ;

UNSA ;

CFDT ;

SNB CFE-CGC.

Brochure n° 3201

Convention collective nationale
IDCC : 2046. – PERSONNEL DES CENTRES
DE LUTTE CONTRE LE CANCER

AVENANT N° 2012-01 DU 15 OCTOBRE 2012

MODIFIANT LA CONVENTION

NOR : ASET1251378M

IDCC : 2046

PRÉAMBULE

Des évolutions législatives et réglementaires sont intervenues depuis plusieurs années et la convention collective nationale doit être mise à jour pour en tenir compte.

Les partenaires sociaux sont donc convenus d'examiner ces modifications et de discuter de leurs conséquences sur les relations collectives et individuelles de travail.

Dans ce contexte, après discussion sur les thèmes période d'essai, préavis, autorisation d'absence exceptionnelle pour événements familiaux, il a été convenu de modifier les dispositions de la convention collective nationale comme suit :

Article 1^{er}

Période d'essai

Au titre II « Vie du contrat de travail », chapitre III « Période d'essai », la durée de la période d'essai mentionnée à l'alinéa 1 de l'article 2.3.2 est modifiée comme suit :

- « – 2 mois pour les salariés des positions 1 et 2 ;
- 3 mois pour les salariés des positions 3 et 4 ;
- 3 mois pour les salariés de la position 5 ;
- 4 mois pour les salariés de la position 6. »

Les autres dispositions du 1^{er} alinéa de l'article 2.3.2 sont inchangées.

L'alinéa 2 est désormais rédigé ainsi :

« Pour les positions 1 et 2, un entretien devra avoir lieu, avec le responsable hiérarchique, avant la fin de la période d'essai. Pour les autres positions, un entretien devra avoir lieu à mi-période et le cas échéant, avant la fin de la période d'essai. Ces entretiens ont pour but d'apprécier la suite à donner aux relations contractuelles. »

Concernant le personnel praticien, la possibilité de renouvellement de la période d'essai mentionnée au 3^e alinéa est supprimée.

Article 2

Renouvellement de la période d'essai

L'article 2.3.3 relatif au renouvellement de la période d'essai est supprimé.

Article 3

Rupture de la période d'essai

Les 1^{er} et 3^e alinéas de l'article 2.3.4 sont supprimés.

L'article 2.3.4 est complété du 1^{er} alinéa suivant :

« Chacune des parties au contrat peut mettre fin à la période d'essai. Elle doit en aviser l'autre par écrit et respecter le délai de prévenance suivant :

- lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, à la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :
 - 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
 - 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
 - 2 semaines après 1 mois de présence ;
 - 1 mois après 3 mois de présence ;
- lorsqu'il est mis fin, par le salarié, à la période d'essai, le salarié respecte un délai de prévenance fixé à :
 - 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
 - 48 heures à partir de 8 jours de présence.

Le 4^e alinéa est inchangé.

Article 4

Absences pour événements familiaux

Le bénéfice de certaines autorisations d'absence pour événements familiaux accordées au salarié marié est étendu au salarié lié par un Pacs ou à un concubin déclaré.

En conséquence, l'article 2.4.3 est modifié et désormais rédigé comme suit :

« Sauf exception visée ci-dessous, par événement familial, il y a lieu d'entendre l'événement survenu dans la famille légitime.

Une autorisation d'absence exceptionnelle est accordée sur justification pour les événements familiaux ci-après définis.

Sauf circonstances particulières, ces jours sont pris consécutivement dans une période raisonnable par rapport à l'événement (dans les 15 jours calendaires). Ces absences n'entraînent aucune réduction de la rémunération. »

L'article 2.4.3.1 « Mariage » est complété de l'alinéa suivant :

« Les jours d'autorisation d'absence accordés pour le mariage du salarié sont accordés dans les mêmes conditions de durée et d'ancienneté lors de la conclusion d'un Pacs par le salarié.

Toutefois, un salarié ayant conclu un Pacs et ayant bénéficié, à ce titre, de jours d'autorisation d'absence exceptionnels ne saurait être bénéficiaire, à nouveau, de ces jours de congés exceptionnels en raison d'un mariage ayant succédé au Pacs avec la même personne. »

L'article 2.4.3.3 « Décès » est désormais rédigé ainsi :

- « – décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin déclaré : 6 jours ouvrables ;
- décès d'un enfant : 5 jours ouvrables ;
 - décès d'un enfant du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin déclaré : 5 jours ouvrables ;
 - décès du père ou de la mère : 4 jours ouvrables ;
 - décès du père ou de la mère du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin déclaré : 2 jours ouvrables ;

- décès d'un grand-parent ou arrière-grand-parent : 2 jours ouvrables ;
- décès d'un petit-enfant ou arrière-petit-enfant : 2 jours ouvrables ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 2 jours ouvrables ;
- décès d'un frère ou d'une sœur du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin déclaré : 2 jours ouvrables ».

Article 5

Ordre des départs

Le second tiret de l'article 2.11.1.5 est désormais rédigé comme suit :

- « – de la période de congé annuel du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin déclaré. »

Article 6

Droit à congés simultanés

Il est ajouté un article 2.11.1.8 « Droits à congés simultanés » rédigé comme suit :

« Tous les conjoints, les partenaires liés par un Pacs et les concubins déclarés travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané. »

Article 7

Date d'application

Les dispositions visées aux articles 1^{er} à 6 du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.

Article 8

Dispositions diverses

Il sera effectué les formalités de dépôt auprès de la direction générale du travail et du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 15 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après.

Organisation patronale :

FNCLC.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC.

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX
IDCC : 87. – **Ouvriers**
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**
IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 15 MAI 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2012
(PICARDIE)
NOR : ASET1251372M
IDCC : 87, 135

Entre :
L'UNICEM Picardie,
D'une part, et
La CFDT ;
La CGT-FO,
D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955, à l'exception des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : l'Aisne, l'Oise et la Somme.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} février 2012 avec un pourcentage à 2,4 %.

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL
I	1	1 406
	2	1 426
II	1	1 433
	2	1 455
	3	1 498
III	1	1 506
	2	1 529
	3	1 575
IV	1	1 583
	2	1 609
	3	1 666
V	1	1 671
	2	1 723
	3	1 843
VI	1	1 875
	2	1 948
	3	2 103
VII	1	2 145
	2	2 275
	3	2 478

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Article 5

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 6

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 7

Délai d'opposition

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Dury, le 15 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 14 SEPTEMBRE 2012

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2012
(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1251382M

IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Poitou-Charentes,

D'une part, et

La SICMA CFE-CGC ;

L'URCB CFDT,

D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955, à l'exception des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord de salaires est applicable dans toute la région géographique de l'UNICEM Poitou-Charentes, constituée par les quatre départements suivants : Charente, Charente-Maritime, Deux-Sèvres, Vienne.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE mensuel
I	1	1 426
	2	1 436
II	1	1 442
	2	1 465
	3	1 509
III	1	1 516
	2	1 540
	3	1 586
IV	1	1 594
	2	1 620
	3	1 678
V	1	1 683
	2	1 735
	3	1 856
VI	1	1 887
	2	1 961
	3	2 119
VII	1	2 161
	2	2 292
	3	2 496

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;

- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord s'applique à compter du 1^{er} septembre 2012.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Poitiers, le 14 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
ENSEIGNEMENT PRIVÉ SOUS CONTRAT
(27 juin 2011)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 12 OCTOBRE 2012
DE LA FNEC-FP FO À L'ACCORD DU 27 JUIN 2011

NOR : ASET1251364M

FNEC-FP FO
6-8, rue Gaston-Lauriau
93513 Montreuil Cedex

Montreuil, le 12 octobre 2012.

Madame, Monsieur,

La fédération nationale de l'enseignement, la culture et la formation professionnelle Force ouvrière vous informe de son adhésion à l'accord national interbranches sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue dans l'enseignement privé sous contrat du 27 juin 2011.

Vous en souhaitant bonne réception, recevez nos cordiales salutations.

Le secrétaire fédéral.

Brochure n° 3275

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

ACCORD DU 17 OCTOBRE 2012
RELATIF À LA DÉSIGNATION DES ORGANISMES ASSUREURS
DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE CONVENTIONNEL

NOR : ASET1251381M
IDCC : 1790

PRÉAMBULE

L'accord du 11 décembre 2009 (portant désignation des organismes assureurs en matière de prévoyance) arrivant à son terme à la date du 31 décembre 2012, et conformément aux dispositions de son article 5, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des espaces de loisirs, d'attractions et culturels se sont réunis en commission paritaire de prévoyance aux fins d'étudier l'organisation de la mutualisation du régime de prévoyance conventionnel. A l'issue de cette réunion, et après mise en concurrence de plusieurs organismes assureurs, les partenaires sociaux décident de reconduire les organismes assureurs actuels du régime de prévoyance de la branche pour une nouvelle période de 1 an à compter du 1^{er} janvier 2013.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de compléter le 3.1 « Organismes désignés » de l'article 3 « Choix des organismes de prévoyance » de l'avenant n° 23 du 28 juin 2006 relatif à la prévoyance dans la branche professionnelle des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

Ainsi, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties au présent accord ont procédé à un réexamen des conditions de la mutualisation du régime de prévoyance de la branche et à une désignation d'organismes assureurs qui organisent cette mutualisation des risques tel que prévus par l'avenant n° 23 du 28 juin 2006 et/ou ses éventuels avenants de révision.

Article 2

Désignation des organismes assureurs

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, et à l'issue de la période de réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation des risques, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des espaces de loisirs, d'attraction et culturels ont décidé après mise en concurrence de plusieurs organismes assureurs, de reconduire les organismes assureurs actuels du régime (en vertu de l'accord du 11 décembre 2009 qui arrive à terme) pour une nouvelle période de 1 an à compter du 1^{er} janvier 2013.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2013 et jusqu'au 31 décembre 2013, les parties à l'accord confient la couverture et la mutualisation des risques de prévoyance aux organismes assureurs suivants :

Pour le personnel relevant du régime général :

- le GNP, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale ;
- l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale pour les garanties rente éducation.

Pour le personnel relevant de la filière spectacle, c'est-à-dire les salariés cadres et non cadres, artistiques et techniques, employés sous contrat à durée déterminée, dont la fonction est reprise soit dans la liste des emplois pour lesquels le recours au contrat de travail à durée déterminée d'usage est autorisé par la convention collective, soit dans la liste des emplois des annexes VIII et X au règlement général annexé à la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage : Audiens Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale.

La mutualisation des risques est mise en œuvre à travers une péréquation des résultats de ces organismes.

Article 3

Modalités de fonctionnement

Chacun des organismes désignés présentera aux partenaires sociaux, au plus tard le 30 juin de l'année suivant l'exercice considéré, des comptes de résultats autonomes et séparés.

Il est d'ores et déjà convenu qu'une réunion exceptionnelle sera organisée, à l'initiative de la partie la plus diligente, en cas de dissolution, cession, fusion, absorption pendant la période citée au paragraphe 2 de l'un des organismes assureurs afin d'examiner les éventuelles conditions de transfert des contrats, garanties et comptes détenus par l'organisme désigné amené à disparaître.

Article 4

Date d'effet, durée et dépôt

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

Il cessera de s'appliquer au 31 décembre 2013 minuit, date à laquelle il ne pourra produire ses effets comme un accord collectif à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L. 2222-4 du code du travail.

Il pourra être révisé selon les règles prévues aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, et l'extension sera demandée, dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 17 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNELAC ;
SNDLL.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC INOVA.

Brochure n° 3014

Convention collective nationale

IDCC : 2336. – **ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS
ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS**

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 24 OCTOBRE 2012

DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1251363M

IDCC : 2336

SYNEAS
3, rue au Maire
CS 70009
75139 Paris Cedex 03

Paris, le 24 octobre 2012.

Madame, Monsieur,

Nous vous informons, par la présente, que le SYNEAS syndicat des employeurs associatifs action sociale et santé né de la fusion du SOP (syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif) et du Snaséa (syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social), a décidé de dénoncer la convention collective nationale étendue des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, ainsi que l'ensemble des avenants signés à ce jour par le syndicat ou auxquels il a adhéré.

Aussi, le présent courrier vaut dénonciation qui, conformément aux dispositions légales (art. L. 2261-9 du code du travail), prendra effet au terme du délai de préavis de 3 mois à compter de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

La dénonciation donnera également lieu à dépôt auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

Le directeur général.

Brochure n° 3292

Convention collective nationale
IDCC : 1979. – HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS

ACCORD DU 18 SEPTEMBRE 2012
RELATIF À LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL

NOR : ASET1251368M
IDCC : 1979

PRÉAMBULE

Le travail illégal trouble gravement l'ordre public et les équilibres sociaux et économiques du secteur de l'hôtellerie, des cafés et de la restauration.

Les entreprises qui ont recours aux formes irrégulières d'activité et d'emploi s'exonèrent de toutes charges sociales et fiscales, lèsent les professionnels en faussant le jeu de la concurrence, privent les salariés du bénéfice de leurs droits fondamentaux notamment en matière de couverture sociale ou de prestations sociales, détériorent l'image de la profession et contribuent aux difficultés financières des régimes sociaux.

Dans ce contexte, la lutte contre le travail illégal est une nécessité pour les entreprises et les salariés du secteur. Les organisations professionnelles souhaitent le rappeler et le réaffirmer conformément aux engagements pris dans le cadre du contrat d'avenir.

Les partenaires sociaux marquent clairement leur volonté de lutter contre le travail illégal sous ses différentes formes.

Pour ce faire, des actions et des préconisations ont été discutées entre les partenaires sociaux et formalisées dans le cadre du présent accord. Celles-ci viennent en complément du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur visant à renforcer la lutte contre le travail illégal.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Zp, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2

Objet du présent accord

Le présent accord a pour objet de préciser les actions concrètes qui seront menées par la branche des hôtels, cafés, restaurants, en vue de :

- sensibiliser et informer les entreprises sur leurs obligations ;
- sensibiliser les salariés sur les conséquences de la pratique du travail illégal ;
- prévenir le travail illégal, autant que faire se peut.

Pour réaliser ces objectifs, le présent accord a pour objet de mobiliser tous les acteurs du secteur sur les risques en matière de responsabilité pénale et civile que comporte le travail illégal. Son but est d'enclencher une dynamique partenariale, tant nationale que locale, pour mieux lutter contre ces formes de fraude qui portent atteinte aux entreprises respectueuses de la loi, aux salariés et aux finances publiques.

Article 3

Situations de travail illégal visées

Les situations de travail illégal visées par le présent accord sont définies par les articles du code du travail suivants :

3.1. Concernant le travail dissimulé

Aux termes de l'article L. 8221-1 du code du travail, sont interdits :

1° Le travail totalement ou partiellement dissimulé, défini et exercé dans les conditions prévues aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5 du code du travail ;

2° La publicité, par quelque moyen que ce soit, tendant à favoriser, en toute connaissance de cause, le travail dissimulé ;

3° Le fait de recourir sciemment, directement ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce un travail dissimulé.

Aux termes de l'article L. 8221-3 du code du travail :

Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'activité l'exercice à but lucratif d'une activité de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services ou l'accomplissement d'actes de commerce par toute personne qui, se soustrayant intentionnellement à ses obligations :

1° Soit n'a pas demandé son immatriculation au répertoire des métiers ou, dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin ou du Haut-Rhin, au registre des entreprises ou au registre du commerce et des sociétés, lorsque celle-ci est obligatoire, ou a poursuivi son activité après refus d'immatriculation, ou postérieurement à une radiation ;

2° Soit n'a pas procédé aux déclarations qui doivent être faites aux organismes de protection sociale ou à l'administration fiscale en vertu des dispositions légales en vigueur.

Aux termes de l'article L. 8221-5 du code du travail (modifié par la loi n° 2011-672 du 16 juin 2011, art. 73), est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour l'employeur :

1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;

2° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 3243-2, relatif à la délivrance d'un bulletin de paie, ou de mentionner sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre I^{er} de la troisième partie ;

3° Soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.

Il découle de ces articles que la notion de travail dissimulé recouvre la dissimulation d'activité et la dissimulation d'emploi salarié.

La dissimulation d'emploi salarié est caractérisée lorsque l'employeur se soustrait intentionnellement :

- à l'accomplissement de la déclaration préalable à l'embauche ;
- à la délivrance d'un bulletin de paie ;
- à la mention sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures correspondant à celui réellement accompli alors que cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail ;
- aux déclarations relatives aux salaires et aux cotisations sociales auprès des organismes de recouvrement.

Cette obligation concerne également les déclarations devant être faites auprès de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.

3.2. Concernant l'emploi de travailleurs étrangers sans titre valant autorisation de travail

Aux termes de l'article L. 8251-1, alinéa 1, du code du travail (modifié par la loi n° 2011-672 du 16 juin 2011, art. 74), nul ne peut, directement ou indirectement, embaucher, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France.

3.3. Concernant le marchandage et prêt de main-d'œuvre à but lucratif, en dehors du travail temporaire

Aux termes de l'article L. 8241-1, paragraphe 3, du code du travail (modifié par la loi n° 2011-672 du 16 juin 2011, art. 40), toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre est interdite.

3.4. Concernant l'emploi des stagiaires

Le non-respect des dispositions légales concernant les stagiaires conventionnés peut être constitutif du délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié et entraîner la requalification desdits stagiaires en salariés avec les conséquences financières que cela comporte.

Cela concerne :

- le non-respect ou l'absence de conclusion de la convention de stage ;
- le dépassement de la durée du stage ;
- le détournement de l'objet pédagogique du stage ;
- l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise ;
- l'absence de gratification pour les stages d'une durée supérieure à 2 mois.

3.5. Concernant l'entraide familiale

Il est rappelé que l'entraide familiale se caractérise par une aide ou une assistance apportée à une personne proche de manière occasionnelle et spontanée en dehors de toute rémunération et de toute contrainte.

Le non-respect de ces éléments peut être constitutif du délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié et entraîner la requalification de l'entraide familiale en contrat de travail avec les conséquences financières que cela comporte.

Article 4

Actions d'information et de prévention du travail illégal

Les organisations professionnelles de la branche s'engagent à rappeler et à inciter leurs adhérents à respecter scrupuleusement les dispositions légales et conventionnelles qui permettent l'identification des travailleurs et de leur statut.

Pour ce faire, elles pourront s'appuyer sur leurs antennes départementales et régionales afin que celles-ci puissent assurer un relais avec les adhérents et se rapprocher, si besoin est, des mairies, des préfetures et de tout organisme susceptible d'apporter leur concours et mettre en œuvre des moyens d'information à l'attention des chefs d'entreprise, et en particulier de ceux qui entendent s'installer.

Cette prévention se traduira également par la sensibilisation de tous les types de centres de formation.

Ces actions pourront s'effectuer dans le cadre de réunions professionnelles, d'insertion d'articles dans la presse, d'affiches ainsi que des lettres de mise en garde.

Par ailleurs, les organisations professionnelles d'employeurs solliciteront les services de l'Etat en vue de :

- informer les professionnels spécifiquement sur les thèmes de l'entraide familiale et les stagiaires en formation en vue de les sensibiliser sur les conséquences de l'utilisation de personnel non déclaré ;
- sensibiliser les maires sur les risques encourus en tant qu'organisateur de manifestations municipales, avec recours à des prestataires de services (par exemple, pour l'organisation de repas, banquets, buffets...), qui ne respecteraient pas leurs obligations sociales et fiscales au regard de l'emploi de personnel salarié ;
- sensibiliser les maires, lors de la délivrance des autorisations d'exploitation d'hébergement, sur les risques encourus par les prestataires qui ne respecteraient pas leurs obligations sociales et fiscales au regard de l'emploi de personnel salarié ;
- sensibiliser les responsables d'établissements publics collectifs (hôpitaux, collèges, lycées, établissements spécialisés...) qui emploient des personnels attachés aux métiers des HCR, sur les risques encourus par la pratique du travail illégal ;
- sensibiliser tous les types de centres de formation, les comités d'entreprise qui sont susceptibles d'organiser des rassemblements avec restauration et/ou hébergement ;
- sensibiliser les professionnels étrangers (tours opérateurs notamment) au droit du travail français et à ses dispositions spécifiques concernant le travail illégal et les prestations de services internationales.

Afin de prévenir et lutter contre le travail illégal, il est rappelé les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- la conservation du registre du personnel tenu à jour dans l'établissement ;
- la conservation sur place dans l'établissement des doubles des déclarations préalables à l'embauche ;
- que lors de l'embauche du salarié, l'employeur lui fournit une copie de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) ou de l'avis de réception délivré par l'organisme destinataire de cette déclaration, à savoir l'URSSAF. Cette obligation de remise est considérée comme satisfaite dès lors que le salarié dispose d'un contrat de travail écrit, accompagné de la mention de l'organisme destinataire de la déclaration ;
- la mise à disposition au sein de l'entreprise des documents tenus à jour prévus par le code du travail et/ou les accords conventionnels permettant le suivi des horaires de travail des salariés et la vérification du paiement intégral des cotisations sociales.

Notamment mise à disposition de l'inspection du travail du récapitulatif du nombre d'heures de travail effectuées des salariés qui ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché ;

- la conservation dans l'établissement du double des bulletins de salaire ;
- la conservation dans l'établissement des contrats de mise à disposition et contrat dans le cas de l'emploi des salariés intérimaires.

Article 5

Observatoire de suivi

Les signataires décident de mettre en place un observatoire de suivi de lutte contre le travail illégal afin d'assurer la mise en œuvre et l'évaluation des actions conduites, d'analyser les difficultés rencontrées afin de trouver des solutions, et d'élaborer de futurs programmes d'actions.

5.1. Composition de l'observatoire de suivi

L'observatoire de suivi est composé :

- d'un représentant et d'un suppléant désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent accord ou y ayant adhéré ;
- d'un représentant et d'un suppléant désignés par chaque organisation syndicale d'employeurs signataires de l'accord ou y ayant adhéré.

En outre, l'observatoire de suivi se réserve la possibilité d'inviter à ses délibérations tout intervenant extérieur dont les compétences pourraient être utiles aux travaux de celui-ci (notamment agent de la DILTI, DIRECCTE, URSSAF, inspection du travail...).

Un compte rendu des travaux de l'observatoire de suivi sera rédigé par le secrétaire après chaque réunion.

Lors de sa première réunion, l'observatoire de suivi élit pour 2 ans un bureau comprenant :

- un président ;
- un vice-président ;
- un secrétaire ;
- un secrétaire adjoint.

Le président appartient alternativement au collège des salariés ou au collège des employeurs.

Le vice-président appartient au collège « employeurs » lorsque le président appartient au collège « salariés » et au collège « salariés » lorsque le président appartient au collège « employeurs ». De même pour le secrétaire et le secrétaire adjoint.

La première présidence est assurée par le collège « employeurs ».

5.2. Missions de l'observatoire de suivi

L'observatoire de suivi :

- assure une information sur les situations de travail illégal ;
- dresse un bilan statistique et qualitatif des actions communes déjà engagées ;
- arrête un programme des actions à venir afin de l'adapter en vue de la réalisation des objectifs assignés par le présent accord.

5.3. Fonctionnement de l'observatoire de suivi

Il se réunira au moins une fois par an, et en cas de nécessité sur demande de l'une des organisations.

Lors de la première réunion, il sera établi un règlement intérieur.

Article 6

Le travail illégal est un délit sanctionné pénalement

Les sanctions pénales ont été renforcées par la loi du 16 juin 2011 relative à l'immigration, à l'intégration et à la nationalité.

	TRAVAIL dissimulé	EMPLOI d'étrangers sans titre de travail	PRÊT de main d'œuvre illicite
Peine principale	<p>Le délit de travail dissimulé est puni de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.</p> <p>L'emploi dissimulé d'un mineur soumis à l'obligation scolaire est puni d'un emprisonnement de 5 ans et d'une amende de 75 000 €.</p>	<p>L'emploi d'étrangers sans titre est puni d'une peine d'emprisonnement de 5 ans et d'une amende de 15 000 € (75 000 € pour une personne morale). L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y a d'étrangers concernés.</p> <p>Depuis la loi du 16 juin 2011 ci-dessus mentionnée, l'employeur de bonne foi est exonéré de cette sanction pénale.</p> <p>Est considéré de bonne foi « l'employeur qui, sur la base d'un titre frauduleux ou présenté frauduleusement par un étranger salarié, a procédé, sans intention de participer à la fraude et sans connaissance de celle-ci, à la déclaration auprès des organismes de sécurité sociale, à la déclaration unique d'embauche et à la vérification auprès des administrations territorialement compétentes du titre autorisant cet étranger à exercer une activité en France » (art. L. 8256-2, alinéa 3, du code du travail).</p>	<p>Le fait de procéder à une opération de prêt illicite de main-d'œuvre est puni d'un emprisonnement de 2 ans et d'une amende de 30 000 €.</p> <p>La juridiction peut prononcer, en outre, l'interdiction de sous-traiter de la main-d'œuvre pour une durée de 2 à 10 ans et ordonner, aux frais de la personne condamnée, l'affichage du jugement aux portes des établissements de l'entreprise et sa publication dans les journaux qu'elle désigne.</p>
Peines complémentaires	<ol style="list-style-type: none"> 1. L'interdiction d'exercer une fonction publique ou d'exercer l'activité professionnelle ou sociale dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise, d'exercer une profession commerciale ou industrielle, de diriger, d'administrer, de gérer ou de contrôler à un titre quelconque, directement ou indirectement, pour son propre compte ou pour le compte d'autrui, une entreprise commerciale ou industrielle ou une société commerciale. Ces interdictions d'exercice peuvent être prononcées cumulativement. 2. L'exclusion des marchés publics pour une durée de 5 ans au plus. 3. La confiscation des objets ayant servi directement ou indirectement à commettre l'infraction ou qui ont été utilisés à cette occasion, ainsi que de ceux qui en sont le produit et qui appartiennent au condamné. 4. L'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée et son insertion dans les journaux qu'elle désigne. 5. L'interdiction des droits civiques, civils et de famille. 6. La fermeture provisoire d'établissement pourra être prononcée. 		

Article 7

Dispositions générales

7.1. Caractère impératif du présent accord

Les parties signataires sont convenues que les accords collectifs d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord qui sont par ailleurs fondées sur des textes légaux impératifs.

7.2. Entrée en vigueur

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension selon les modalités et formalités en vigueur.

Il entrera en vigueur le surlendemain de la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 18 septembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CPIH ;
FAGIHT ;
GNC ;
SYNHORCAT ;
SNRTC ;
UMIH.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
INOVA CFE-CGC ;
FS CFDT ;
CSFV CFTC.

Brochure n° 3234

Convention collective régionale
IDCC : 1391 – MANUTENTION ET NETTOYAGE
SUR LES AÉROPORTS
(Région parisienne)

AVENANT N° 51 DU 5 OCTOBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES ET AUTRES RÉMUNÉRATIONS POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1251385M
IDCC : 1391

Entre :
Le SAMERA,
D'une part, et
La FGT CFTC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaires garantis

Les salaires minima garantis fixés par les conventions annexes sont revalorisés pour l'ensemble des catégories de personnel du pourcentage correspondant à l'évolution constatée pour tenir compte des engagements rappelés à l'article 3 du présent accord, soit 1,50 %, et ce à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel* selon les dispositions ci-après définies à l'article 5 « Application ».

Les grilles des salaires minima garantis correspondant à cette revalorisation figurent en annexes au présent avenant n° 51 relatif aux salaires garantis et autres éléments de rémunération pour l'année 2013 :
– annexe I : Manutention. « Salaires garantis », barème défini par l'avenant n° 51 du 5 octobre 2012 ;
– annexe II : Nettoyage. « Salaires garantis », barème défini par l'avenant n° 51 du 5 octobre 2012 ;
– annexe III : Agents de maîtrise et cadres. « Salaires garantis », barème défini par l'avenant n° 51 du 5 octobre 2012.

Article 2

Autres éléments de rémunération

Article 2.1

Indemnité de panier

(annexe I, art. 27 ; annexe II, art. 23 ; annexe III, art. 24)

A la date d'application de l'avenant n° 51 (voir art. 5), la valeur de l'indemnité de panier est revalorisée et fixée à 5,50 €.

Article 2.2

Indemnité de transport

(annexe I, art. 28 ; annexe II, art. 24 ; annexe III, art. 25)

A la date d'application de l'avenant n° 51 (voir art. 5), la valeur de l'indemnité de transport complémentaire est revalorisée et fixée à 0,132 € pour la valeur de l'indemnité kilométrique et à 40,60 € pour le montant minimum mensuel pour un mois complet.

Article 3

Engagements du titre III de l'avenant n° 36 et de l'article 5 de l'avenant n° 40

Les partenaires sociaux sont convenus de reprendre en les prorogeant pour 1 an (jusqu'au 10 octobre 2013) :

- les engagements pris au titre III de l'avenant n° 36 du 24 février 2006 et révisés par l'article 1^{er} de l'avenant n° 37 du 20 avril 2007 (révisé par l'avenant n° 40) pour ce qui concerne la garantie du maintien de l'éventail de la grille de salaire du collègue ouvrier entre le coefficient 145 et le coefficient 190 (manutention) ou 170 (nettoyage) ;
- les engagements pris au titre de l'article 5 de l'avenant n° 40 du 17 octobre 2008 selon lesquels tant que le Smic aura la définition légale et le mode de calcul connus au jour de la signature de cet avenant n° 40 (le 17 octobre 2008), le résultat de la formule de calcul de l'écart entre le taux horaire du salaire de base garanti du coefficient 145 et le Smic sera garanti.

Cette disposition fera l'objet d'un réexamen à l'issue de cette période et pourra être reconduite par accord entre les parties signataires.

Article 4

Clause de rendez-vous

Compte tenu du contexte économique incertain actuel, et pour continuer à privilégier le dialogue social avec un esprit de responsabilité partagé, les parties conviennent de se rencontrer à nouveau pour faire un point en avril 2013.

Article 5

Application

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant entrent en application à partir du premier jour du mois qui suivra la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 6

Publicité et signatures

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail, dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 5 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des salaires garantis pour l'année 2013

Manutention

(En euros.)

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté (en pourcentage)	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
A. – De 0 à 6 mois		145	9,81
B. – Agent d'exploitation			
De 0 à 3 ans		156	9,93
De 3 à 4 ans	1,0	156	10,03
De 4 à 5 ans	3,5	156	10,28
De 5 à 6 ans	4,5	156	10,38
De 6 à 7 ans	6,0	156	10,53
De 7 à 8 ans	6,5	156	10,58
De 8 à 9 ans	7,0	156	10,63
De 9 à 12 ans	8,0	156	10,73
De 12 à 15 ans	11,0	156	11,03
De 15 à 18 ans	12,5	156	11,18
De 18 à 21 ans	14,0	156	11,32
Plus de 21 ans	15,5	156	11,47
C. – Conducteur			
De 0 à 3 ans		160	–
De 3 à 4 ans	1,0	160	10,14
De 4 à 5 ans	3,5	160	10,39
De 5 à 6 ans	4,5	160	10,49
De 6 à 7 ans	6,0	160	10,64
De 7 à 8 ans	6,5	160	10,69
De 8 à 9 ans	7,0	160	10,74
De 9 à 12 ans	8,0	160	10,84
De 12 à 15 ans	11,0	160	11,14
De 15 à 18 ans	12,5	160	11,29
De 18 à 21 ans	14,0	160	11,44
Plus de 21 ans	15,5	160	11,59

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté (en pourcentage)	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
C'. – Assistant avion			
De 0 à 3 ans		165	10,25
De 3 à 4 ans	1,0	165	10,36
De 4 à 5 ans	3,5	165	10,61
De 5 à 6 ans	4,5	165	10,71
De 6 à 7 ans	6,0	165	10,87
De 7 à 8 ans	6,5	165	10,92
De 8 à 9 ans	7,0	165	10,97
De 9 à 12 ans	8,0	165	11,07
De 12 à 15 ans	11,0	165	11,38
De 15 à 18 ans	12,5	165	11,53
De 18 à 21 ans	14,0	165	11,69
Plus de 21 ans	15,5	165	11,84
D. – Conducteur qualifié			
De 0 à 3 ans		170	10,47
De 3 à 4 ans	1,0	170	10,57
De 4 à 5 ans	3,5	170	10,84
De 5 à 6 ans	4,5	170	10,94
De 6 à 7 ans	6,0	170	11,10
De 7 à 8 ans	6,5	170	11,15
De 8 à 9 ans	7,0	170	11,20
De 9 à 12 ans	8,0	170	11,31
De 12 à 15 ans	11,0	170	11,62
De 15 à 18 ans	12,5	170	11,78
De 18 à 21 ans	14,0	170	11,93
Plus de 21 ans	15,5	170	12,09
E. – Chef d'équipe, niveau I			
De 0 à 3 ans		180	10,86
De 3 à 4 ans	1,0	180	10,97
De 4 à 5 ans	3,5	180	11,24
De 5 à 6 ans	4,5	180	11,35
De 6 à 7 ans	6,0	180	11,51
De 7 à 8 ans	6,5	180	11,56
De 8 à 9 ans	7,0	180	11,62
De 9 à 12 ans	8,0	180	11,73

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté (en pourcentage)	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
De 12 à 15 ans	11,0	180	12,05
De 15 à 18 ans	12,5	180	12,21
De 18 à 21 ans	14,0	180	12,38
Plus de 21 ans	15,5	180	12,54
F. – Chef d'équipe, niveau II			
De 0 à 3 ans		190	11,29
De 3 à 4 ans	1,0	190	11,40
De 4 à 5 ans	3,5	190	11,68
De 5 à 6 ans	4,5	190	11,80
De 6 à 7 ans	6,0	190	11,97
De 7 à 8 ans	6,5	190	12,02
De 8 à 9 ans	7,0	190	12,08
De 9 à 12 ans	8,0	190	12,19
De 12 à 15 ans	11,0	190	12,53
De 15 à 18 ans	12,5	190	12,70
De 18 à 21 ans	14,0	190	12,87
Plus de 21 ans	15,5	190	13,04

ANNEXE II

Barème des salaires garantis pour l'année 2013

Nettoyage

(En euros.)

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté (en pourcentage)	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
A. – De 0 à 6 mois		145	9,81
C. – Agent de nettoyage, 2 ^e degré			
De 0 à 3 ans		151	9,93
De 3 à 4 ans	1,0	151	10,03
De 4 à 5 ans	3,5	151	10,28
De 5 à 6 ans	4,5	151	10,38
De 6 à 7 ans	6,0	151	10,53
De 7 à 8 ans	6,5	151	10,58
De 8 à 9 ans	7,0	151	10,63
De 9 à 12 ans	8,0	151	10,73
De 12 à 15 ans	11,0	151	11,03
De 15 à 18 ans	12,5	151	11,18
De 18 à 21 ans	14,0	151	11,32
Plus de 21 ans	15,5	151	11,47
D. – Chef d'équipe			
De 0 à 3 ans		160	10,09
De 3 à 4 ans	1,0	160	10,19
De 4 à 5 ans	3,5	160	10,45
De 5 à 6 ans	4,5	160	10,55
De 6 à 7 ans	6,0	160	10,70
De 7 à 8 ans	6,5	160	10,75
De 8 à 9 ans	7,0	160	10,80
De 9 à 12 ans	8,0	160	10,90
De 12 à 15 ans	11,0	160	11,20
De 15 à 18 ans	12,5	160	11,35
De 18 à 21 ans	14,0	160	11,51
Plus de 21 ans	15,5	160	11,66

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté (en pourcentage)	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
E. – Chef d'équipe principal			
De 0 à 3 ans		170	10,54
De 3 à 4 ans	1,0	170	10,64
De 4 à 5 ans	3,5	170	10,91
De 5 à 6 ans	4,5	170	11,01
De 6 à 7 ans	6,0	170	11,17
De 7 à 8 ans	6,5	170	11,22
De 8 à 9 ans	7,0	170	11,28
De 9 à 12 ans	8,0	170	11,38
De 12 à 15 ans	11,0	170	11,70
De 15 à 18 ans	12,5	170	11,85
De 18 à 21 ans	14,0	170	12,01
Plus de 21 ans	15,5	170	12,17

ANNEXE III

Barème des salaires garantis pour l'année 2013

Agents de maîtrise et cadres

(En euros.)

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté (En pourcentage)	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
I. – Agent de maîtrise, 1 ^{er} degré			
De 0 à 3 ans			2 295
De 3 à 6 ans	3,0	225	2 364
De 6 à 9 ans	6,0	225	2 433
De 9 à 12 ans	9,0	225	2 502
De 12 à 15 ans	12,0	225	2 571
De 15 à 18 ans	13,5	225	2 605
De 18 à 21 ans	15,0	225	2 640
Plus de 21 ans	16,5	225	2 674
II. – Agent de maîtrise, 2 ^e degré			
De 0 à 3 ans		236	2 404
De 3 à 6 ans	3,0	236	2 476
De 6 à 9 ans	6,0	236	2 548
De 9 à 12 ans	9,0	236	2 620
De 12 à 15 ans	12,0	236	2 692
De 15 à 18 ans	13,5	236	2 728
De 18 à 21 ans	15,0	236	2 764
Plus de 21 ans	16,5	236	2 800
Chef de chantier, niveau I			
De 0 à 3 ans		280	2 838
De 3 à 6 ans	3,0	280	2 923
De 6 à 9 ans	6,0	280	3 008
De 9 à 12 ans	9,0	280	3 093
De 12 à 15 ans	12,0	280	3 178
De 15 à 18 ans	13,5	280	3 221
De 18 à 21 ans	15,0	280	3 263
Plus de 21 ans	16,5	280	3 306

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté (En pourcentage)	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
Chef de chantier, niveau II			
De 0 à 3 ans		303	3 064
De 3 à 6 ans	3,0	303	3 156
De 6 à 9 ans	6,0	303	3 248
De 9 à 12 ans	9,0	303	3 340
De 12 à 15 ans	12,0	303	3 432
De 15 à 18 ans	13,5	303	3 478
De 18 à 21 ans	15,0	303	3 524
Plus de 21 ans	16,5	303	3 570

Convention collective
IDCC : 1885. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES
(Côte-d'Or)
(1^{er} septembre 1995)
(Bulletin officiel n° 1996-2 bis)
(Etendue par arrêté du 13 mai 1996,
Journal officiel du 23 mai 1996)

AVENANT N° 2012-01 DU 26 OCTOBRE 2012
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1251369M
IDCC : 1885

Entre :

L'UIMM Côte-d'Or,

D'une part, et

La CFDT Côte-d'Or ;

La CFE-CGC Côte-d'Or ;

La CFTC Côte-d'Or ;

Le syndicat des métaux FO Côte-d'Or ;

La CGT Côte-d'Or,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit dans le cadre de la négociation annuelle pour l'année 2012 portant sur les salaires dans les industries de la métallurgie de Côte-d'Or.

Article 1^{er}

Rémunérations minimales garanties annuelles

Article 1.1

Barème des RMGA pour l'année 2012

Il est institué, à compter du 1^{er} janvier 2012, un barème des rémunérations minimales garanties annuelles définies à l'article 39.4 de la convention collective ci-dessus désignée.

Les rémunérations minimales garanties annuelles sont fixées pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Ce barème figure en annexe I.

Il est rappelé que, conformément à l'article 39.4 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Côte-d'Or, il sera tenu compte, pour l'application des

rémunérations minimales garanties annuelles, « de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye mensuel et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue à l'article 39.3 de la présente convention ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- indemnisation de l'astreinte ;
- versement régularisateur éventuellement dû au titre de l'année antérieure.

En application de ce principe, sont exclues de l'assiette de vérification :

- les sommes découlant de la législation sur l'intéressement et sur la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ».

Article 1.2

Ajustement de plein droit des RMGA en fonction de l'évolution du Smic au 1^{er} janvier 2013

Il est rappelé qu'au terme de l'article L. 3231-6 du code du travail, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) est révisé, *a minima*, au 1^{er} janvier de chaque année par décret pris par les pouvoirs publics.

Aussi, il est convenu qu'un ajustement de plein droit des RMGA sera réalisé dans l'hypothèse où certaines RMGA, applicables du fait du présent accord, se retrouveraient inférieures au montant du Smic tel que révisé au 1^{er} janvier 2013.

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et valeur de point (VP)

La valeur du point est fixée à compter du 1^{er} novembre 2012 à 4,58 €.

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques définies à l'article 39.2 de la convention collective ci-dessus désignée pour les ouvriers, les administratifs, les techniciens et les agents de maîtrise des entreprises entrant dans son champ d'application, est applicable à compter du 1^{er} novembre 2012 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Ce barème figure en annexe II.

Il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques servent notamment de base de calcul à la prime d'ancienneté définie à l'article 39.3.

Article 3

Calendrier de négociation

Compte tenu du fait que la négociation ayant permis d'aboutir au présent accord a pris fin le 26 octobre 2012, et compte tenu de l'insertion dans le présent accord de la clause d'ajustement de plein droit des RMGA en fonction de l'évolution du Smic au 1^{er} janvier 2013, les parties conviennent d'ouvrir la prochaine réunion de négociation territoriale de branche sur les salaires courant septembre 2013.

Article 4

Indemnité de panier

Les parties tiennent, par le présent accord, à rappeler les dispositions de l'article 39.8 de la convention collective, qui prévoit :

« Le personnel dont l'amplitude de travail est au moins égale à 7 h 30 dans un horaire tel que défini à l'article 34.1 bénéficie d'une indemnité de panier égale au double du montant horaire du minimum garanti institué par la loi du 2 janvier 1970.

La même indemnité est accordée au salarié qui, après avoir effectué dans la journée son horaire normal de travail, effectue exceptionnellement après 21 heures au moins 4 heures de travail. »

A toutes fins utiles, il est rappelé que, conformément aux dispositions de l'article L. 3231-12 du code du travail, le minimum garanti visé à l'article 39.8 susvisé est déterminé par décret pris par les pouvoirs publics. Depuis le 1^{er} juillet 2012, le minimum garanti est fixé à 3,49 € en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 5

Notification, formalités de dépôt et demande d'extension

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

Il fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'UIMM Côte-d'Or, qui tiendra les organisations représentatives informées de l'état d'avancement de cette demande ainsi que de la décision des services centraux du ministre chargé du travail.

Fait à Dijon, le 26 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des rémunérations minimales garanties annuelles brutes (RMGA) des ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise au 1^{er} janvier 2012

Base horaire hebdomadaire : 35 heures de travail effectif.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	CATÉGORIE	OUVRIERS Administratifs, Techniciens Agents de maîtrise	CATÉGORIE	AGENTS de maîtrise d'atelier
I	1	140	O1	16 945		
	2	145	O2	16 995		
	3	155	O3	17 095		
II	1	170	P1	17 218		
	2	180		17 368		
	3	190	P2	17 585		
III	1	215	P3	18 103	AM1	18 103
	2	225		18 486		
	3	240	TA1	19 091	AM2	19 091
IV	1	255	TA2	20 263	AM3	20 263
	2	270	TA3	21 138		
	3	285	TA4	22 190	AM4	22 190
V	1	305		23 941	AM5	23 941
	2	335		25 567	AM6	25 950
		365		27 913	AM7	28 304
	3	395		29 026		29 283

ANNEXE II

**Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) des ouvriers, administratifs, techniciens
et agents de maîtrise applicable au 1^{er} novembre 2012**

Base horaire hebdomadaire : 35 heures de travail effectif.

Valeur du point : 4,58 €.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	ADMINISTRATIFS et techniciens		OUVRIERS				AGENTS de maîtrise		AGENTS de maîtrise d'atelier		
			RMH	Catégorie	RMH	Maj. 5 %	Total RMH	Catégorie	RMH	RMH	Maj. 7 %	Total RMH	
I	1	140	641,20	O1	641,20	32,06	673,26						
	2	145	664,10	O2	664,10	33,20	697,31						
	3	155	709,90	O3	709,90	35,49	745,40						
II	1	170	778,60	P1	778,60	38,93	817,53						
	2	180	824,40		824,40	41,22	865,62						
	3	190	870,20	P2	870,20	43,51	913,71						
III	1	215	984,70	P3	984,70	49,23	1 033,94	AM1	984,70	984,70	68,93	1 053,63	
	2	225	1 030,50		1 030,50	51,52	1 082,03						
	3	240	1 099,20	TA1	1 099,20	54,96	1 154,16	AM2	1 099,20	1 099,20	76,94	1 176,14	
IV	1	255	1 167,90	TA2	1 167,90	58,39	1 226,30	AM3	1 167,90	1 167,90	81,75	1 249,65	
	2	270	1 236,60	TA3	1 236,60	61,83	1 298,43						
	3	285	1 305,30	TA4	1 305,30	65,26	1 370,57	AM4	1 305,30	1 305,30	91,37	1 396,67	

NIV.	ÉCH.	COEF.	ADMINISTRATIFS et techniciens	OUVRIERS				AGENTS de maîtrise		AGENTS de maîtrise d'atelier		
			RMH	Catégorie	RMH	Maj. 5 %	Total RMH	Catégorie	RMH	RMH	Maj. 7 %	Total RMH
V	1	305	1 396,90					AM5	1 396,90	1 396,90	97,78	1 494,68
	2	335	1 534,30					AM6	1 534,30	1 534,30	107,40	1 641,70
	3	365	1 671,70					AM7	1 671,70	1 671,70	117,02	1 788,72
		395	1 809,10							1 809,10	126,64	1 935,74

Pour chacune des filières administratifs et techniciens, ouvriers, agents de maîtrise et agents de maîtrise d'atelier, les RMH à retenir pour servir de base de calcul à la prime d'ancienneté sont celles apparaissant en gras.

Convention collective régionale

IDCC : 863. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**
(Ille-et-Vilaine et Morbihan)
(12 avril 1976)

(Etendue par arrêté du 20 décembre 1978,
Journal officiel du 28 janvier 1979)

AVENANT DU 26 OCTOBRE 2012
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1251370M

IDCC : 863

Entre :

L'UIMM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

Le GSEA SIA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les signataires sont convenus d'apporter les modifications suivantes à l'accord du 10 avril 2012 portant sur les rémunérations annuelles garanties (RAG) pour l'année 2012.

Article 1^{er}

Le barème des rémunérations annuelles garanties résultant de l'accord du 10 avril 2012 est revalorisé de 100 € pour le coefficient 140 et de 50 € pour chacun des autres coefficients de la grille.

En conséquence, l'article 1^{er} de cet accord du 10 avril 2012 intitulé : « Barème des RAG applicables pour l'année 2012 » est modifié comme suit :

« Les barèmes fixant pour chaque coefficient de la classification la rémunération annuelle garantie en dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré pour un horaire de 35 heures hebdomadaires et pour l'année 2012 sont les suivants.

Barème des RAG

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	OUVRIERS Administratifs Techniciens Maîtrise d'atelier
V	395	29 295
	365	27 758
	335	25 293
	305	23 603
IV	285	22 210
	270	21 098
	255	20 106
III	240	19 286
	225	18 583
	215	18 293
II	190	18 001
	180	17 599
	170	17 422
I	155	17 248
	145	17 073
	140	16 948

Article 2

*Application des RAG conformément aux accords
des 8 mars 1991 et 31 mai 2002*

Le calcul et la vérification des RAG applicables pour l'année 2012 s'effectuent conformément à l'ensemble des dispositions de l'accord national professionnel du 17 janvier 1991 et de l'accord territorial du 8 mars 1991 qui ont créé les rémunérations annuelles garanties et qui ont été repris dans l'accord territorial du 31 mai 2002, créant l'article 14.1.2 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective territoriale.

Article 3

Durée d'application de cet accord

Les dispositions du présent accord concernant les rémunérations annuelles garanties (RAG) prendront effet le 1^{er} novembre 2012 mais, pour les salariés qui ont un contrat de travail en cours à cette date, les rémunérations annuelles garanties s'appliqueront pour l'ensemble de l'année 2012 dès lors que leur présence dans l'entreprise est antérieure au 1^{er} janvier 2012. En cas d'arrivée dans l'entreprise en cours d'année 2012 et s'ils sont toujours présents au 1^{er} novembre 2012, les rémunérations annuelles garanties s'appliqueront *pro rata temporis*. De même, en cas d'arrivée dans l'entreprise après le 1^{er} novembre 2012, les rémunérations annuelles garanties s'appliqueront *pro rata temporis*.

Cet accord s'appliquera jusqu'à la signature du prochain accord salarial qui sera conclu ultérieurement entre l'UIMM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et les organisations syndicales de salariés.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail à Paris dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à demander son extension.

Fait à Rennes, le 26 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 2980. – MÉTALLURGIE
(Somme)
(8 décembre 2010)

AVENANT N° 4 DU 1^{ER} SEPTEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA PRIME DE PANIER POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1251367M
IDCC : 2980

Entre :

L'UIMM 8002,

D'une part, et

La CFDT métaux ;

La CFE-CGC Somme ;

L'USM FO ;

La CFTC Somme,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations effectives annuelles garanties

En application de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, le barème des rémunération effectives annuelles garanties est fixé, à compter de l'année 2012, pour la durée légale du travail, comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	REAG 2012 (base 151,67 heures)
140	16 945
145	16 965
155	16 985
170	17 050
180	17 158
190	17 370
215	17 570
225	18 060

COEFFICIENT	REAG 2012 (base 151,67 heures)
240	18 920
255	19 680
270	20 570
285	21 700
305	23 201
335	25 685
365	27 356
395	29 654

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles pour la durée légale du travail, les montants dudit barème devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif auquel le salarié est soumis.

Article 2

Valeur du point

La valeur du point est fixée à 5,27 € à compter du 1^{er} septembre 2012. Conformément à l'accord national du 13 juillet 1983 modifié, cette valeur de point permet de déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques qui servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective.

Article 3

Prime de panier

La prime de panier est fixée à 6,66 € à compter du 1^{er} septembre 2012.

Article 4

Dépôt et publicité de l'accord

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations et dépôt dans les conditions prévues par la loi.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3060

Convention collective nationale

IDCC : 1930. – MEUNERIE

**AVENANT N° 37 DU 11 OCTOBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1251374M

IDCC : 1930

Préalablement, il est rappelé ce qui suit :

Les partenaires sociaux se sont réunis au cours du quatrième trimestre 2012 afin de rediscuter des salaires minima.

Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Objet de l'avenant et intégration de son contenu
dans la convention collective*

Le présent avenant fixe les minima professionnels définis à l'annexe D de l'annexe I « Salaires minima » de la convention collective de la meunerie.

L'annexe D ainsi modifiée selon les dispositions figurant à l'article 2 du présent avenant annule et remplace l'annexe D définie par l'avenant n° 36 du 19 juin 2012.

Les salaires définis par le présent avenant sont des minima conventionnels. En conséquence, leur fixation n'emporte pas, en tant que telle, de conséquences au niveau des salaires réels versés aux salariés, dans la mesure où ces derniers s'avèrent être équivalents ou supérieurs.

Le présent avenant ne remet pas en cause la possibilité pour les entreprises de continuer à appliquer les dispositions de l'article 14 de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 relatives à la prime d'ancienneté et au congé de fractionnement.

Article 2

Modification de l'annexe D à l'annexe I « Salaires minima »

A partir du 1^{er} octobre 2012, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés continuant à relever temporairement de l'ancienne classification reposant sur des coefficients inférieurs à 220 en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION mensuelle minimum
I	120	1 426,34
	125	1 431,62
	130	1 436,89
	135	1 442,16
II	140	1 447,44
	145	1 452,72
	150	1 457,98
	155	1 463,26
	160	1 468,54
	165	1 473,82
III	170	1 479,09
	175	1 488,59
	180	1 513,91
	185	1 538,17
	190	1 562,44
	195	1 586,69
IV	200	1 610,96
	205	1 620,65
	210	1 644,69

A titre dérogatoire, les partenaires sociaux ont convenu que la rémunération minimale des coefficients 120, 125 et 130, telle que présentée ci-dessus, est applicable à partir du 1^{er} juillet 2012.

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

A partir du 1^{er} juin 2012, le montant brut de la rémunération mensuelle minimum applicable aux salariés justifiant d'un coefficient égal ou supérieur à 220 en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) est déterminé par application de la formule de calcul suivante, dans laquelle « C » représente le coefficient hiérarchique attribué à l'intéressé conformément aux dispositions de l'annexe « Classifications ».

A partir du 1^{er} juin 2012 : $REMM = 1\,060,73 + (5,426 \times [C - 100])$.

Exemples :

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION mensuelle minimum
220	1 711,85
250	1 874,63
300	2 145,93

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION mensuelle minimum
350	2 417,23
400	2 688,53
450	2 959,83
500	3 231,13
550	3 502,43
600	3 773,73
650	4 045,03
700	4 316,33

Dans le cadre d'un forfait annuel en jours convenu avec un salarié cadre (classé à un coefficient au moins égal à 300), conformément à l'article 15 de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, la formule de calcul définie ci-dessus détermine la REMM brute minimale devant être versée à un salarié occupé sur la base annuelle de 218 jours, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 1^{er} de l'annexe I « Salaires ».

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

Article 3

Dérogation

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 4

Date d'application

Les dispositions du présent avenant s'appliqueront respectivement à compter du 1^{er} juillet 2012 puis du 1^{er} octobre 2012 à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et leurs salariés.

Le présent avenant s'appliquera aux entreprises non adhérentes de la branche et à leurs salariés, dès le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 5

Publicité et dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 6

Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 11 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

ANMF ;

SNIA ;

CFSI ;

SRE.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FGTA FO.

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

IDCC : 1555. – **FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE
ET VÉTÉRINAIRE**

AVENANT DU 27 JUIN 2012

À L'ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 1992 RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1251380M

IDCC : 1555

PRÉAMBULE

Le présent avenant est conclu en application de l'article 30 des dispositions générales de la convention collective du 1^{er} juin 1989 dans la fabrication et le commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire.

Cet avenant modifie partiellement l'accord du 3 décembre 1992 et a pour objet le régime de prévoyance collective obligatoire couvrant les risques décès-invalidité-incapacité et maladie-chirurgie-maternité, pour l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application visé à l'article 1^{er} de ladite convention collective (modifié par avenant du 17 décembre 1998).

Article 1^{er}

Champ d'application

L'article 1^{er} de l'accord du 3 décembre 1992 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

Article 1.1

Obligations générales

Toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la branche sont tenues :

- d'offrir à leurs salariés les garanties collectives prévues par le présent accord et ne peuvent en aucun cas y déroger dans un sens moins favorable ;
- d'adhérer, pour l'assurance et la gestion de ces garanties, à l'organisme désigné par la branche.

Cette obligation s'applique également aux entreprises nouvellement créées, qu'il s'agisse d'exploitations individuelles ou de sociétés organisant une activité nouvelle ou de celles poursuivant l'activité d'une entreprise ayant subi l'une des opérations telle que la création d'une société qui résulte de l'éclatement des activités d'une autre entreprise et dont l'activité entre dans le champ d'application de la convention collective.

Les employeurs de salariés relevant du régime général de sécurité sociale française sans établissement en France sont également tenus d'apporter à leurs salariés relevant du régime général de sécurité sociale française les garanties collectives prévues par le présent accord.

Ces entreprises sans établissement en France devront, pour rejoindre le régime :

- relever du champ d'application de la convention collective nationale et l'appliquer ;
- être immatriculées auprès de l'INSEE et fournir un numéro d'identification national (numéro SIRET) ;
- fournir les documents justifiant que les salariés concernés en question sont affiliés à l'URSSAF ;
- fournir la convention de représentation en France de l'entreprise étrangère ou indiquer la personne morale responsable du paiement des cotisations.

Par ailleurs, les parties signataires soulignent que ce régime de prévoyance obligatoire et indivisible couvre l'ensemble des salariés, quelles que soient les catégories de salariés établies à partir de critères objectifs tels que l'appartenance aux catégories socio-professionnelles.

Article 1.2

Exceptions

1.2.1. Dispenses d'adhésion obligatoire pour l'entreprise

A titre exceptionnel, sont dispensées de l'adhésion obligatoire les entreprises qui avaient confié l'assurance de leur régime de prévoyance à un autre organisme avant le 3 décembre 1992, cette dispense n'étant tolérée que si les garanties offertes aux assurés sont équivalentes ou supérieures à celles du présent régime.

En revanche, pour ces entreprises ayant confié l'assurance de leur régime à un autre assureur avant le 3 décembre 1992, et dans le cadre du réexamen prévu à l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale, le choix d'organismes assureurs ne pourra se faire qu'entre l'assureur désigné par le présent avenant et l'assureur de l'entreprise pour le risque concerné.

1.2.2. Entreprises hors champ d'application

Sont concernées par cet article les entreprises sortant du champ d'application du présent accord ou appartenant à un groupe économique dont l'activité principale est autre que celle relevant de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire.

Les entreprises qui, notamment à l'occasion de modification dans leur situation juridique ayant pour effet de remettre en cause l'application du présent accord en vertu du dernier alinéa de l'article L. 2261-14 du code du travail, ou appartenant à un groupe économique dont l'activité principale ne relève pas de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, seraient amenées à cesser leurs relations avec l'organisme visé ci-dessous dans le cadre du présent accord devraient, d'une part, négocier avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise un accord collectif d'entreprise ou faire ratifier par référendum un projet de la direction visant expressément le changement d'assureur, d'autre part, donner, en application de l'article L. 2232-20 du code du travail, toutes informations utiles au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel, d'une part, aux représentants syndicaux (cas de l'accord collectif) ou aux salariés (cas du référendum), d'autre part, leur permettant de prendre position en toute connaissance de cause.

En tout état de cause, la solution différente retenue doit être plus favorable pour les salariés au moins au niveau des prestations assurées, sauf lorsque l'entreprise, en raison d'un changement d'activité principale, ne relève plus du champ d'application de la convention collective de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire.

Article 2

Organisme assureur

L'article 2 de l'accord du 3 décembre 1992 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le régime professionnel de prévoyance est assuré, à compter du 1^{er} janvier 2012, et pour une période de 5 ans au plus, par l'APGIS, institution de prévoyance régie par l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, pour les risques maladie-chirurgie-maternité et pour les risques décès-invalidité-incapacité de travail.

Les signataires du présent accord feront procéder à un appel d'offres tous les 5 ans au plus et gardent la possibilité de demander au comité paritaire de gestion de réexaminer chaque année les modalités d'organisation et de gestion de la mutualisation des risques décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité.

En s'appuyant sur le rapport technique présenté par le (les) actuaire(s) conseil(s) auquel le comité paritaire de gestion fait appel pour l'assister, les parties signataires déterminent les conditions dans lesquelles un appel d'offres pourrait être organisé avant l'expiration du délai de 5 ans. »

Article 3

Bénéficiaires du régime

L'article 1^{er} de l'accord du 3 décembre 1992 est complété par un point 1.2.4 rédigé comme suit :

« Le salarié bénéficiaire du présent accord est nommé "l'assuré".

Sont assurés l'ensemble des salariés (y compris les mandataires sociaux ayant le statut de salarié, les apprentis et les personnes en contrat de professionnalisation) titulaires d'un contrat de travail non suspendu, à durée déterminée ou indéterminée, cadres et non cadres, présents à l'effectif des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord relatif au régime conventionnel de prévoyance du 3 décembre 1992.

La notion de "salariés présents à l'effectif" comprend tous les salariés, au travail ou en arrêt pour cause de maladie ou accident au jour de l'entrée en vigueur du présent accord. »

Article 4

Durée de l'accord

C'est accord est conclu pour une durée indéterminée et est applicable au 1^{er} janvier 2012.

Article 5

Dépôt et extension

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services centraux du ministère chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au ministère du travail.

Fait à Paris, le 27 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FACOPHAR ;

SIMV ;

SIDIV ;

ANSVADM.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;

FCMTE CFTC ;

FCC CFE-CGC ;

FNP FO ;

FNIC CGT.

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

**IDCC : 1555. – FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE
ET VÉTÉRINAIRE**

AVENANT DU 12 SEPTEMBRE 2012
RELATIF AUX AUTORISATIONS D'ABSENCE

NOR : ASET1251379M
IDCC : 1555

Entre :

La FACOPHAR ;

Le SIMV ;

Le SIDIV ;

L'ANSVADM,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

La FCC CFE-CGC ;

La FNP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification du point 2 de l'article 5 des dispositions générales

Par le présent avenant, les parties signataires conviennent d'abroger l'article 5.2 des dispositions générales de la convention collective pour le remplacer par les dispositions suivantes.

« Des autorisations d'absence payée seront accordées, après préavis d'au moins 1 semaine, sauf urgence, aux salariés appelés à siéger *ès qualités* dans des commissions mixtes convoquées par les pouvoirs publics ou dans des instances paritaires constituées d'un commun accord entre les parties signataires, ou encore dans les organismes suivants :

- comités de gestion des régimes de prévoyance prévus aux articles 30 et 31 de la présente convention collective nationale ;
- commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie pharmaceutique (CPNEIS) à laquelle les parties signataires ont adhéré conformément à l'accord du 9 février 2011 ;
- l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications, créé par accord collectif du 27 juin 2012.

Le nombre des personnes participant à ces commissions sera également fixé d'un commun accord entre les parties signataires.

Les frais de déplacement seront remboursés dans les conditions fixées par un accord relatif aux remboursements de frais. »

Article 2

Durée de l'accord

C'est accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

Dépôt et extension

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services centraux du ministère chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Fait à Paris, le 12 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3104

Convention collective nationale
IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 26 SEPTEMBRE 2012
RELATIF À LA FORMATION AUX MÉTIERS DE LA PROMOTION DU MÉDICAMENT
ET DES PRODUITS DE SANTÉ, ET DE LA VISITE MÉDICALE

NOR : ASET1251384M
IDCC : 176

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux souhaitent actualiser l'organisation de la formation professionnelle nécessaire à l'exercice des métiers de la promotion et de la visite médicale, définie par l'accord collectif du 1^{er} juillet 2005.

Afin de répondre aux différents enjeux auxquels les métiers de la promotion et la visite médicale sont confrontés et aux attentes des entreprises du médicament, les partenaires sociaux considèrent qu'il est nécessaire de réorganiser et d'actualiser les contenus, les méthodes pédagogiques et les modalités d'évaluation de la formation menant aux différents métiers.

Elles souhaitent adapter le dispositif de formation aux obligations légales, réglementaires et aux exigences de qualité qui encadrent l'activité de promotion du médicament et de visite médicale et prendre en compte les évolutions des métiers. Elles intègrent les dispositions des textes suivants :

- l'article L. 5122-11 du code de la santé publique, relatif au niveau des connaissances scientifiques requises pour exercer une activité d'information par démarchage ou de la prospection pour des médicaments ;
- la charte de la visite médicale signée le 22 décembre 2004 entre le comité économique des produits de santé (CEPS) et les entreprises du médicament (LEEM), modifiée par les avenants du 21 juillet 2005 et du 21 juillet 2008 ;
- l'article L. 162-17-4 du code de la sécurité sociale instaurant une procédure d'évaluation et de certification par des organismes accrédités de la qualité et de la conformité à cette charte de la visite médicale ;
- l'accord collectif du 16 mars 2007 portant sur l'évolution des métiers de la promotion ;
- l'article 1^{er} de l'avenant n° 2 « Dispositions relatives aux métiers de la promotion » de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, définissant le cadre des métiers de la promotion ;
- l'accord collectif du 16 novembre 2011 portant sur l'emploi des jeunes, le développement de l'alternance et l'insertion professionnelle.

L'actualisation de l'accord sur la formation aux métiers de la promotion et de la visite médicale a pour objectif de contribuer à l'optimisation de la qualité de l'information médicale transmise aux professionnels de santé par les salariés exerçant un métier de la promotion ou de visite médicale,

dans un contexte d'exigences réglementaires et de qualité renforcé. Elle s'inscrit dans une volonté commune de garantir un socle commun de connaissances scientifiques et réglementaires applicables à l'ensemble des salariés qui exercent une activité d'information promotionnelle sur les médicaments, et plus largement des produits présentés auprès des professionnels de santé.

Elle répond à la volonté des partenaires sociaux de favoriser la professionnalisation de la formation, notamment au travers de la conduite d'un projet tutoré et la réalisation d'un stage pratique, mais également d'organiser l'accès aux métiers de la promotion et de visite médicale au travers de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Elle s'inscrit en ce sens dans le prolongement de l'accord du 16 novembre 2011 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'alternance.

Article 1^{er}

Le présent accord annule et remplace l'ensemble des dispositions de l'accord collectif du 1^{er} juillet 2005 sur la formation des visiteurs médicaux et les avenants s'y rapportant.

Article 2

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de :

- poser les principes de la formation aux métiers de la promotion et de la visite médicale et les exigences de la profession ;
- prendre en compte les évolutions du métier dans la formation et définir un référentiel de compétence et de formation actualisé ;
- adapter le titre professionnel homologué aux évolutions, en intégrant les différentes formes de promotion et de la visite médicale ;
- définir les équivalences et les autorisations permettant l'exercice des métiers de la promotion et de visite médicale ;
- définir les modalités d'attribution des cartes professionnelles aux salariés exerçant un métier de la promotion, attestant des connaissances scientifiques requises par le code de la santé publique ;
- définir le rôle du CPNVM, le comité professionnel relatif à la formation aux métiers de la promotion, notamment la visite médicale ;
- définir les moyens d'action de la profession pour promouvoir les différents métiers de la promotion du médicament, en lien avec le CPNVM.

Article 3

Principes de la formation aux métiers de la promotion

L'article L. 5122-11 du code de la santé publique exige depuis 1994 que toute personne exerçant une activité de promotion du médicament détienne des connaissances scientifiques suffisantes. Ces connaissances doivent être attestées par un diplôme dont la liste est fixée par arrêté.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux réaffirment le maintien d'un niveau d'accès minimum à la formation équivalent à deux années après le baccalauréat. Ils ont défini un référentiel de compétences et de formation, et institué des obligations s'imposant aux acteurs de la formation des métiers de la promotion et de visite médicale en vue de garantir une formation de qualité et renforcer la professionnalisation des étudiants.

Les partenaires sociaux sanctionnent l'acquisition des compétences requises conformément aux dispositions définies à l'article 3.4 du présent accord par la délivrance d'un titre professionnel homologué, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Les partenaires sociaux s'engagent à suivre et faire respecter les principes et le dispositif mis en place au travers du CPNVM. Ce groupe, dont les modalités sont précisées à l'article 7 du présent accord, constitue un lieu d'échange paritaire constructif sur les questions relatives à la formation aux métiers de la promotion et au maintien d'une formation de qualité.

Article 3.1

Niveau d'accès à la formation

Pour accéder à la formation initiale visant à l'obtention du titre professionnel homologué, tout candidat doit avoir validé au minimum 2 années d'études supérieures ou obtenu une équivalence.

Un certain nombre de formations et de diplômes sont admis en équivalence pour certaines parties du programme et dispensent leurs titulaires des évaluations correspondantes. Ces équivalences sont définies et mises à jour par le CPNVM dans le document dédié intitulé « Guide des équivalences et d'accès au titre professionnel ».

Article 3.2

Référentiel de compétences et de formation

Le référentiel d'activités et de compétences permet de définir le niveau des connaissances et compétences scientifiques et professionnelles que doivent posséder les salariés exerçant un métier de la promotion et de visite médicale, notamment lors de leur embauche. Le référentiel d'activités et de compétences figure en annexe I du présent accord.

Le référentiel de formation définit, par unité d'enseignement, les objectifs et modalités pédagogiques de la formation délivrée et sanctionnée par le titre professionnel homologué. Le référentiel s'applique également aux formations délivrées par les universités. Les unités d'enseignement de la formation figurent en annexe II du présent accord.

Les partenaires sociaux au travers du CPNVM peuvent compléter ou actualiser les référentiels d'activités, de compétence, et de formation afin d'adapter en permanence les outils du dispositif aux évolutions du métier et des nouvelles méthodes pédagogiques. Dans ce cadre, le CPNVM s'engage à informer les acteurs de la formation concernés des compléments apportés et à leur communiquer les nouveaux outils qui peuvent en découler.

Article 3.3

Professionnalisation de la formation

Les partenaires sociaux rappellent leur volonté de développer la professionnalisation de la formation par l'acquisition de compétences transposables en entreprise. Elles instaurent la réalisation d'un projet tutoré au cours de la formation, et réaffirment la nécessité de réaliser un stage pratique en entreprise en vue de développer des compétences professionnelles attendues par les entreprises.

Par ailleurs, ils recommandent aux entreprises de recourir aux contrats de professionnalisation ou d'apprentissage. Ils définissent les conditions d'insertion des débutants dans l'activité d'un métier de la promotion par recours aux dispositifs de la formation en alternance (apprentissage et professionnalisation) figurant en annexe III du présent accord.

Projet tutoré

Le projet tutoré est une unité d'enseignement professionnalisant qui complète le dispositif de stage obligatoire. Il s'effectue au cours de la formation et constitue une initiation à la conduite d'un projet en lien avec l'activité professionnelle future. Il conduit les étudiants à :

- analyser clairement un thème de travail et élaborer un cahier des charges de la mission ;
- mettre en œuvre une méthodologie de conduite de projet, afin d'obtenir des résultats probants prenant en compte les contraintes de temps, de moyens et de qualité identifiés au départ ;

- rédiger un rapport de mission, qui servira à la fois d'élément d'évaluation et de synthèse des résultats ;
- présenter les résultats du projet lors d'une soutenance orale et qui devra utiliser tous les outils d'une présentation professionnelle de projet.

Dans le cadre de la formation aux métiers de la promotion et de la visite médicale, le projet tutoré a pour finalité la réalisation d'un entretien d'information, promotion et conseil auprès d'un professionnel de santé incluant la recherche, l'appropriation et l'utilisation des connaissances scientifiques et médicales requises.

Les modalités de mise en œuvre du projet tutoré et de son évaluation sont détaillées par le CPNVM. Les partenaires sociaux s'engagent à accompagner et suivre les acteurs de la formation dans la mise en œuvre du projet tutoré afin de garantir la qualité de réalisation du projet et le respect de l'objectif de professionnalisation souhaité, conformément à l'accord du 16 novembre 2011 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'alternance.

Stage pratique en entreprise

Dans le cadre du renforcement de la professionnalisation de la formation, un stage pratique en entreprise est indispensable pour l'inscription aux épreuves orales, à l'exception des personnes suivant la formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Ce stage pratique d'une durée de 3 mois minimum à 6 mois maximum – comprenant une pratique terrain au maximum de 4 mois – en lien avec la qualification visée, permet aux candidats, non seulement, de découvrir et de se familiariser avec le monde de l'entreprise, et de valider leur choix d'orientation professionnelle mais également de mettre en œuvre les connaissances et savoir-faire acquis au cours de la formation théorique.

Le stage doit impérativement faire l'objet d'une convention entre l'organisme de formation, l'entreprise et le stagiaire, conclu dans les conditions légales et réglementaires. Le stagiaire n'étant pas lié par un contrat de travail avec l'entreprise, cette dernière ne peut pas exiger de lui une prestation équivalente à celle d'un salarié.

Dans ce cadre, les stagiaires visant l'obtention du titre homologué bénéficient pendant la durée de leur stage d'une gratification calculée selon les modalités définies à l'article 22.6 des clauses générales de la convention collective de l'industrie pharmaceutique.

Les modalités d'accueil du stagiaire dans l'entreprise sont définies dans la convention de stage. Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en œuvre les actions nécessaires permettant la réalisation d'un stage pour l'ensemble des étudiants et recommandent aux entreprises de désigner un maître de stage pour accompagner le stagiaire dans l'acquisition et la mise en pratique des savoir-faire. Le LEEM, au travers de l'AGVM s'engage à mettre en œuvre les actions nécessaires en appui des écoles et des universités pour la mise en œuvre du stage dans les entreprises. Ont vocation à remplir les fonctions de maître de stage des professionnels ayant les compétences pour transmettre les savoir-faire professionnels : par exemple : directeur régional, délégué hospitalier...

L'entreprise prévoira, le cas échéant, une formation appropriée des maîtres de stage pour réaliser au mieux leur mission. Un livret d'évaluation sera mis en place afin de suivre la progression du stagiaire entre l'entreprise, l'école ou l'université, et le CPNVM.

Lors des déplacements du stagiaire, l'entreprise d'accueil prend en charge les frais de transport et de restauration dans les mêmes conditions que pour les salariés, conformément à l'article 7.5 de l'accord collectif du 16 novembre 2011 sur l'emploi des jeunes, le développement de l'alternance et l'insertion professionnelle.

Article 3.4

Titre professionnel homologué

Sous réserve d'homologation par la commission nationale de certification professionnelle (CNCP), le CPNVM délivre le titre homologué, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) aux personnes formées par les organismes de formation conformément aux modalités définies par le présent accord et ayant satisfait à l'ensemble des obligations d'évaluation.

Les personnes titulaires du titre homologué sont réputées posséder un niveau équivalent au niveau II de la nomenclature interministérielle, sous réserve de validation par la commission nationale de certification professionnelle (CNCP).

Les capacités relationnelles ainsi que les compétences scientifiques et réglementaires étant fondamentales pour l'exercice des métiers de la promotion et de la visite médicale, l'évaluation des candidats en formation comprend un examen écrit et un examen oral devant un jury et tient compte de l'ensemble des composantes de la formation. Elle intègre notamment la réalisation du projet tutoré, du stage en entreprise, et des mises en situations professionnelles, selon une pondération définie par le CPNVM.

Article 3.5

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

En application de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, une procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE) est définie par le CPNVM.

La VAE consiste à reconnaître que l'expérience d'un candidat lui permet d'acquérir des compétences et qu'elle équivaut à une ou plusieurs unités de compétences constitutives du titre homologué. Elle permet de délivrer à un candidat tout ou partie du titre sans que celui-ci ait à suivre les modules de formation correspondants.

Toute personne répondant aux critères de recevabilité fixés par le CPNVM peut demander la validation des acquis de son expérience pour justifier tout ou partie des connaissances et savoir-faire exigés pour l'obtention du titre homologué.

Le CPNVM définit les conditions de labellisation des référents VAE pouvant mener des actions de VAE et inscrire des candidats au titre.

La procédure validée par le CPNVM est intégrée au « règlement d'examen » sous l'intitulé « procédure VAE ». Le CPNVM a toute latitude pour vérifier la teneur et la véracité des informations fournies.

Article 4

Dispensation de la formation

Article 4.1

Acteurs de la formation

L'enseignement du programme de référence défini par le CPNVM peut être dispensé par :

- des organismes de formation privés ou publics habilités par le CPNVM à présenter des candidats à l'examen national permettant d'obtenir le titre professionnel homologué ;
- des universités ayant signé une convention de partenariat avec le CPNVM ;
- des services de formation internes créés par l'entreprise pour répondre à leurs besoins internes de recrutement et de formation. Un tel service doit être constitué sous forme de structure pérenne identifiée comme telle dans l'organisation de l'entreprise et disposer de moyens dédiés. Il doit être déclaré auprès des services de la formation professionnelle et être habilité par le CPNVM à présenter des candidats à l'examen national.

Article 4.2

Conditions d'habilitation des organismes de formation

Le CPNVM veille au respect de la réglementation applicable aux organismes de formation et à la qualité des enseignements. Il prend également en compte, parmi ses critères d'appréciation, les prévisions d'emploi de la profession, en lien avec l'observatoire paritaire des métiers des entreprises du médicament.

Un référentiel de qualité défini par le CPNVM décrit les critères exigés des organismes de formation. Les partenaires sociaux requièrent la réalisation d'un audit par un organisme certificateur accrédité préalablement à toute procédure d'habilitation, à la charge de l'organisme. Les résultats de l'audit sont pris en compte pour décider ou non de l'habilitation de l'organisme. Concernant les formations dispensées par les universités, le CPNVM reconnaît le dispositif d'évaluation réalisé par l'AERES (agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur), qui intègre des exigences et des critères d'évaluation similaires à ceux définis par la profession.

Le CPNVM peut, à tout moment, faire procéder à un audit de l'organisme de formation pour contrôler la conformité du dispositif mis en œuvre et au respect des conditions de la convention d'habilitation. Il fonde sa décision d'habilitier les organismes de formation sur les critères suivants, notamment :

- la conformité au présent accord et le respect du cahier des charges de l'habilitation ;
- la qualité de l'enseignement et la qualification des enseignants ;
- la conformité aux contrôles qualité exigibles par la profession ;
- la qualité de recrutement des candidats.

La procédure d'habilitation est définie par le CPNVM qui établit un cahier des charges et le porte à la connaissance des organismes de formation. Cette procédure doit être préalable à l'entrée en formation de stagiaires en visite médicale. Le CPNVM peut être amené à refuser d'instruire une demande lorsqu'elle ne répond pas à un besoin de l'emploi. Ce refus doit être exprès et motivé.

Article 4.3

Retrait d'habilitation

Un organisme peut se voir retirer l'habilitation si le CPNVM constate que les conditions prévues ci-dessus ne sont plus remplies ou lorsque les résultats aux examens témoignent d'une insuffisance de l'enseignement. Le cahier des charges de l'habilitation comporte la liste des motifs pour lesquels celle-ci peut être retirée et les conditions dans lesquelles intervient le retrait.

Article 5

Formation par l'entreprise

Lorsqu'une entreprise recrute, dans le cadre d'un contrat de travail de droit commun ou de type particulier, contrat de professionnalisation ou un contrat d'apprentissage, un candidat qui n'a pas satisfait aux évaluations des connaissances et savoir-faire scientifiques, ou ne possède pas les équivalences requises pour être dispensé de ces évaluations ou n'a pas validé son expérience par la procédure de validation des acquis de l'expérience, elle doit, avant de lui confier une mission de terrain, lui faire suivre auprès d'un organisme habilité tout ou partie du programme de référence. Pour cela, l'entreprise doit prendre compte son niveau de formation initiale ou son expérience professionnelle. A l'issue de cette formation, le candidat fera l'objet des évaluations nécessaires définies par le présent accord.

Tant qu'il n'a pas satisfait aux évaluations des connaissances scientifiques et réglementaires, le candidat ne peut avoir une activité d'information sur le médicament.

Si la formation est dispensée dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage, celui-ci sera conclu en respectant le référentiel de validation et certification défini

par le CPNVM. Dans ce cas, l'intéressé pourra exercer une activité professionnelle, pendant la période où il sera titulaire d'un de ces contrats, dans les conditions fixées par l'annexe III du présent accord.

Conformément à l'article L. 5122-11 du code de la santé publique, les entreprises veilleront à assurer, dans le cadre de la formation professionnelle continue, aux salariés exerçant un métier de la promotion qu'elles emploient, la formation nécessaire à une mise à niveau permanente des connaissances scientifiques et professionnelles nécessaires à l'exercice de leur métier.

Article 6

Délivrance de cartes professionnelles

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord ont l'obligation d'obtenir pour leurs salariés visés par l'article L. 5122-11 du code de la santé publique une carte professionnelle délivrée par l'AGVM (association pour la gestion de la visite médicale). La demande de carte est faite par l'entreprise qui emploie le salarié.

Les critères de délivrance des cartes professionnelles sont définis par le CPNVM. Les cartes sont délivrées, tous les ans, aux salariés exerçant un métier de la promotion remplissant les conditions d'obtention. Le contrôle du respect des critères définis et la délivrance des cartes sont réalisés par l'AGVM.

Les conditions d'attribution des cartes professionnelles figurent en annexe IV du présent accord.

Article 7

Rôle et mission du CPNVM

Le CPNVM est l'instance paritaire chargée par les partenaires sociaux de veiller au bon fonctionnement du dispositif de formation aux métiers de la promotion et de la visite médicale mis en place et à son adaptation.

Article 7.1

Composition du CPNVM

Le CPNVM comprend deux membres désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et un nombre égal de représentants du collège employeur. Ces représentants constituent respectivement le collège « salarié » et le collège « employeur ». Le comité se réunit au moins six fois par an.

Le CPNVM fait appel, en cas de besoin et à titre consultatif, aux personnalités du corps médical, à celles du monde de l'éducation et à tout expert dont la compétence lui est nécessaire.

Le fonctionnement du CPNVM et notamment les règles concernant les prises de décision sont fixés par un règlement intérieur.

La présidence et la vice-présidence du CPNVM sont assurées, alternativement chaque année, par l'un et l'autre des collèges. Le secrétariat est assuré par le LEEM. Le travail administratif de logistique et de préparation des réunions est assuré par l'AGVM.

Article 7.2

Rôle du CPNVM

Le CPNVM a un double rôle :

Un rôle d'expertise : il apporte des informations et des suggestions notamment à la CPNEIS, en matière de formation initiale et continue des salariés exerçant un métier de la promotion ou de la visite médicale et de formation en alternance (apprentissage, professionnalisation), en lien avec l'observatoire des métiers des entreprises du médicament.

Un rôle de décision :

- il définit le référentiel de formation du titre professionnel, comprenant les connaissances, compétences et modalités d'enseignement requises. Il veille à l'actualisation de la formation et procède aux aménagements nécessaires éventuels ;
- il établit les procédures d'évaluation et de certification tant pour la formation initiale (règlement d'examen) que pour la démarche de validation des acquis de l'expérience (procédure VAE) ;
- il désigne les jurys chargés de contrôler les compétences et les connaissances requises pour l'obtention du titre professionnel, tant pour la formation initiale que pour la VAE. La composition et les modalités de fonctionnement des jurys sont définies dans le règlement d'examen pour la formation initiale et dans la procédure VAE pour la VAE ;
- il habilite les organismes reconnus comme dispensant une formation professionnelle conforme aux exigences du présent accord et dont l'enseignement répond aux règles déontologiques applicables en matière d'enseignement ainsi qu'à la réglementation régissant les organismes de formation. Les conditions exigées pour la délivrance de l'habilitation intègrent celles qui sont exigées par la commission nationale des certifications professionnelles pour l'obtention et le renouvellement de l'enregistrement du titre professionnel au répertoire national des certifications professionnelles ;
- il établit la liste des équivalences et les autorisations d'exercice en conformité avec la réglementation sur l'information auprès des professionnels de santé ;
- il définit les critères de délivrance des cartes professionnelles.

Article 8

Dispositions diverses

L'entreprise qui confie l'information dispensée auprès du corps médical sur ses produits à une société prestataire de services devra, en raison de sa responsabilité, notamment sur le plan de la santé publique, s'assurer auprès de cette société que les personnes qui présentent ses produits répondent à toutes les conditions du présent accord et des dispositions des articles L. 5122-11 et suivants du code de la santé publique.

Le présent accord n'étant pas applicable de plein droit aux départements et territoires d'outre-mer, les entreprises pourront toutefois librement l'appliquer aux salariés exerçant une activité de promotion et de visite médicale dans les DOM-TOM, à condition d'en respecter toutes les dispositions.

Article 9

Révision. – Dénonciation

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Chacune des parties peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, à condition de saisir les autres organisations signataires, par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée de sa proposition écrite de révision. Les signataires devront alors se réunir dans un délai maximum de 3 mois à compter de la date figurant sur l'avis de réception de la demande de révision.

Article 10

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non signataires du présent accord.

A l'issue de ce délai, les dispositions du présent accord seront applicables à compter du 10 novembre 2012.

Article 11

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 12

Extension

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 accord.

Fait à Paris, le 26 septembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

LEEM.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;

CFE-CGC ;

FCMTE CFTC ;

SNPADVM.

ANNEXE I

RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES POUR LE TITRE PROFESSIONNEL DES MÉTIERS DE LA PROMOTION ET DE LA VISITE MÉDICALE

ACTIVITÉ CLÉ	SAVOIR-FAIRE
1. Entretien d'information, promotion et conseil auprès d'un professionnel de santé	Utiliser les connaissances scientifiques et médicales pour instaurer une relation d'accompagnement thérapeutique auprès des professionnels de santé et les informer sur le bon usage du médicament. Utiliser et prendre en compte la réglementation pharmaceutique et économique liée au médicament et ses évolutions pour informer et répondre aux questions des professionnels de santé. Analyser les besoins et les préoccupations des professionnels et des acteurs de santé et construire un échange approprié. Communiquer et convaincre.
2. Communication et relations professionnelles	Organiser et animer des actions de communication professionnelle et développer des relations professionnelles.
3. Contribution au travail en équipe	Organiser son activité et partager des informations pertinentes pour développer la synergie dans le cadre d'un travail en équipe.
4. Elaboration, réalisation et suivi d'un plan d'action sectoriel à partir des objectifs nationaux	Analyser l'activité et définir un plan d'action sur un secteur en fonction de la stratégie de l'entreprise. Définir des priorités et des objectifs pour les visites et les actions de communication en fonction du plan d'action.

L'ensemble de ces activités et savoir-faire sont exercés et mis en œuvre dans le respect de la réglementation et de la charte de la visite médicale.

1. Entretien d'information, promotion et conseil auprès d'un professionnel de santé

Utiliser les connaissances scientifiques et médicales pour instaurer une relation d'accompagnement thérapeutique auprès des professionnels de santé et les informer sur le bon usage du médicament

Savoir-faire

S'approprier les connaissances scientifiques et médicales sur différents domaines thérapeutiques et les utiliser dans les échanges avec les professionnels de santé.

S'approprier des connaissances sur l'environnement de santé, l'évolution de l'environnement de la pathologie et l'actualité et les utiliser dans les échanges avec les professionnels de santé.

Sélectionner et hiérarchiser les connaissances scientifiques et médicales sur les produits, leur environnement, les pathologies et les traitements associés pour apporter les informations répondant aux préoccupations de l'interlocuteur.

Utiliser ces connaissances pour échanger sur des cas de patients.

Utiliser ces connaissances pour répondre à des questions et à des objections différenciées en fonction des interlocuteurs.

Utiliser des résultats d'études dans les échanges, en s'appuyant sur sa compréhension de la méthodologie de l'étude.

Utiliser les connaissances apportées par les différents interlocuteurs.

Indicateurs d'évaluation

Exactitude et précision du vocabulaire.

Pas d'erreur, informations à jour.

Rigueur scientifique dans la construction du discours et dans l'échange.

Choix approprié des informations en fonction de l'environnement et des préoccupations de l'interlocuteur, et ce pour différents interlocuteurs.

Pro-activité dans l'actualisation des connaissances.

Utiliser et prendre en compte la réglementation pharmaceutique et économique liée au médicament et ses évolutions pour informer et répondre aux questions des professionnels de santé

Savoir-faire

Intégrer dans son activité professionnelle (visites ou relations professionnelles) les règles de publicité, de promotion, de distribution et de délivrance du médicament et des dispositifs médicaux et leurs évolutions.

Actualiser ses connaissances sur la réglementation.

Utiliser les outils liés au produit (RCP, fiche produit, avis de la commission de transparence...).

Valoriser le bon usage du médicament.

Valoriser l'apport de la charte de la visite médicale.

Recueillir et faire remonter les informations de pharmacovigilance en suivant les procédures internes et la réglementation.

Indicateurs d'évaluation

Pas d'erreur, informations à jour.

Respect des procédures internes et de la réglementation.

Analyser les besoins et les préoccupations des professionnels et des acteurs de santé et construire un échange approprié

Savoir-faire

Identifier le rôle des différents interlocuteurs en ville et à l'hôpital (médecins, pharmaciens, paramédicaux, membres de sociétés savantes, directeurs d'établissement de santé, chefs de service, chefs de clinique, pharmacologues...) et leurs interactions.

Identifier les enjeux et les problématiques de chaque interlocuteur (dont les enjeux médico-économiques).

Analyser l'influence des différents interlocuteurs sur l'utilisation des produits de santé.

Identifier l'organisation du système de santé et ses évolutions (rôle des autorités de tutelle y compris des ARS, organisation du parcours de soin, organisation des différents services hospitaliers, fonctionnement de la prise en charge des soins et médicaments...).

Identifier les pratiques de prise en charge du patient, les besoins et les centres d'intérêt du professionnel de santé par un questionnement approprié.

Identifier le processus qui conduit à la décision médicale.

Analyser des cas de patients avec le médecin.

Apporter les informations appropriées en fonction de l'interlocuteur et de ses préoccupations en prenant en compte les évolutions de l'environnement (interactions entre les différents acteurs de santé, parcours de soin...).

Intégrer les questions posées par l'interlocuteur dans son discours.

Utiliser les informations, argumentaires, aides de visite élaborés par l'entreprise.

Identifier et collecter les informations terrain sur les produits.

Proposer des actions de formation médicale continue et de développement professionnel continu parmi celles proposées par l'entreprise.

Indicateurs d'évaluation

Expression du professionnel de santé sur ses pratiques et sur des cas de patients.

Repérage des préoccupations clés de l'interlocuteur.

Adaptation du contenu du discours et de l'échange aux préoccupations clés de l'interlocuteur, échange interactif.

Prise en compte des évolutions du système de santé.

Pertinence des informations remontées par le visiteur médical.

Communiquer et convaincre

Savoir-faire

Préparer l'entretien en prenant en compte la totalité des informations à sa disposition pour se fixer un objectif adapté à son interlocuteur.

Etablir une relation de qualité avec le professionnel de santé, en utilisant différents médias de communication.

Faciliter l'expression de son interlocuteur, écouter, expliciter.

Adapter sa communication à l'interlocuteur, à son positionnement dans le système de santé et à ses centres d'intérêt.

Adapter sa communication à la relation téléphonique (écoute, ton de voix, « accroche » de l'interlocuteur, prise de rendez-vous au téléphone...).

Répondre aux préoccupations du professionnel de santé de façon appropriée.

Traiter les demandes d'informations et les objections.

Conclure l'entretien.

Analyser les points forts et les points faibles de sa visite.

Indicateurs d'évaluation

Formulation d'objectifs réalistes et pertinents.

Prise en compte des signaux verbaux et non verbaux, en face-à-face et à distance.

Expression de l'interlocuteur.

Qualité de l'écoute.

Pertinence de la reformulation des besoins de l'interlocuteur.

Etablissement d'une relation de qualité avec différents types d'interlocuteurs.

Résultats obtenus auprès des différents interlocuteurs.

2. Communication et relations professionnelles

Organiser et animer des actions de communication professionnelle (FMC, tables-rondes, staff, enseignement post-universitaire, symposium...), développer des relations professionnelles, travailler en réseau et coopérer avec des professionnels de santé

Savoir-faire

Organiser et préparer des actions de communication professionnelle à partir d'objectifs définis : prévoir les participants, les différentes phases, choisir le média approprié...

Identifier les intervenants experts sur son secteur, les fonctions et les influences des différents interlocuteurs.

Organiser et préparer les actions (formation médicale continue, tables rondes, staff, enseignement post-universitaire, symposium...) en prenant en compte l'organisation des interlocuteurs.

Présenter son produit ou son laboratoire selon le type d'action et répondre à des questions en utilisant des techniques adaptées de prise de parole en public ou en réunion à distance.

Créer et développer des relations privilégiées avec des professionnels de santé.

Mettre en œuvre un suivi des actions de communication professionnelle.

Travailler en réseau et coopérer avec des professionnels de santé.

Indicateurs d'évaluation

Bon déroulement de l'action.

Qualité des échanges.

Prise de rendez-vous de suivi.

L'attention de l'auditoire est captée, en face-à-face ou à distance.

3. Contribution au travail en équipe

Organiser son activité et partager des informations pertinentes pour développer la synergie dans le cadre d'un travail en équipe

Savoir-faire

Se coordonner au sein d'une équipe dans le cadre du plan d'action.

Transmettre les informations sur les produits, le marché et sur les professionnels de santé du secteur (reporting).

Renseigner les outils de partage d'informations sur le suivi de l'activité.

Utiliser des outils informatisés.

Rechercher les informations nécessaires pour répondre à des demandes spécifiques sur les produits.

Organiser son activité en prenant en compte l'organisation du professionnel de santé, de l'établissement et les différents médias pouvant être utilisés.

Identifier les fonctions et les apports potentiels des différents services supports au sein de l'entreprise.

Solliciter les différents services supports à bon escient.

Transmettre les demandes d'information sur les produits, y compris les produits concernant d'autres collaborateurs.

Apporter une aide aux autres membres de l'équipe.

Indicateurs d'évaluation

Efficience de l'organisation de l'activité et utilisation pertinente des différents médias.

Respect de l'environnement professionnel.

Qualité des échanges au sein de l'équipe : respect des autres membres de l'équipe, prise en compte des avis des autres...

Pro-activité dans les échanges avec tous les interlocuteurs de l'entreprise.

Les informations nécessaires sont obtenues.

4. Elaboration, réalisation et suivi d'un plan d'action sectoriel à partir des objectifs nationaux et régionaux

*Analyser l'activité et définir un plan d'action
sur un secteur en fonction de la stratégie de l'entreprise*

Savoir-faire

Rechercher et collecter des informations sur les produits et le marché, sur l'environnement concurrentiel.

Rechercher et collecter des informations sur les différents acteurs ayant une influence sur l'utilisation du produit (autorités de tutelle, sociétés savantes, pharmacie d'officine...) et sur leurs stratégies.

Rechercher et collecter des informations sur le fonctionnement de l'hôpital, identifier les circuits de décision, de prescription et d'achat.

Identifier le niveau d'utilisation des produits de l'entreprise par les différents interlocuteurs.

Analyser les opportunités et difficultés sur le secteur en prenant en compte les évolutions et l'analyse médico-économique de l'environnement.

Proposer un plan d'action avec des actions différenciées auprès des différents interlocuteurs.

Intégrer les différents médias dans le plan d'action proposé.

Présenter un plan d'action en interne.

Lire et comprendre des tableaux de bord d'activité, des indicateurs et des outils d'analyse.

Identifier les écarts par rapport au plan d'action.

Identifier le retour des différentes actions prévues.

Gérer un budget alloué.

Indicateurs d'évaluation

Qualité des informations transmises.

Repérage des principales opportunités et difficultés sur le secteur.

Pertinence de l'analyse de la situation sectorielle et de l'environnement.

Pertinence des actions proposées vis-à-vis des différents acteurs.

*Définir des priorités et des objectifs pour les visites et les actions de communication
et de relations professionnelles en fonction du plan d'action sectoriel*

Savoir-faire

Identifier le profil des interlocuteurs et des participants aux différentes actions.

Hiérarchiser les priorités de visite en fonction du plan d'action.

Choisir le média approprié en fonction du plan d'action, de la nature du secteur, des distances, du potentiel de l'interlocuteur au regard du produit, de l'aisance de l'interlocuteur face aux différents médias...

Définir des objectifs (fréquence...) vis-à-vis des différents interlocuteurs (praticiens, cadres de santé, pharmaciens, infirmières...) en utilisant les informations recueillies.

Mettre en œuvre des objectifs de visites (fréquence...) et des objectifs de relations professionnelles.
Suivre et évaluer l'atteinte des objectifs définis.

Evaluer les résultats des actions menées au niveau de l'interlocuteur, du service, de l'établissement.

Indicateurs d'évaluation

Pertinence des objectifs proposés.

ANNEXE II

RÉFÉRENTIEL DE FORMATION DU TITRE PROFESSIONNEL MENANT AUX MÉTIERS DE LA PROMOTION ET DE LA VISITE MÉDICALE

Sciences biologiques et médicales

	ECTS	CM	DONT CC	TD	TOTAL
UE 1. – Biologie fondamentale	2	22 h	1 h	0	22 h
UE 2. – Physiologie, cycles de la vie et grandes fonctions	7	75 h	5 h	19 h	94 h
UE 3. – Les grands domaines pathologiques et thérapeutiques	8	78 h	8 h	17 h	95 h
UE 4. – Démarche clinique et raisonnement clinique des professions médicales et paramédicales, la prise de décision médicale	3	7 h	1 h	19 h	26 h
UE 5. – Pharmacologie	3	32 h	2 h	3 h	35 h
Total	23	214 h		58 h	272 h

Santé et société

	ECTS	CM	DONT CC	TD	TOTAL
UE 6. – Individu, santé, maladie (psychologie et sociologie de la santé)	2	15 h	1 h	7 h	21 h
UE 7. – Système de santé et société	3	40 h	Exposé	20 h	60 h
UE 8. – Les études cliniques, pharmaco-économiques et médico-économiques	2	20 h	1 h	16 h	36 h
UE 9. – Ethique et réglementation, veille sanitaire et pharmacovigilance	3	47 h	5 h	10 h	57 h
Total	10	122 h		43 h	174 h

Communication, plan d'action et organisation du travail

	ECTS	CM	TD	TOTAL
UE 10. – Techniques de communication et de négociation appliquées	3	14 h	28 h	42 h
UE 11. – Stratégie et plan d'action	2	10 h	11 h	21 h
UE 12. – Organisation du travail et travail en équipe	2	7 h	7 h	14 h
Total	7	31 h	46 h	77 h

Projet tutoré. – Unité métier

	ECTS	CM	TD	TEMPS personnel encadré
UE 13. – Entretien d'information, promotion et conseil auprès d'un professionnel de santé, appropriation et utilisation des connaissances scientifiques et médicales	6		60 h	90 h

Stage : 14 semaines/14 ECTS.

Sciences biologiques et médicales

UE 1. – Biologie fondamentale

2 ECTS	CM : 22 HEURES	TD : 0 HEURE	DONT CC 1 HEURE
<p>Prérequis :</p> <p>Aucun prérequis.</p>			
<p>Objectifs pédagogiques :</p> <p>Identifier le vivant et ses caractéristiques.</p> <p>Développer une vision intégrée des niveaux d'organisation de la cellule à l'organisme.</p> <p>Connaître les bases du fonctionnement cellulaire et les mécanismes de communication entre cellules (médiators, récepteurs...).</p> <p>S'approprier des connaissances de base en biologie cellulaire et moléculaire.</p>			
<p>Eléments de contenus :</p> <p>Les molécules du vivant et leur fonction dans les équilibres ou déséquilibres biologiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les molécules du vivant ; – les oligo-éléments, les enzymes ; – les nutriments, glucides, protides, protéines, lipides. <p>La cellule :</p> <ul style="list-style-type: none"> – le cycle cellulaire, les types et structures de cellules (nomenclature), récepteurs et médiateurs ; – les bases du fonctionnement des cellules. <p>Biologie moléculaire et génétique :</p> <ul style="list-style-type: none"> – notions de génie génétique : application à la fabrication des médicaments. 			
<p>Recommandations pédagogiques :</p> <p>Il s'agit d'apporter les fondamentaux nécessaires à la compréhension de la physiopathologie : établir les liens entre cette UE et l'UE 2 : physiologie, cycles de vie et grandes fonctions.</p>			
<p>Recommandations en termes d'évaluation :</p> <p>QROC.</p> <p>Critères d'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> – exactitude et précision du vocabulaire ; – rigueur scientifique et logique dans la construction de la réponse ; – exhaustivité des connaissances sur le sujet au regard des objectifs de la formation. 			

UE 2. – Physiologie, cycles de la vie et grandes fonctions

7 ECTS	CM : 75 HEURES	TD : 19 HEURES	DONT CC 5 HEURES
<p>Pré-requis :</p> <p>UE 1. – Biologie fondamentale.</p>			

7 ECTS	CM : 75 HEURES	TD : 19 HEURES	DONT CC 5 HEURES
<p>Objectifs pédagogiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> – décrire le fonctionnement de l'organisme humain et les effets de certaines perturbations sur l'équilibre interne ; – décrire les niveaux d'organisation de l'organisme humain et leurs liaisons ; – définir les grandes fonctions de l'organisme ; – décrire les cycles de la vie et le développement de l'être humain ; – décrire l'anatomie des différents appareils et leurs mécanismes de régulation. 			
<p>Eléments de contenus :</p> <p>Les concepts : métabolisme, homéostasie, équilibre hydrominéral.</p> <p>L'organisation du vivant à travers les systèmes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les niveaux d'organisation du corps humain : chimique, cellulaire, tissulaire, organique et systémique ; – le sang et le système immunitaire ; – le système nerveux ; – le système endocrinien. <p>Les grandes fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les aspects anatomiques et physiologiques : respiratoire, digestive, cardiaque, élimination, reproduction, motrice, sensorielle ; – l'interaction et l'interdépendance des systèmes. 			
<p>Recommandations pédagogiques :</p> <p>Il s'agit d'acquérir les fondamentaux permettant de comprendre les pathologies et les thérapeutiques et d'apporter un socle scientifique permettant aux diplômés d'acquérir ultérieurement, au cours de leur vie professionnelle, des connaissances approfondies dans d'autres domaines de pathologie. Etablir les liens entre cette UE et l'UE sur les grands processus pathologiques.</p>			
<p>Recommandations en termes d'évaluation :</p> <p>QROC.</p> <p>Critères d'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> – exactitude et précision du vocabulaire ; – rigueur scientifique et logique dans la construction de la réponse ; – exhaustivité des connaissances sur le sujet au regard des objectifs de la formation. 			

UE 3. – Grands domaines pathologiques et thérapeutiques associées

8 ECTS	CM : 78 HEURES	TD : 17 HEURES	DONT CC 8 HEURES
<p>Prérequis :</p> <p>UE 1. – Biologie fondamentale.</p> <p>UE 2. – Physiologie, cycles de la vie et grandes fonctions.</p>			
<p>Objectifs pédagogiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> – expliquer les mécanismes physiopathologiques des principaux processus pathologiques ; – décrire les signes, les risques, les complications et les thérapeutiques des pathologies étudiées ; – repérer les modes d'action des thérapeutiques et leurs interactions ; – expliquer les liens entre les processus pathologiques et les actions et moyens de prévention et de protection. 			
<p>Eléments de contenus :</p> <p>Les pathologies en lien avec les grands enjeux de santé publique et les plans nationaux de santé publique :</p> <ul style="list-style-type: none"> – maladies cardio-vasculaires et métaboliques et thérapeutiques associées : <ul style="list-style-type: none"> – cardiologie : hypertension artérielle, insuffisance cardiaque gauche, maladie athéromateuse, insuffisance coronarienne (et notamment l'infarctus du myocarde) ; – endocrinologie : diabète de type 2, dyslipidémies ; 			

8 ECTS	CM : 78 HEURES	TD : 17 HEURES	DONT CC 8 HEURES
<ul style="list-style-type: none"> – maladies neuropsychiatriques et thérapeutiques associées : <ul style="list-style-type: none"> – maladie d’Alzheimer, accidents vasculaires cérébraux, dépression ; – maladies infectieuses et thérapeutiques associées : <ul style="list-style-type: none"> – bactériologie, virologie, pathologies bactériennes et virales : angine, cystite, SIDA, grippe ; – cancérologie générale et thérapeutiques associées ; – insuffisance rénale chronique et thérapeutiques associées. <p>Le vocabulaire médical et scientifique associé.</p>			
<p>Recommandations pédagogiques :</p> <p>Aborder les pathologies du point de vue du professionnel de santé et du patient, de manière concrète et illustrée par des cas patients, notamment au sein des TD.</p>			
<p>Recommandations en termes d’évaluation :</p> <p>QROC.</p> <p>Critères d’évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> – exactitude et précision du vocabulaire ; – qualité du raisonnement médical/rigueur scientifique et logique dans la construction de la réponse ; – exhaustivité des connaissances sur le sujet au regard des objectifs de la formation. 			

*UE 4. – Démarche clinique et raisonnement clinique des professions médicales
et paramédicales, prise de décision médicale*

3 ECTS	CM : 7 HEURES	TD : 19 HEURES	DONT CC 1 HEURE
<p>Prérequis :</p> <p>UE 1. – Biologie fondamentale.</p> <p>UE 2. – Physiologie, cycles de la vie et grandes fonctions.</p> <p>UE 3. – Grands processus pathologiques.</p> <p>UE 7. – Individu, santé, maladie (psychologie et sociologie de la santé).</p>			
<p>Objectifs pédagogiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> – identifier les pratiques de prise en charge du patient par les professionnels de santé ; – identifier le processus qui conduit à la décision médicale ; – s’approprier des modes de raisonnement adaptés à l’évaluation des situations ; – repérer les modèles d’intervention ; – développer sa capacité d’analyse critique des modes d’interventions en soins. 			
<p>Eléments de contenus :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les modèles cliniques ; – les méthodes de raisonnement cliniques et diagnostiques : le modèle hypothético-déductif, l’hypothèse, l’anticipation... ; – les étapes du raisonnement clinique : <ul style="list-style-type: none"> – questionnement, observation, intuition perceptive, induction, déduction, créativité, pensée critique... – orientation diagnostique (élaboration précoce des hypothèses) ; – collecte et interprétation de données cliniques (examen clinique, lecture des signes, utilisation d’outils...) ; – élaboration du diagnostic médical ; – évaluation du retentissement de la maladie ; – élaboration du traitement et la surveillance de la maladie. <p>S’appuyer sur certaines pathologies et notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> – maladies de l’environnement : BPCO, hypersensibilité de type I et toxidermie ; – la cancérologie, par exemple le cancer colorectal, ou les maladies infectieuses peuvent également être abordée. 			

3 ECTS	CM : 7 HEURES	TD : 19 HEURES	DONT CC 1 HEURE
Recommandations pédagogiques : S'appuyer sur des études de cas de patients. Etablir les liens avec l'UE sur les grands processus pathologie et l'UE sur la pharmacologie. D'autres pathologies peuvent également être abordées pour élargir le champ des connaissances sur les pathologies.			
Recommandations en termes d'évaluation : QROC Etudes de cas de patients. Critères d'évaluation : – exactitude et précision du vocabulaire ; – compréhension du raisonnement clinique/logique dans la réponse ; – exhaustivité des connaissances sur le sujet au regard des objectifs de la formation.			

UE 5. – Pharmacologie

3 ECTS	CM : 32 HEURES	TD : 3 HEURES	DONT CC 2 HEURES
Prérequis : UE 1. – Biologie fondamentale. UE 2. – Physiologie, cycles de la vie et grandes fonctions.			
Objectifs pédagogiques : – expliquer les différentes étapes de la pharmacocinétique des médicaments ; – définir la pharmacodynamie ; – identifier les différentes formes pharmaceutiques.			
Eléments de contenus : – la pharmacocinétique : voie d'administration, absorption, distribution, métabolisme, élimination ; – la pharmacodynamie, mécanismes d'action, effets secondaires, interactions médicamenteuses (synergie, potentialisation, antagonisme) ; – les formes pharmaceutiques, solides, liquides, galéniques à usage parentéral ou à administration cutanée ou transmucoale, les formes en expérimentation.			
Recommandations pédagogiques : – établir les liens avec l'UE sur les processus pathologiques et l'UE sur la démarche clinique. Illustrer les classes thérapeutiques par des cas de patients ; – établir les liens avec la pharmacovigilance et avec le rôle du délégué en tant qu'acteur de santé.			
Recommandations en termes d'évaluation : QROC. Critères d'évaluation : – exactitude et précision du vocabulaire ; – compréhension des mécanismes ; – rigueur scientifique et logique dans la construction de la réponse.			

Santé et société

UE 6. – Individu, santé, maladie (psychologie et sociologie de la santé)

2 ECTS	CM : 15 HEURES	TD : 7 HEURES	DONT CC 1 HEURE
Prérequis : Aucun prérequis.			

<p>Objectifs pédagogiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> – identifier les caractéristiques psychologiques pouvant influencer la représentation de la santé et de la maladie chez une personne ou un groupe de personnes, et la participation aux soins ; – définir les principaux concepts en sociologie ; – identifier la signification de la santé dans un contexte de diversité culturelle et sociale, diversité des valeurs et des croyances ; – identifier les caractéristiques sociales et psychosociales pouvant influencer la représentation de la santé et de la maladie chez une personne ou un groupe de personnes et la participation aux soins.
<p>Eléments de contenus :</p> <ul style="list-style-type: none"> – le développement de la personne et de la personnalité : psychologique, affectif, psychomoteur, cognitif, langagier, psychosocial, l'inné et l'acquis, le normal et le pathologique... ; – psychologie et santé : approche psychosomatique, schéma et image corporels, qualité de vie, souffrance psychique, mécanismes d'adaptation et de défense, résilience, vulnérabilité... ; – la relation soigné-soignant et ses aspects : éducation, éducation thérapeutique, coopération, autonomie, dépendance, « bientraitance », maternage... ; – la dynamique dans les relations de soins : alliance, attitudes et contre-attitudes, distance, proximité, agressivité, conflit, violence dans les soins, maltraitance...
<p>Recommandations pédagogiques :</p> <p>S'appuyer sur une bibliographie avec demande de fiches de lecture aux étudiants.</p> <p>Le lien peut être effectué entre le développement de la personnalité et les pathologies associées.</p>
<p>Recommandations en termes d'évaluation :</p> <p>Synthèse documentaire, présentation sous forme d'exposé.</p> <p>Critères d'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> – compréhension des documents utilisés ; – pertinence de l'analyse.

UE 7. – Système de santé et société

3 ECTS	CM : 40 HEURES	TD : 20 HEURES	
<p>Prérequis :</p> <p>Aucun prérequis.</p>			
<p>Objectifs pédagogiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> – identifier l'organisation du système de santé et ses évolutions (rôle des autorités de tutelle y compris des ARS, organisation du parcours de soin, organisation des différents services hospitaliers, fonctionnement de la prise en charge des soins et médicaments...) ; – identifier le rôle des différents interlocuteurs en ville et à l'hôpital (médecins, pharmaciens, paramédicaux, membres de sociétés savantes, directeurs d'établissement de santé, chefs de service, chefs de clinique, pharmacologues...) et leurs interactions ; – identifier les problèmes de santé prioritaires d'un groupe ou d'une population, sur le plan national, régional, en lien avec les déterminants de la santé ; – identifier et expliciter les modalités de financement des soins de santé en France ; – utiliser les méthodes et les outils en santé publique, notamment statistiques. 			
<p>Eléments de contenus :</p> <p>Le système de santé et ses évolutions, les établissements de santé :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la santé dans le monde : organismes internationaux, problèmes prioritaires, chartes... ; – l'organisation de la politique de santé publique en France : structures, planification nationale (plan national de santé publique, PNSP), régionale (plan régional de santé publique, PRSP), actions prioritaires... ; – l'organisation de la veille sanitaire (agences, services de l'Etat...) ; – l'organisation de l'offre publique et privée et des systèmes de soins (établissements de santé, établissements médico-sociaux, réseaux, médecine de ville, permanence des soins, professionnels de santé...), les filières et réseaux de soins. 			

3 ECTS	CM : 40 HEURES	TD : 20 HEURES	
<p>Les outils en démographie et épidémiologie (populations, enquêtes, indicateurs, statistiques...).</p> <p>Economie de la santé :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Le budget de la santé, la consommation, les dépenses nationales, la maîtrise des coûts... ; – le financement des soins et de la santé dans un contexte de mondialisation ; – le budget et le financement des structures de santé et de soins, et des professionnels de santé du secteur libéral. <p>Le médicament dans la politique de santé ;</p> <p>Les professions de santé et interprofessionnalité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les différents partenaires du système de santé, les associations de patients ; – les différents interlocuteurs en ville et à l'hôpital (médecins, pharmaciens, paramédicaux, membres de sociétés savantes, directeurs d'établissement de santé, chefs de service, chefs de clinique, pharmacologues...) et leurs interactions ; – la sociologie du corps médical et ses évolutions, leur perception de leur métier. 			
<p>Recommandations pédagogiques :</p> <p>Apport de connaissances.</p> <p>Etude de problématiques de santé publique.</p> <p>Etablir les liens avec les pathologies liées aux plans de santé publique abordées dans l'UE 13.</p> <p>Recherches personnelles et analyse documentaires en petits groupes sur une problématique donnée.</p>			
<p>Recommandations en termes d'évaluation :</p> <p>QROC.</p> <p>Critères d'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> – compréhension du rôle de chaque interlocuteur, de son positionnement dans le système de santé et des interactions entre les différents interlocuteurs ; – exhaustivité des connaissances. 			

UE 8. – Etudes cliniques, pharmaco-économiques et médico-économiques

2 ECTS	CM : 20 HEURES	TD : 16 HEURES	
<p>Prérequis :</p> <p>UE 5. – Pharmacologie et thérapeutiques.</p>			
<p>Objectifs pédagogiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> – identifier les différents types d'études cliniques, pharmaco-économiques et médico-économiques ; – définir les étapes, les méthodes, les outils et les acteurs des études ; – utiliser de façon pertinente des informations issues des études. 			
<p>Eléments de contenus :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les études précliniques ; – les études cliniques ; – les différents types d'études pharmaco-économiques et médico-économiques ; – la méthodologie des études (définition des objectifs, enquêtes, recueil des données, analyse des résultats...) ; – les méthodes et les outils (analyse statistique des données, modélisation...) ; – les différents acteurs ; – la réglementation ; – la veille économique et concurrentielle. 			
<p>Recommandations pédagogiques :</p> <p>En lien avec l'UE sur les grands processus pathologiques et l'UE 8 sur le système de santé.</p> <p>Apport de connaissances méthodologiques.</p> <p>Analyse d'articles en petits groupes.</p>			

2 ECTS	CM : 20 HEURES	TD : 16 HEURES	
Recommandations en termes d'évaluation : Analyse d'article(s). Critères d'évaluation : – compréhension du vocabulaire de l'article scientifique ; – restitution exacte de la méthodologie utilisée dans l'étude.			

UE 9. – Ethique et réglementation, veille sanitaire et pharmacovigilance

3 ECTS	CM : 30 HEURES	TD : 10 HEURES	CC : 5 HEURES
Prérequis : Aucun prérequis.			
Objectifs pédagogiques : – prendre en compte la réglementation pharmaceutique liée au médicament et ses évolutions (obtention d'AMM, remboursement, modalités de prescription, information sur le médicament) ; – connaître les missions et l'organisation de la pharmacovigilance ; – maîtriser la réglementation liée à l'exercice professionnel et la charte de la VM.			
Eléments de contenus : Les grandes étapes de la vie d'un médicament. La réglementation liée au médicament et aux dispositifs médicaux : – les agences réglementaires ; – réglementation et développement ; – AMM et le post-AMM ; – modalités de prescription ; – remboursement ; – les règles de publicité, de promotion de distribution et de délivrance du médicament et du dispositif médical. Veille sanitaire et pharmacovigilance : – les agences de veille sanitaire ; – les circuits et les acteurs de veille sanitaire ; – iatrogénèse, observance et bon usage du médicament ; – le rôle du délégué médical dans la pharmacovigilance. La réglementation liée à l'exercice professionnel : – le VM : obligations et champs d'action (cadre structurel, légal, déontologique, éthique et social), le comportement ; – la charte de la VM et la certification de la VM.			
Recommandations pédagogiques : S'appuyer sur des exemples.			
Recommandations en termes d'évaluation : QROC. Critères d'évaluation : – exactitude des connaissances ; – exhaustivité des connaissances.			

Communication, plan d'action et organisation du travail

UE 10. – Techniques de communication et de négociation appliquées

3 ECTS	CM : 14 HEURES	TD : 28 HEURES	
Prérequis : Aucun prérequis.			

3 ECTS	CM : 14 HEURES	TD : 28 HEURES	
<p>Objectifs pédagogiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> – établir une relation de qualité avec le professionnel de santé, en utilisant différents médias de communication ; – faciliter l’expression de son interlocuteur, écouter, expliciter ; – adapter sa communication à l’interlocuteur, à son positionnement dans le système de santé et à ses centres d’intérêt ; – adapter sa communication à la relation téléphonique (écoute, ton de voix, « accroche » de l’interlocuteur, prise de rendez-vous au téléphone...) ; – répondre aux préoccupations du professionnel de santé de façon appropriée ; – traiter les demandes d’information et les objections ; – conclure un entretien. 			
<p>Eléments de contenus :</p> <p>Les techniques de communication.</p> <p>Les techniques de négociation :</p> <ul style="list-style-type: none"> – identifier les besoins et répondre à ces besoins de façon appropriée ; – orienter, recentrer l’entretien ; – développer un argumentaire, négocier ; – traiter les objections ; – engager le prescripteur ; – conclure l’entretien de promotion du médicament et identifier une nouvelle opportunité de rencontre. <p>Les techniques adaptées à la situation :</p> <ul style="list-style-type: none"> – communication et analyse des besoins dans l’entretien face à face ; – actions de communication professionnelle ; – expression en réunion ; – communication en public ; – communication en situation de crise (sensibilisation). <p>La communication multimédia :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les différents médias ; – l’utilisation des différents canaux de communication ; – les techniques de communication à distance ; – sensibilisation à l’évolution des modes de communication. 			
<p>Recommandations pédagogiques :</p> <p>Mises en situation dans des contextes différents (communication face à face avec différents interlocuteurs, communication téléphonique, communication en réunion) avec des professionnels de santé.</p> <p>Intégrer le fait que la relation se situe dans la durée.</p> <p>Etablir les liens avec les connaissances scientifiques et avec la connaissance des interlocuteurs et du système de santé.</p> <p>Les modes de communication doivent être adaptés aux évolutions du métier.</p>			
<p>Recommandations en termes d’évaluation :</p> <p>Mise en situation d’entretien face à un professionnel de santé (pouvant être représenté par un formateur).</p> <p>On demande au candidat :</p> <ul style="list-style-type: none"> – d’identifier les besoins du professionnel de santé et répondre à ces besoins de façon appropriée ; – de faciliter l’expression de son interlocuteur, écouter, expliciter ; – de développer un argumentaire, négocier ; – de traiter les objections ; – d’intégrer les questions posées par l’interlocuteur dans son discours ; – d’engager le prescripteur ; 			

3 ECTS	CM : 14 HEURES	TD : 28 HEURES	
<ul style="list-style-type: none"> – de conclure l’entretien de promotion du médicament et identifier une nouvelle opportunité de ren-contre ; – d’analyser les points forts et les points faibles de l’entretien. <p>Critères d’évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> – prise en compte des signaux verbaux et non verbaux, en face à face et à distance ; – expression de l’interlocuteur ; – qualité de l’écoute ; – pertinence de la reformulation des besoins de l’interlocuteur ; – adaptation de la communication à l’objectif défini dans le cadre de la mise en situation ; – pertinence de l’analyse des points forts et des points faibles de l’entretien. 			

UE 11. – Stratégie et plan d’action

2 ECTS	CM : 10 HEURES	TD : 11 HEURES	
<p>Prérequis :</p> <ul style="list-style-type: none"> UE 1. – Biologie fondamentale. UE 2. – Physiologie, cycles de la vie et grandes fonctions. UE 3. – Grands processus pathologiques. UE 4. – Démarche clinique et raisonnement clinique des professions médicales et paramédicales, prise de décision médicale. UE 5. – Pharmacologie et thérapeutiques. UE 6. – Etudes pharmaco-économiques et médico-économiques. UE 7. – Individu, santé, maladie (psychologie et sociologie de la santé). UE 8. – Système de santé et société. UE 10. – Législation appliquée. 			
<p>Objectifs pédagogiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> – rechercher et collecter des informations (sur les produits et le marché, sur l’environnement concurrentiel, les différents acteurs, le fonctionnement de l’hôpital) ; – analyser les opportunités et difficultés sur le secteur en prenant en compte les évolutions et l’analyse médico-économique de l’environnement ; – proposer un plan d’action ; – lire et comprendre des tableaux de bord d’activité, des indicateurs et des outils d’analyse ; – suivre et évaluer l’atteinte des objectifs définis ; – apprécier les écarts et proposer des actions correctives ; – identifier les principes et outils de gestion d’un budget. 			
<p>Eléments de contenus :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les étapes d’élaboration d’un plan d’action ; – la communication autour du plan d’action ; – les tableaux de bord, les indicateurs, les outils d’analyse. 			
<p>Recommandations pédagogiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> Recherche d’informations sur les produits et le marché, sur l’environnement concurrentiel, les différents acteurs, le fonctionnement de l’hôpital. Etudes de cas pratiques. 			
<p>Recommandations en termes d’évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> Etudes de cas (évaluation commune avec l’UE 12). Critères d’évaluation spécifiques à l’UE 11 : <ul style="list-style-type: none"> – repérage des principales opportunités et difficultés sur le secteur ; 			

2 ECTS	CM : 10 HEURES	TD : 11 HEURES	
<ul style="list-style-type: none"> – pertinence de l'analyse de la situation sectorielle et de l'environnement ; – pertinence des actions proposées vis-à-vis des différents acteurs. 			

UE 12. – Organisation du travail et travail en équipe

2 ECTS	CM : 7 HEURES	TD : 7 HEURES	
Prérequis : Aucun prérequis.			
Objectifs pédagogiques : <ul style="list-style-type: none"> – hiérarchiser les priorités de visite en fonction du plan d'action ; – définir des objectifs (fréquence...) vis-à-vis des différents interlocuteurs (praticiens, cadres de santé, pharmacien, infirmières...) en utilisant les informations recueillies ; – définir les objectifs et les modes d'organisation du travail en équipe et en réseau ; – renseigner les outils de partage d'informations sur le suivi de l'activité ; – utiliser des outils informatisés ; – identifier les fonctions et les apports potentiels des différents services supports au sein de l'entreprise ; – identifier le comportement approprié auprès des membres de l'équipe et des différents interlocuteurs dans l'environnement professionnel. Eléments de contenus : <ul style="list-style-type: none"> – les méthodes d'organisation du travail personnel (définition des priorités, des objectifs des visites) ; – les différents acteurs, les fonctions et services des laboratoires (médecins régionaux, siège, KAM...) ; – l'organisation du travail en équipe et en réseau ; – les outils informatisés de partage de l'information (sensibiliser sur l'importance et la finalité de l'utilisation de ces outils) ; – le comportement approprié avec les membres de l'équipe et avec les différents interlocuteurs dans l'environnement professionnel. 			
Recommandations pédagogiques : <ul style="list-style-type: none"> Etudes de cas. Sensibiliser les étudiants au respect des autres membres de l'équipe et au comportement dans l'environnement professionnel. Intégrer les situations de comarketing et de copromotion dans les organisations. 			
Recommandations en termes d'évaluation : <ul style="list-style-type: none"> Etudes de cas (évaluation commune avec l'UE 11). Critères d'évaluation spécifiques à l'UE 12 : <ul style="list-style-type: none"> – efficacité de l'organisation de l'activité ; – utilisation pertinente des différents médias. 			

Projet tutoré. – Unité métier

UE 13. – Entretien d'information, promotion et conseil auprès d'un professionnel de santé Appropriation et utilisation des connaissances scientifiques et médicales

6 ECTS	CM : 0 HEURE	TD : 60 HEURES	TP : 90 HEURES
Prérequis : <ul style="list-style-type: none"> UE 1. – Biologie fondamentale. UE 2. – Physiologie, cycles de la vie et grandes fonctions. UE 3. – Grands processus pathologiques. UE 4. – Démarche clinique et raisonnement clinique des professions médicales et paramédicales, prise de décision médicale. 			

6 ECTS	CM : 0 HEURE	TD : 60 HEURES	TP : 90 HEURES
<p>UE 5. – Pharmacologie et thérapeutiques.</p> <p>UE 6. – Etudes pharmaco-économiques et médico-économiques.</p> <p>UE 7. – Individu, santé, maladie (psychologie et sociologie de la santé).</p> <p>UE 8. – Système de santé et société.</p> <p>UE 10. – Législation appliquée.</p>			
<p>Objectifs pédagogiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> – utiliser les connaissances scientifiques et médicales pour instaurer une relation d'accompagnement thérapeutique auprès des professionnels de santé et les informer sur le bon usage du médicament ; – analyser les besoins et les préoccupations des professionnels et acteurs de santé ; – construire un échange approprié avec les professionnels et acteurs de santé ; – élaborer un plan d'action et organiser son activité en relation avec une pathologie étudiée. 			
<p>Eléments de contenus :</p> <p>1. Appropriation des connaissances sur un nouveau domaine de pathologie : Exemple : maladies respiratoires chroniques (pneumologie : asthme, BPCO...).</p> <p>Ces connaissances seront acquises par une recherche d'informations approfondie effectuée par l'étudiant.</p> <p>2. Utilisation des connaissances acquises sur un domaine de pathologie dans des mises en situation auprès de différents professionnels de santé.</p> <p>Il peut s'agir de la pathologie sur laquelle l'étudiant a fait une recherche d'information approfondie ou des pathologies abordées dans l'UE 3.</p> <p>Les mises en situation devront permettre de comprendre les problématiques des interlocuteurs et d'apprendre à utiliser les connaissances en réponse à ces problématiques. L'échange doit être approfondi et porter notamment sur des cas patients. Il s'agit de faire le lien entre les connaissances sur les pathologies, les thérapeutiques et les problématiques du professionnel de santé.</p> <p>3. Elaboration d'un plan d'action et organisation de son activité en relation avec une pathologie étudiée.</p> <p>L'organisme de formation apporte à l'étudiant des informations sur un secteur par rapport à une pathologie donnée et une gamme thérapeutique adaptée ou un produit (pathologie déjà étudiée).</p> <p>L'étudiant construit le plan d'action.</p> <p>Les trois axes de travail, recherche d'informations et mises en situation, devront permettre de développer la curiosité vis-à-vis de l'environnement.</p>			
<p>Recommandations pédagogiques :</p> <p>Cette unité métier permet à l'apprenant :</p> <p>1. De rechercher et s'approprier des connaissances sur un nouveau domaine de pathologie : il s'agit de mettre en place une démarche pédagogique active, l'étudiant n'est plus en situation d'écouter un cours mais en situation de recherche active d'informations sur un domaine de pathologie qu'il aura choisi.</p> <p>L'organisme de formation devra lui apporter les ressources nécessaires et le formateur devra le guider dans sa recherche d'informations. Il s'agit d'un temps de travail personnel encadré (90 heures). Le formateur doit réaliser des points réguliers avec les étudiants.</p> <p>2. De mobiliser ses connaissances sur les pathologies dans des mises en situation de communication, par différents médias, auprès de différents types de professionnels de santé en ville et en établissement de santé.</p> <p>Les mises en situation, mises en œuvre avec des intervenants professionnels de santé, devront permettre à chaque étudiant de mettre en œuvre les compétences d'analyse des besoins et de construction d'un échange approprié. L'analyse du déroulement de ces mises en situation avec l'ensemble des étudiants devra permettre de dégager les principes clés de l'échange.</p> <p>La mise en situation devra porter sur des cas patients et mobiliser des connaissances approfondies sur les pathologies étudiées, en lien avec les thérapeutiques. Il ne s'agit pas uniquement de s'appuyer sur un RCP.</p> <p>Les TD (60 heures), en petits groupes, devront permettre à chaque étudiant d'être acteur dans une mise en situation. L'une des situations abordées avec un groupe d'étudiants pourra se faire en utilisant le média téléphone/internet.</p>			

6 ECTS	CM : 0 HEURE	TD : 60 HEURES	TP : 90 HEURES
<p>Recommandations en termes d'évaluation :</p> <p>La recherche d'informations, d'une part, et les mises en situation, d'autre part, seront évaluées.</p> <p>Critères d'évaluation pour la recherche d'informations sur un nouveau domaine de pathologie :</p> <ul style="list-style-type: none"> – pertinence des informations recueillies ; – exactitude et précision du vocabulaire ; – pas d'erreur, informations à jour. <p>Pour les mises en situation de communication face à un professionnel de santé :</p> <p>On demande au candidat :</p> <ul style="list-style-type: none"> – de sélectionner et hiérarchiser les connaissances scientifiques et médicales sur les produits, leur environnement, les pathologies et les traitements associés pour apporter les informations répondant aux préoccupations de l'interlocuteur ; – d'utiliser ces connaissances pour échanger sur des cas de patients ; – d'utiliser ces connaissances pour répondre à des questions et à des objections ; – d'apporter les informations appropriées en fonction de l'interlocuteur et de ses préoccupations en prenant en compte les évolutions de l'environnement (interactions entre les différents acteurs de santé, parcours de soin...) ; – d'intégrer les questions posées par l'interlocuteur dans son discours ; – d'établir une relation de qualité avec le professionnel de santé ; – d'adapter sa communication à l'interlocuteur, à son positionnement dans le système de santé et à ses centres d'intérêt ; – d'analyser les points forts et les points faibles de l'entretien. <p>La mise en situation porte sur un domaine de pathologie étudié par le candidat.</p> <p>Critères d'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> – rigueur scientifique dans la construction du discours et dans l'échange ; – choix approprié des informations en fonction de l'environnement et des préoccupations de l'interlocuteur ; – repérage des préoccupations clés de l'interlocuteur ; – échange interactif/qualité de la communication ; – adaptation du contenu du discours et de l'échange aux préoccupations clés de l'interlocuteur. 			

ANNEXE III

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET CONTRAT D'APPRENTISSAGE

I. – Contrat de professionnalisation

1. Objet

La présente annexe a pour objet de définir des conditions d'insertion de visiteurs médicaux débutants dans l'activité de visite médicale par recours au dispositif de la formation en alternance prévu aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail.

2. Objet des contrats de professionnalisation

L'objet des contrats de professionnalisation est de permettre à des personnes répondant aux conditions légales d'accéder au titre professionnel homologué grâce, d'une part, au suivi d'enseignements généraux, professionnels et technologiques dont l'intensité et la nature sont fonction du niveau de formation initiale et, d'autre part, à l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la qualification visée.

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, possédant les prérequis prévus à l'article 3.1 du présent accord.

3. Classification et salaire du salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation visant l'obtention de la qualification de visiteur médical

Pendant la durée du contrat de professionnalisation, la classification du salarié est le groupe V, niveau A, de la convention collective de l'industrie pharmaceutique.

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation a la garantie d'une rémunération minimale :

- pour les salariés âgés de moins de 21 ans : le salaire ne peut être inférieur à 65 % du Smic ;
- pour les salariés âgés de 21 ans et plus : le salaire ne peut être inférieur à 80 % du Smic ;
- pour les salariés âgés d'au moins 26 ans, le salaire ne peut être inférieur à 85 % de la rémunération minimale du groupe V, niveau A.

Lorsque le salarié, quel que soit son âge, a satisfait à la totalité des évaluations des connaissances scientifiques et réglementaires conformément aux conditions fixées par le « règlement d'examen » pour le dispositif de l'alternance, il reçoit, jusqu'à la fin de son contrat de professionnalisation, 100 % du salaire minimum correspondant à son groupe/niveau de classification.

4. Domaine et contenu de la formation

La formation complète constituant le niveau de connaissances et de savoir-faire requis est celle du référentiel de formation validé par le groupe technique des métiers de la promotion dont les titres des modules de formation figurent en annexe II du présent accord.

5. Réalisation et modalités de la formation

Les enseignements dispensés à des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation ne peuvent l'être que par un organisme public ou privé de formation habilité par le CPNVM, y compris les structures de formation créées par les entreprises de la branche dans les conditions prévues à l'article 5 du présent accord, dans le respect des engagements de la présente annexe et notamment de ceux de l'article 6 ci-après.

L'entreprise s'assure, avant de s'engager, que l'organisme de formation avec lequel elle souhaite contracter est bien habilité pour la période correspondant à la durée du contrat de professionnalisation et de la convention de formation.

6. Convention de formation

La convention de formation, conclue entre l'entreprise et l'organisme de formation, doit préciser :

- les objectifs de la formation ;
- le programme des enseignements conforme au programme de référence du présent accord ;
- le programme des enseignements spécifiques à l'entreprise ;
- les modalités d'évaluation et de sanction de la formation conformes aux modalités arrêtées par la commission des métiers de la promotion pour le dispositif de l'alternance.

7. Suivi interne de formation

La formation de chaque salarié en contrat de professionnalisation est suivie par un tuteur appartenant à l'entreprise, et ayant reçu une formation adéquate dont les missions sont définies par l'article 12 de l'accord collectif du 24 septembre 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

8. Financement du contrat de professionnalisation et de la fonction tutorale

Les conditions de financement du contrat de professionnalisation et de la fonction tutorale sont déterminées par les articles 11.2 et 12 de l'accord collectif du 24 septembre 2004 précité.

9. Statut de la personne en contrat d'alternance

Conformément à la législation en vigueur, la personne sous contrat de professionnalisation est le salarié de l'entreprise. Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu par les dispositions concernant la formation en alternance, l'entreprise lui applique les mêmes règles qu'aux salariés de droit commun.

Il doit notamment, lorsqu'il fait de la visite médicale en alternance avec sa formation, bénéficier des mêmes normes de travail que les autres visiteurs médicaux de l'entreprise, et notamment des mêmes remboursements de frais professionnels. Son activité doit cependant être adaptée à sa situation d'apprentissage.

Dans la mesure où l'éloignement de son secteur, par rapport au lieu de la formation, le contraint à séjourner de façon temporaire à proximité du centre de formation, l'entreprise devra prendre en charge des frais de déplacements inhérents à ce ou ces séjours.

II. – Contrat d'apprentissage

Les contrats d'apprentissage en visite médicale ont le même objet que les contrats de professionnalisation. Ils obéissent à une réglementation spécifique (art. L. 6221-1 et suivants du code du travail).

Comme les salariés en contrat de professionnalisation, les apprentis ne pourront effectuer leur première expérience sur le terrain qu'après avoir satisfait aux évaluations des connaissances scientifiques et réglementaires telles que définies par le règlement d'examen pour le dispositif de l'alternance.

ANNEXE IV

DÉLIVRANCE DES CARTES PROFESSIONNELLES

1. Principes

La carte professionnelle, prévue à l'article 5 du présent accord, est distincte du titre, diplôme ou attestation sanctionnant la formation professionnelle des salariés exerçant un métier de la promotion et de la visite médicale dans les entreprises du médicament et dont l'activité est visée par l'article L. 5122-11 du code de santé publique, relatif au niveau des connaissances scientifiques requises pour exercer une activité d'information par démarchage ou de la prospection pour des médicaments.

La carte professionnelle représente un moyen de contrôle que les conditions d'accès à ce métier (formation et expérience), prévues par l'article 3 du présent accord sont bien respectées.

2. Cartes professionnelles

Deux cartes professionnelles sont délivrées au travers de l'AGVM, conformément aux dispositions du présent accord : la carte de visiteur médical et la carte d'attaché à la promotion du médicament. Les cartes délivrées permettent d'attester que les salariés concernés possèdent les connaissances scientifiques exigées par le code de la santé publique et répondent ainsi aux exigences de la charte de la visite médicale.

Les cartes professionnelles ne sont pas délivrées aux délégués pharmaceutiques (activité exclusive de vente en officine) dans la mesure où ce métier n'est pas soumis à l'obligation de connaissances scientifiques visée par l'article L. 5122-11 du code de la santé publique.

Carte professionnelle de visiteur médical :

La carte professionnelle de visiteur médical est attribuée aux salariés relevant du statut de visiteur médical défini à l'article 1.2 de l'avenant n° 2 de la convention collective nationale des entreprises du médicament. Cette carte ne peut être délivrée qu'aux salariés qui présentent une spécialité pharmaceutique aux membres du corps médical, de façon exclusive et en dehors de toute activité commerciale. Elle n'est pas délivrée aux salariés qui exercent une activité d'information à distance (Internet et téléphone), ou dont l'activité comporte une mixité d'activité (négociation, prise de commande), notamment à l'officine.

Carte professionnelle d'attaché à la promotion du médicament :

La carte professionnelle d'attaché à la promotion du médicament est attribuée aux salariés dont le descriptif des missions qui figure dans le contrat de travail contient une activité d'information médicale auprès des professionnels de santé à titre principal ou secondaire.

3. Modalités de délivrance

Les cartes professionnelles sont demandées, tous les ans, par l'employeur, pour les salariés qu'il emploie.

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord adressent leur demande de cartes professionnelles à l'AGVM qui leur fournit en retour un dossier à constituer à l'appui de la demande. Ce dossier permet notamment de vérifier que les conditions d'obtention sont remplies.

Le contenu du dossier à fournir à l'appui des demandes est le suivant :

Demandes initiales :

- copie du ou des contrats de travail des salariés concernés ;

- nombre de salariés employés ;
- nature des produits présentés ;
- modèle de contrat de travail des salariés concernés.

Renouvellement et actualisation annuelle :

- actualisation des informations sur les salariés concernés ;
- informations sur les mouvements de personnels (salariés entrants et sortants).

Sont exclus du dispositif de délivrance des cartes professionnelles :

- les collaborateurs qui exercent dans les départements et territoires d'outre-mer, sauf lorsque l'entreprise qui les emploie applique volontairement à leur égard l'ensemble des dispositions du présent accord ;
- les collaborateurs qui présentent des produits qui ne sont pas des spécialités pharmaceutiques bénéficiant d'une autorisation de mise sur le marché, même si l'entreprise qui les emploie est une entreprise du médicament.

4. Validation annuelle des cartes professionnelles

Chaque année, les entreprises demandent à l'AGVM la validation des cartes professionnelles des salariés qu'elles emploient au 1^{er} janvier.

Cette validation se fait par la délivrance d'une carte annuelle, après contrôle du dossier.

Les cartes professionnelles sont délivrées aux salariés en activité. Les salariés momentanément privés d'emploi ne peuvent obtenir la validation annuelle de leur carte professionnelle. Cette validation s'effectue dès lors qu'ils retrouvent un emploi conforme aux exigences de l'article 1^{er} de la présente annexe.

Les salariés ayant eu une activité conforme aux conditions prévues à l'article 1^{er} de la présente annexe peuvent obtenir du CPNVM une attestation afin de faciliter leur recherche d'emploi.

5. Contrôle par le CPNVM

Le CPNVM définit les modalités et les pièces à fournir par les entreprises pour la délivrance des cartes professionnelles. Ces modalités sont mises en œuvre par l'AGVM, qui délivre les cartes professionnelles. Le CPNVM est saisi par l'AGVM des nouvelles demandes de cartes professionnelles formulées par les entreprises et les dossiers de salariés nécessitant une décision du CPNVM.

Après vérification des informations fournies par les entreprises, l'AGVM fournit au comité les éléments lui permettant de juger si ces demandes sont recevables.

Brochure n° 3301

Convention collective nationale

**IDCC : 2098. – PRESTATAIRES DE SERVICES
DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE**

AVENANT DU 12 SEPTEMBRE 2012

MODIFIANT LE CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

NOR : ASET1251371M
IDCC : 2098

PRÉAMBULE

L'activité des entreprises de traduction est comprise dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire sans avoir jamais été étendue jusqu'alors.

La chambre nationale des entreprises de traduction (CNET), organisation professionnelle représentative de ce secteur, est effectivement signataire du texte de base de la convention collective nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire en ayant participé à la négociation à l'origine de sa conclusion.

Dans ce cadre, la CNET, avec l'ensemble des autres organisations signataires de cette convention collective, sollicite le ministère du travail pour que l'activité qu'elle représente soit définitivement étendue par voie d'arrêté dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Il est convenu ce qui suit :

Il est expressément convenu par les parties au présent avenant de demander l'extension de l'activité des entreprises de traduction telle que définie par l'article 1^{er} de la convention collective nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Article 1^{er}

Définition de l'activité des entreprises de traduction

L'activité des entreprises de traduction est définie à l'alinéa 4 de l'article 1^{er} de la convention collective nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Cette définition est la suivante :

« Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant. »

Article 2

*Extension du champ d'application de la convention collective nationale
du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire*

Le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire dont l'extension est sollicitée est rédigé comme suit.

« La présente convention règle, dans les territoires métropolitains et départements d'outre-mer, les rapports entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de téléservices qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, domiciliation commerciale, bureautique et transfert de données informatiques et toutes prestations de services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quelle que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, profession libérale) et même des particuliers, en utilisant les nouvelles techniques de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises de services réalisant également toute opération manuelle de saisie, acquisition ou capture de données, à partir de tout support (papier, documents scannés, images numériques, etc.).

2. Les centres d'affaires et entreprises de domiciliation qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance aux entreprises en leur offrant un service comprenant totalement ou partiellement la domiciliation fiscale ou commerciale, la mise à disposition de bureaux individuels équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les centres d'affaires et entreprises de domiciliation permettent à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique de disposer de toute la logistique indispensable à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entreprises de recouvrement de créances et/ou de renseignements commerciaux ou économiques.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute structure autonome à but lucratif ou non lucratif généralement appelée palais des congrès ou centre de congrès ayant pour vocation d'offrir à toutes personnes physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à animer leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent prendre éventuellement diverses appellations en y joignant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique...) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Entrent également dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

- les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil occasionnels dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de relation publique ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des composantes de l'accueil de réception : gestion de listings, attributions de badges, malles, documentation, vestiaire, service voiturier, acheminement de groupes incluant accueils en gares ou aéroports et visites de sites (ex. : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;
- les actions d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation plus couramment développé est l'animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une distribution publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur ou plus simplement par le biais d'une présence en tenues publicitaires.

L'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les ressources humaines terrain, la technologie informatique (matériels et logiciels de relevés, de transmission et d'analyse des données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance....) dans le cadre de la prestation ;

- la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent entretenir avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, organisationnels et techniques mis en place afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

A ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prospects en s'appuyant sur des systèmes de couplage téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de relation à distance, les centres d'appels optimisent l'outil téléphonique et ses connexions avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, extranet, SMS, wap, etc.).

Ils mettent en jeu quatre composantes majeures :

- les ressources humaines (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;
- la technologie (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, serveurs multimédia, bases de données, cartes de commutation, câblage...) ;
- la logistique (immobilier, mobilier, ergonomie de l'environnement matériel et de l'environnement écran....) ;
- une culture et des méthodes marketing (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, rentabilité...).

Par exception, le champ d'application de la convention collective des prestataires de services ne concerne pas les centres d'appels filiales de sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, lesquels entrent dans le champ d'application de la convention collective des télécommunications ;

Entrent enfin dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

- les actions de force de vente : actions dont l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client.

Ces actions regroupent les opérations ponctuelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en particulier dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution ;

- les actions d'optimisation linéaire : actions dont l'objectif est de valoriser la présence, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces actions regroupent les opérations de pose de PLV, implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations permanentes de veille commerciale en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de facings ainsi que des informations concernant la concurrence (celle de l'industriel pour lequel l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

8. Les entreprises qui pratiquent l'activité de recherche de débiteurs en masse, autrement appelée activité d'enquête civile, entrent dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité, et notamment avec l'activité du recouvrement de créances, il a été décidé de définir clairement l'activité d'enquête civile.

Cette définition permet de clarifier le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse consiste à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une demande spécifique, tous moyens d'investigations destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers accessibles à titre gratuit et/ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile. »

Article 3

Dispositions finales

Le présent avenant relatif au champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire ne vise que les activités définies à l'article 1^{er} tel que susvisé et ne saurait en aucun cas étendre une activité déjà étendue dans le champ d'application d'une autre convention collective.

Cet avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 12 septembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

ANCR ;
FIGEC ;
SIST ;
SNPR ;
CNET ;
SNPA ;
SORAP ;
SP2C ;
SYNAPHE.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FEC FO.

Brochure n° 3245

Convention collective nationale
IDCC : 1501. – RESTAURATION RAPIDE

ADHÉSION PAR LETTRE DU 25 OCTOBRE 2012
DE LA FGTA FO À L'AVENANT N° 42 DU 11 MAI 2010
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE ET À L'ACTION SOCIALE

NOR : ASET1251365M
IDCC : 1501

FGTA FO
7, passage Tenaille
75680 Paris Cedex 14

Paris, le 25 octobre 2012.

Monsieur le secrétaire général,

Par le présent courrier et conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, la fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes Force ouvrière (FGTA FO) vous informe qu'elle adhère à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 à la convention collective nationale de la restauration rapide relatif au régime de prévoyance complémentaire et à l'action sociale.

Conformément aux articles L. 2261-3, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, cette adhésion fait l'objet d'un dépôt au conseil des prud'hommes et auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Je vous prie de recevoir, Monsieur le secrétaire général, l'expression de ma considération.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/47

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et CUMA (Savoie et Haute-Savoie) : convention collective de travail du 6 août 2012.....	107
Exploitations agricoles de polyculture, élevage, viticulture, exploitations maraîchères, CUMA et ETAR (Indre-et-Loire) : avenant n° 159 du 1^{er} juin 2012.....	133
Exploitations d'arboriculture fruitière (Indre-et-Loire) : avenant n° 76 du 1^{er} juin 2012 .	137
Exploitations de maraîchage, arboriculture, horticulture, pépinières et cressiculture (Ile-de-France) : avenant n° 4 du 3 juillet 2012.....	139
Exploitations horticoles et pépinières (Indre-et-Loire) : avenant n° 70 du 11 juin 2012..	145
Protection sociale complémentaire (Savoie et Haute-Savoie) : accord du 6 août 2012	150

Convention collective
IDCC : 8826. – EXPLOITATIONS AGRICOLES,
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET CUMA
(Savoie et Haute-Savoie)

CONVENTION COLLECTIVE DU 6 AOÛT 2012

NOR : AGRS1297194M
IDCC : 8826

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Savoie ;

Le syndicat des entrepreneurs du territoire des Savoie ;

La fédération départementale des CUMA de Savoie ;

La fédération départementale des CUMA de Haute-Savoie,

D'une part, et

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qu'il suit :

TITRE I^{ER}

OBJET ET VALIDITÉ DE LA CONVENTION
DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Champ d'application

Champ d'application territorial

La présente convention collective de travail détermine les rapports entre les employeurs et les salariés dans les exploitations et entreprises dépendantes du champ d'application professionnel ci-dessous défini, et ayant leur siège social dans les départements de la Savoie ou de la Haute-Savoie.

Champ d'application professionnel

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés :

- des exploitations de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient, y compris celles exerçant des activités de transformation, de conditionnement et de commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou des activités d'accueil touristique situées dans l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, tels l'hébergement et la restauration ;

- des entreprises de travaux agricoles ;
- des coopératives d'utilisation de matériel en commun.

Article 2

Incidence sur les contrats antérieurs

La présente convention s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats individuels de travail ou dans les accords collectifs de travail antérieurs, lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables pour les salariés que les dispositions de la présente convention.

CHAPITRE II

DURÉE. – RÉVISION. – DÉNONCIATION

Article 3

Durée. – Date d'effet

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à dater du premier jour du mois suivant celui au cours duquel sera publié son arrêté d'extension.

Article 4

Révision

L'une des parties signataires peut à tout moment demander, par courrier adressé à la DIRECCTE ainsi qu'aux autres parties signataires, la révision de la présente convention.

La demande de révision doit comporter les propositions de modification.

Les pourparlers doivent s'engager dans les 30 jours, sur convocation établie par la DIRECCTE.

En outre, les partenaires sociaux se réuniront au moins :

- une fois par an, au cours du premier trimestre civil, pour examiner les modifications éventuelles, notamment en matière de salaires, à apporter à la convention ;
- une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Article 5

Participation aux commissions mixtes et instances paritaires prévues par la convention collective

Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés appelés à participer aux commissions mixtes et aux commissions paritaires prévues par la convention collective.

L'autorisation d'absence des salariés appelés à participer aux commissions mixtes et aux commissions paritaires prévues par la convention collective devra être demandée à l'employeur par le salarié, dès qu'il aura connaissance de la date de la commission et au plus tard 48 heures après la réception de la convocation.

En application de l'article L. 2232-8 du code du travail, les salariés participant aux commissions mixtes et aux commissions paritaires seront indemnisés pour leurs pertes de salaires et pour leurs déplacements, selon les modalités fixées par l'association pour le financement de la négociation collective en agriculture (AFNCA).

Les représentants désignés par les organisations syndicales de salariés signataires ne pourront faire partie de la même entreprise.

Article 6

Dénonciation

La présente convention peut, à tout moment, faire l'objet d'une dénonciation de la part de l'une des parties signataires. La dénonciation est notifiée par son auteur sous pli recommandé adressé aux autres signataires ainsi qu'à la DIRECCTE et doit donner lieu à dépôt auprès de ce service conformément aux dispositions réglementaires.

La durée du préavis précédant la dénonciation est de 3 mois.

A l'égard des auteurs de la dénonciation, la présente convention continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

En cas de dénonciation de la présente convention par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation. La commission mixte est alors réunie dans les mêmes conditions que pour la révision de la convention.

CHAPITRE III

PROCÉDURE CONVENTIONNELLE D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION

Article 7

Commission paritaire d'interprétation

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, il est créé une commission paritaire chargée d'examiner toute difficulté pouvant survenir dans l'interprétation des clauses de la présente convention.

Cette commission est notamment compétente pour connaître des difficultés survenant en matière de modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal ».

Elle est composée d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale de salariés signataire et d'un nombre égal d'employeurs désignés par les organisations patronales signataires (FDSEA des Savoie, syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux des Savoie, fédération départementale des CUMA de Savoie, fédération départementale des CUMA de Haute-Savoie).

Des suppléants, en nombre égal à celui des titulaires et désignés dans les mêmes conditions, sont appelés à les remplacer si nécessaire.

La commission paritaire d'interprétation se réunit à la demande de l'une des organisations signataires dans un délai maximum de 30 jours à dater de la saisine réalisée devant la DIRECCTE.

La présidence est assurée alternativement par un représentant d'un syndicat de salariés et par un représentant d'un syndicat employeur. Un représentant de la DIRECCTE peut assister à la commission.

Article 8

Conciliation. – Médiation. – Arbitrage

Les conflits collectifs de travail nés à l'occasion de l'exécution, de la révision ou de la dénonciation de la présente convention sont portés, dans les conditions prévues par les articles L. 2522-1 et suivants du code du travail, devant la section compétente de la commission régionale agricole de conciliation Rhône-Alpes.

Cette possibilité n'est pas de nature à exclure les dispositions de l'article L. 1411-1 du code du travail relatives à la compétence de la juridiction prud'homale en matière de conciliation.

Article 9

Liberté syndicale et d'opinion Exercice du droit syndical

La liberté d'opinion ainsi que le libre exercice du droit syndical sont reconnus. En conséquence, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat constitué en application des dispositions de la deuxième partie, livre I^{er} du code du travail ou à une organisation politique ou confessionnelle pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, les mesures de discipline ou de licenciement.

Sur demande de leur syndicat, présentée à l'employeur au mois 3 jours à l'avance, il est accordé aux salariés le temps nécessaire pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation syndicale. Sauf cas exceptionnel, ce délai est porté à 1 mois pendant les périodes de grands travaux définies à l'article 48.

Ces absences ne sont pas rémunérées, elles peuvent être déplacées dans un délai de 3 mois à compter du retour du salarié et après accord entre les parties. Les heures ainsi déplacées ne constituent pas des heures supplémentaires et sont payées au tarif des heures normales.

Dans les conditions fixées par l'article L. 2142-1 du code du travail, une section syndicale peut être créée pour assurer la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

En application de l'article L. 3142-7, tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés.

Article 10

1. Délégués syndicaux

Ainsi qu'il est stipulé à l'article L. 2143-3 du code du travail, chaque organisation représentative dans l'entreprise ou l'établissement de 50 salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L. 2143-12 du code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

S'il ne reste dans l'entreprise ou l'établissement plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au premier alinéa, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Comme il est stipulé à l'article L. 2143-6 du code du travail, dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical.

Ce mandat n'ouvre pas droit à crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

2. Représentant de la section syndicale

Comme il est stipulé à l'article L. 2142-1-1 du code du travail, chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établisse-

ment de 50 salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Comme il est stipulé à l'article L. 2142-1-4 du même code, dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale. Ce mandat de représentant ouvre droit à un crédit de 2 heures par mois. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de représentant de la section syndicale.

Article 11

Délégués du personnel

1. Entreprises occupant habituellement entre 11 et 49 salariés

Dans chaque entreprise occupant habituellement au moins 11 salariés, des élections de délégués du personnel sont organisées, dans les conditions prévues par les articles L. 2314-2 et suivants du code du travail.

L'organisation d'élections de délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 11 salariés n'est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années.

2. Entreprises de 50 salariés et plus

Dans les entreprises employant au moins 50 salariés (selon la même règle de calcul que précédemment), un comité d'entreprise est constitué.

Les attributions et les droits des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise sont déterminés par la loi.

Le montant de la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les institutions sociales du comité d'entreprise sera déterminé par un accord au sein de l'entreprise. Cette contribution ne saurait être inférieure au montant minimum prévu à l'article L. 2323-86 du code du travail.

Article 12

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Conformément aux articles L. 4611-1 et suivants du code du travail, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est mis en place dans l'entreprise lorsque le seuil des 50 salariés en équivalent temps plein a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 dernières années précédentes, selon les règles fixées par le code du travail.

Les délégués du personnel et le comité d'entreprise forment le collège chargé de la désignation de la délégation du personnel au CHSCT.

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES À L'EMBAUCHE ET À LA PROTECTION DES SALARIÉS

CHAPITRE I^{er}

DISPOSITIONS RELATIVES À L'EMBAUCHE

Article 13

Embauche pour une durée déterminée

L'embauche pour une durée déterminée doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit établi conformément aux dispositions des articles L. 1242-1 et suivants du code du travail, et ne peut avoir pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le contrat peut prendre la forme d'un titre emploi simplifié agricole (TESA), sous réserve du respect des conditions posées par la loi.

Article 14

Embauche pour une durée indéterminée

Temps plein

L'établissement d'un contrat de travail écrit n'est pas obligatoire pour un salarié embauché à temps plein, mais recommandé pour des raisons pratiques et de sécurité juridique.

Ce document précise la date d'effet du contrat, la catégorie d'emploi du salarié et la classification professionnelle correspondante. Toute clause particulière non contraire à la présente convention peut y être indiquée.

A défaut de contrat écrit, le premier bulletin de paie délivré à l'expiration de la période d'essai tiendra lieu d'engagement réciproque, sous réserve de comporter les indications prévues au deuxième alinéa ci-dessus.

Temps partiel

L'établissement d'un contrat de travail écrit est obligatoire si le salarié est embauché à temps partiel.

Ce document précise notamment les mentions obligatoires prévues à l'article L. 3123-14 du code du travail.

Article 15

Embauche en contrat de travail intermittent

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée établi par écrit.

Il peut être conclu pour pourvoir un emploi permanent soumis à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation. Il peut également être conclu dans le cadre de services de remplacement, et comporte par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

Tout contrat de travail intermittent doit être conclu dans le respect des règles fixées par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 16

Période d'essai

La période d'essai ne se présume pas, elle doit être constatée par écrit.

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu par l'employeur ou le salarié, sans motif et sans indemnité, sous réserve du délai de prévenance visé aux articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail pour les périodes d'essai supérieures à 1 semaine.

Contrats à durée déterminée

Il est fait application des textes légaux en vigueur en ce qui concerne la durée, le renouvellement et le délai de prévenance de rupture du contrat de travail pendant la période d'essai.

Contrats à durée indéterminée

La durée de la période d'essai stipulée au contrat de travail est fixée à :

- 1 mois pour les salariés embauchés au niveau I ;
- 2 mois pour les salariés embauchés aux niveaux II, III et IV ;
- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise embauchés aux niveaux I et II.

Cette durée peut être réduite par accord des parties.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée inférieure ou égale à la durée initiale.

Article 17

Communication de la présente convention collective

L'employeur doit tenir à la disposition de son personnel un exemplaire à jour de la présente convention.

L'intitulé de la convention et le lieu où elle peut être consultée sont communiqués au salarié lors de l'embauche et font partie des affichages obligatoires dans l'entreprise.

CHAPITRE II

DISCRIMINATION. – HARCÈLEMENT

RÈGLES PROTECTRICES DES SALARIÉS EN MATIÈRE D'EMPLOI

L'entreprise est un lieu de travail où la laïcité de la République doit être respectée.

En application de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, ou, sauf inaptitude légalement constatée par le médecin du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap.

En application de l'article L. 1152-2 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Il en est de même pour des agissements répétés de harcèlement moral, conformément à la définition légale en vigueur.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

En application de l'article L. 1152-5 du code du travail, est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis au présent article.

Il appartient à l'employeur de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir ces agissements dès qu'il en est informé tel que cela est prévu par l'article L. 1152-4 du code du travail.

Il est d'autre part rappelé que selon l'article L. 1155-2 du code du travail, les faits de harcèlement moral et sexuel sont pénalement punis d'un emprisonnement de 1 an et d'une amende de 15 000 €.

TITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES À L'EXERCICE DE L'EMPLOI

CHAPITRE I^{ER}

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Article 18

Classification des emplois non cadres et TAM

La classification ci-dessous définit tous les emplois salariés non cadres et des techniciens et agents de maîtrise présents dans les entreprises et exploitations entrant dans le champ d'application de la présente convention.

PRÉAMBULE

Les entreprises ont des activités diversifiées, les salariés sont donc appelés à être polyvalents. Leur spécification dans un secteur d'activité ne les dispense pas d'effectuer des travaux relevant d'une autre activité.

La classification des emplois se détermine par l'expérience professionnelle, la capacité d'initiative, le degré d'autonomie, le niveau de responsabilité, la rapidité et la qualité d'exécution requis pour l'accomplissement des travaux ainsi que le niveau de qualification vérifié par l'employeur. L'obtention d'un diplôme n'impose cependant aucune rémunération minimale.

Un salarié classé dans une catégorie supérieure doit accepter d'effectuer les travaux des classifications inférieures (sans baisse de rémunération).

Tout salarié ne peut refuser d'accomplir, de façon exceptionnelle et limitée en durée et en fréquence, des tâches correspondant à une classification supérieure sans que cela entraîne un changement de sa rémunération ; proposition lui sera faite d'une clause de surqualification.

L'emploi du salarié peut être amené à évoluer. Toute progression dans la classification peut avoir lieu après concertation entre le salarié et l'employeur.

Le changement d'emploi d'un salarié pour un emploi de qualification supérieure comporte une période probatoire, dont la durée n'excède pas celle de la période d'essai afférente. Si l'employeur ou le salarié ne souhaite pas le maintien dans son nouvel emploi pendant ou à l'expiration de cette période, celui-ci retrouve son emploi initial.

L'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail. Le compte rendu peut être, suivant les niveaux de qualification, oral, écrit ou enregistré sur informatique.

CLASSIFICATION	DÉFINITION
Niveau I : emplois d'exécutant, échelon 1	Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en œuvre de connaissances particulières. Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative. Par consignes, on entend des modes opératoires détaillés ou des tâches décrites à effectuer, des doses de produits à respecter ou à distribuer à l'aide de machines préréglées et de maniement simple.
Niveau I : emplois d'exécutant, échelon 2	Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert, toutefois, un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire à un niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). Le travail est exécuté selon des consignes précises ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire. Les initiatives que le salarié est amené à prendre dans l'exécution de son travail ne doivent pas avoir de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.
Niveau II : emplois spécialisés, échelon 1 Emplois pouvant correspondre au référentiel CAPA.	Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite, de la part du titulaire, une bonne maîtrise des savoir-faire compatibles avec l'organisation du travail dans l'entreprise. L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises, ou sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit être capable de déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

CLASSIFICATION	DÉFINITION
Niveau II : emplois spécialisés, échelon 2 Emplois pouvant correspondre au référentiel CAPA.	Emploi nécessitant davantage d'expérience que l'échelon 1 ou pouvant comporter l'exécution de tâches plus qualifiées à partir de consignes données. Le salarié peut être amené à partager son expérience avec d'autres membres du personnel de l'entreprise et à assurer les remises en état et les réparations simples du matériel dont il a la charge, selon les consignes reçues.
Niveau III : emplois qualifiés, échelon 1 Emplois pouvant correspondre au référentiel BEPA.	Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Le salarié réalise son travail à partir d'explications orales ou écrites qui ne sont pas détaillées. Il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail, d'ajuster son mode d'exécution. En outre, dans l'exécution de ses tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer. A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'autres membres du personnel d'une qualification inférieure.
Niveau III : emplois qualifiés, échelon 2 Emplois pouvant correspondre au référentiel BEPA.	Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au premier échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est plus large, nécessitant une autonomie plus grande quant à l'organisation du travail dans le cadre des instructions données. Il suppose la capacité de son titulaire à s'adapter aux évolutions techniques et à actualiser ses connaissances, à corriger ou faire corriger les anomalies détectées.
Niveau IV : emplois hautement qualifiés, échelon 1 Emplois pouvant correspondre au référentiel des diplômes agricoles du niveau IV.	Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils. Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.
Niveau IV : emplois hautement qualifiés, échelon 2 Emplois pouvant correspondre au référentiel des diplômes agricoles du niveau IV.	L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés. Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis. Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.
Niveau I : techniciens, échelon 1 Emploi pouvant correspondre aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III.	A ce niveau, le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus. Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition. En outre, il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrements et traitement de données sur informatique...

CLASSIFICATION	DÉFINITION
Niveau I : agents de maîtrise, échelon 2 Emploi pouvant correspondre aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III.	Outre les travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre. Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuels comme à informer des éléments positifs constatés. Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.
Niveau I : techniciens, échelon 2 Emploi pouvant correspondre aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III.	A cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.
Niveau II : techniciens Emploi pouvant correspondre aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou II.	Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté. Ces compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose. Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiés. Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation. Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou le développement de ces capacités.
Niveau II : agents de maîtrise Emploi pouvant correspondre aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou II.	Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau, l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés. Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possibles des salariés qu'il encadre.

Dispositions finales liées à la classification

C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. La référence aux référentiels des diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

Le classement des salariés dans la nouvelle grille ne peut être la cause d'une diminution du salaire dont les salariés bénéficiaient antérieurement.

En revanche, la modification éventuelle du niveau y afférent ne peut être en aucun cas considérée comme une perte d'un avantage acquis.

CHAPITRE II RÉMUNÉRATION

Article 19

Salaires horaires minima

Les salaires horaires minima sont ceux figurant à l'annexe I de la présente convention.

Article 20

Emploi des travailleurs handicapés

Les dispositions applicables aux travailleurs handicapés, notamment celles relatives à leur salaire, sont définies par les articles L. 5212-1 et suivants et R. 5212-1 et suivants du code du travail.

Article 21

Avantages en nature

Les déductions opérées sur la rémunération du salarié au titre des avantages en nature dont il bénéficie ne peuvent être supérieures aux sommes de l'application des règles ci-après.

Les retenues au titre de la nourriture et ou du logement sont opérées sur chaque paie mensuelle.

1. Nourriture (évaluation journalière)

Pour le salarié nourri, la fourniture des différents repas (matin, midi et soir) est évaluée à deux fois le taux horaire afférent au niveau I, échelon 1.

Si le salarié ne prend pas l'un des principaux repas du matin, midi, ou soir, il sera déduit une fois le taux horaire du niveau I, échelon 1.

2. Logement

Lorsque l'employeur met à la disposition de son salarié un logement de fonction, ce logement constitue un accessoire du contrat de travail. Il doit être décent, c'est-à-dire ne pas présenter de risque manifeste pour la sécurité physique et la santé des salariés et doit être pourvu des équipements habituels permettant d'habiter un logement : eau, électricité, installations sanitaires, etc.

Un avenant au contrat ou une clause spécifique du contrat de travail est établi et signé en autant d'exemplaires que de parties. Ce document précise obligatoirement la nature des locaux mis à la disposition du salarié et servant de base à l'évaluation de l'avantage.

En raison de la nature de l'avantage accordé, la jouissance du logement prend fin au même moment que le contrat de travail, quel que soit le motif de cessation du contrat.

Evaluation :

L'évaluation du logement de fonction mis à la disposition du salarié est à débattre entre les parties, sous réserve que le montant retenu ne soit pas supérieur à 80 % de celui des loyers calculés en fonction de la surface corrigée.

A défaut d'accord entre les parties, le logement hors charge sera évalué mensuellement comme suit en heures de travail du niveau I, échelon 1, tel que fixé dans la présente convention collective :

TYPE DE LOGEMENT	ÉVALUATION en nombre d'heures de travail au niveau I, échelon 1, fixé par la présente convention collective
Chambre meublée avec une salle d'eau et sanitaires	6
Logement individuel non meublé	8 (par pièce de 9 m ² au moins)
Logement individuel meublé	12 (par pièce)
Majoration pour espace privatif extérieur d'au moins 100 m ²	2
Majoration pour dépendance couverte en dur (exemple : garage)	2

Qu'il s'agisse d'un logement individuel ou familial, le prix de la consommation de l'eau, de l'électricité et du chauffage consommés est à la charge exclusive du salarié, sous réserve que celui-ci dispose de compteurs individuels.

Dans le cas contraire, une évaluation forfaitaire de cette consommation sera fixée de gré à gré, et notifiée dans l'avenant ou la clause du contrat de travail afférent à l'avantage en nature logement.

L'évaluation par semaine est égale à 1/4 du montant mensuel arrondi à la dizaine de centimes d'euros la plus proche. L'évaluation par semaine ou par mois s'entend des semaines ou des mois complets, quel que soit le nombre de jours ouvrables contenus. Toute semaine commencée est évaluée comme une semaine complète.

Tous les autres types de charges incombant normalement à l'occupant (par exemple : taxe d'habitation ou prime d'assurances) sont acquittés par le salarié.

Article 22

Prime d'ancienneté

Il est délivré aux salariés, au titre de l'ancienneté, une majoration de leur salaire de base brut calculée dans les conditions suivantes :

- 3 % pour une ancienneté de 3 à 5 ans ;
- 6 % pour une ancienneté de 5 à 10 ans ;
- 8 % pour une ancienneté de 10 à 15 ans ;
- 10 % pour une ancienneté supérieure à 15 ans.

Article 23

Prime de panier

Le salarié qui, en raison d'un déplacement professionnel hors de l'entreprise ou de l'un de ses lieux de travail habituels, ne peut rejoindre son domicile pour y prendre son repas de midi, et si celui-ci n'est pas assuré ou pris en charge par son employeur, a droit à une indemnité de frais qui ne saurait être inférieure à 3 minimum garanti.

Article 24

Déplacements professionnels

Comme indiqué à l'article L. 3121-4 du code du travail, le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas du temps de travail effectif, il n'est donc pas pris en considération pour le décompte des heures supplémentaires.

Si le déplacement excède la journée, les frais réels de repas et de séjour sont remboursés par l'entreprise au vu des pièces justificatives, sous réserve de demeurer dans les limites raisonnables de tarifs.

Le salarié effectuant des déplacements avec sa propre voiture pour le compte de son employeur bénéficie d'une indemnité kilométrique fixée selon le barème fiscal.

Les déplacements SNCF sont remboursés sur la base du tarif 2^e classe.

Si le temps du déplacement professionnel dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, celui-ci fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière sur décision de l'employeur après consultation du salarié concerné et des délégués du personnel s'il en existe.

Article 25

Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

En application des dispositions des articles L. 3221-2 et suivants du code du travail, 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.

Article 26

Rémunération des jeunes salariés

La rémunération des salariés âgés de moins de 18 ans est fixée comme suit, par rapport à celle des adultes de même catégorie professionnelle :

- avant 17 ans : 80 % (sans pouvoir être inférieure à 80 % du Smic) ;
- entre 17 ans et 18 ans : 90 % (sans pouvoir être inférieure à 90 % du Smic).

Cet abattement est supprimé pour les salariés de moins de 18 ans justifiant de 3 mois de pratique professionnelle dans la branche dont ils relèvent.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés liés par un contrat d'apprentissage ou par un contrat particulier relevant d'un dispositif d'aide à l'emploi.

Article 27

Rémunération des apprentis

En application des dispositions de l'article L. 6622-27 du code du travail, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du Smic et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

(En pourcentage.)

ANNÉE du contrat	SALAIRE MINIMUM (en pourcentage du Smic ou du salaire conventionnel de l'emploi occupé)		SALAIRE MINIMUM (en pourcentage du Smic ou du salaire conventionnel de l'emploi occupé)
	Apprenti âgé de 16 à 17 ans	Apprenti âgé de 18 à 21 ans	Apprenti âgé de 21 ans et plus
1 ^{re} année	25	41	53
2 ^e année	37	49	61
3 ^e année	53	65	78

Les avantages en nature dont bénéficie l'apprenti peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée pour les autres travailleurs par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale.

Ces déductions ne peuvent excéder chaque mois un montant égal aux 3/4 du salaire.

Article 28

Rémunération des travailleurs handicapés

Ainsi qu'il est dit à l'article L. 5213-7 du code du travail, le salaire des travailleurs handicapés ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions légales ou des stipulations de la convention ou de l'accord collectif de travail.

CHAPITRE III

MODALITÉ DE PAIEMENT DES SALAIRES ET DOCUMENTS JUSTIFICATIFS

Article 29

Mensualisation

La rémunération des salariés permanents est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Le paiement mensuel neutralise les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année.

Article 30

Périodicité de la paie

La paie de chaque mois civil est faite au siège de l'entreprise, au moins une fois par mois et au plus tard le 10 du mois suivant celui auquel elle se rapporte.

Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, peut être demandé par le salarié.

Article 31

Bulletin de paie

L'employeur doit remettre au salarié, lors du paiement de sa rémunération, une pièce justificative dite bulletin de paie, comportant obligatoirement les mentions figurant à l'article R. 3243-1 du code du travail.

CHAPITRE IV

DURÉE DU TRAVAIL

Article 32

Durée du travail

Les dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié relatif à la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles s'appliquent à la présente convention, notamment en ce qui concerne :

- la définition du temps de travail effectif ;
- la durée du travail ;
- la rémunération des heures supplémentaires ;
- les durées maximales du travail ;
- le travail à temps choisi ;
- les aménagements de la durée du travail.

Article 33

Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Il peut cependant être dérogé à cette disposition, en application des dispositions de l'article D. 714-16 du code rural et de la pêche maritime, lorsque les activités auxquelles est employé le salarié sont caractérisées par l'une des cinq situations suivantes :

- l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail, ou l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
- la garde, la surveillance et la permanence assurées pour la protection des biens et des personnes ou le soin et la surveillance des animaux ;
- la nécessité d'assurer la continuité du service, de la production ou du fonctionnement, notamment lorsque l'entreprise a mis en place un travail par équipes successives ;
- des activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport ;
- le fractionnement des périodes de travail dans la journée.

En compensation, des périodes équivalentes au repos quotidien manquant sont accordées au salarié dans un délai de 3 mois maximum. Ce temps de repos compensatoire n'est pas considéré comme du temps de travail effectif et n'entre pas dans le calcul des heures supplémentaires.

Article 34

Repos hebdomadaire

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives.

A ces 24 heures consécutives de repos hebdomadaire, il doit être ajouté les 11 heures consécutives de repos quotidien, sauf dérogation prévue aux articles D. 714-16 et suivants du code rural et de la pêche maritime susvisés.

Les conditions d'application en matière de repos dominical et de suspension du repos hebdomadaire sont fixées par les articles L. 714-1 et R. 714-10 du code rural et de la pêche maritime.

Article 35

Périodes d'astreinte

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'effectuer les interventions requises sur site(s), pour des événements mettant en péril le cheptel ou les cultures.

Les chefs d'exploitation s'assurent que les salariés appelés à faire des astreintes possèdent les compétences et/ou l'expérience nécessaires.

La durée de chaque intervention, y compris le temps correspondant à un trajet aller-retour domicile-lieu d'intervention, est considérée comme temps de travail effectif et rémunérée comme telle.

Le salarié peut vaquer à ses occupations personnelles dans un rayon de 3 kilomètres autour de son domicile.

Les conditions des astreintes sont fixées par écrit par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent et après information de l'inspection du travail.

Les astreintes sont limitées à 24 dimanches par an.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours calendaires à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti 1 jour franc à l'avance.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreintes effectuées au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Ces documents sont tenus à la disposition des agents de contrôle. Ils sont conservés par l'employeur au minimum 5 ans.

Chaque période d'astreinte ouvre droit au versement d'une indemnité forfaitaire ainsi détaillée : 2 minimum garanti, prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail, par nuit (de 21 heures à 6 heures) et 3 minimum garanti par journée (de 6 heures à 21 heures), soit 5 minimum garanti pour 24 heures consécutives.

Les périodes d'astreinte sont intégrées dans les périodes de repos quotidien, exception faite des durées d'intervention. Ainsi, en cas d'intervention pendant la durée de repos, un repos intégral doit être donné à compter de la fin d'intervention, sauf si le salarié a bénéficié, avant le début de son intervention, de la durée minimale de repos continu (11 heures consécutives pour le repos quotidien et 35 heures pour le repos hebdomadaire).

Article 36

Heures de travail perdues récupérables

Les heures perdues en dessous de la durée légale du travail à la suite d'une interruption collective résultant de causes accidentelles, d'intempéries, ou de cas de force majeure, pour cause d'inventaire, pour cause de fête locale ou coutumière ou à l'occasion du chômage d'un « pont », c'est-à-dire d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels, peuvent être récupérées dans les conditions déterminées par les articles L. 713-4 et R. 713-4 du code rural et de la pêche maritime : la récupération ne peut concerner que les salariés présents lors de l'interruption. Elle est effectuée dans la période de 26 semaines qui suit la semaine au cours de laquelle a eu lieu l'interruption. Le nombre d'heures de récupération ne peut excéder 8 par semaine.

Ces heures sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues. Elles sont fixées par l'employeur avec avis du salarié.

Article 37

Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires

En application de l'article 7.4 de l'accord du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 8.1 de l'accord précité.

Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

HEURES ANNUELLES effectuées	JOURS DE REPOS compensateur
De 1 861 à 1 900	1
De 1 901 à 1 940	2
De 1 941 à 2 000	3

A la fin de la période annuelle, l'employeur enregistre sur un document le nombre de journées de congé porté au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur.

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journée ou demi-journée, aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié.

En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins 10 jours à l'avance. Dans les 5 jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou l'exploitation qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de 2 mois.

A défaut de décision de l'employeur, la période annuelle commence le 1^{er} janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

Article 38

Présences ne constituant pas du travail effectif

En application des dispositions de l'article 6.2 de l'accord national du 23 décembre 1981, ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif, sauf stipulations contractuelles ou usages d'entreprise plus favorables :

- le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses, lorsque le salarié n'est pas à la disposition de son employeur, ainsi que le temps de trajet entre le siège de l'entreprise ou de

- l'exploitation et le lieu de travail lorsque le salarié ne peut vaquer librement à des occupations personnelles ;
- les périodes d'inaction déterminées par l'article 5 du décret n° 97-540 du 26 mai 1997 ;
 - le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage.

Article 39

Conventions de forfait

a) Conventions de forfait sur la base mensuelle d'heures de travail

Les employeurs peuvent conclure des conventions de forfait en heures avec ceux de leurs salariés qui sont responsables de l'organisation de leur horaire de travail.

b) Conventions de forfait sur une base annuelle d'heures de travail

Une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail peut être conclue avec les salariés non cadres relevant des niveaux III et IV de la grille de classification des emplois, ainsi qu'avec les techniciens et agents de maîtrise.

Cette durée annuelle de travail peut être supérieure à 1 607 heures sans pouvoir excéder une durée annuelle supérieure à la durée maximale de 1 940 heures, ou 2 000 heures dans les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers, dans les CUMA et dans les exploitations et entreprises n'employant qu'un seul salarié.

La convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail ne peut être conclue qu'après acceptation du salarié. Le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou dans un avenant à celui-ci. Elle donne lieu à la détermination d'une durée de travail mensuelle moyenne. Cette durée mensuelle peut varier d'un mois à l'autre, mais doit être en moyenne respectée sur l'année.

La réalisation de la convention de forfait ne peut amener l'exécution d'heures de travail au-delà des durées maximales journalières et hebdomadaires.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de la durée moyenne mensuelle. Cette rémunération doit être au moins égale à ce que le salarié aurait perçu compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise, majorée selon les dispositions de l'article 7.3 de l'accord du 23 décembre 1981 modifié relatif aux heures supplémentaires.

Les heures éventuellement effectuées au-delà de la durée annuelle fixée au contrat ou à l'avenant donnent lieu à la fin de la période annuelle fixée à paiement avec les majorations correspondantes calculées par rapport à la durée moyenne hebdomadaire réellement effectuée.

CHAPITRE V

ABSENCES

Toute absence doit être autorisée et motivée.

Article 40

Absences pour maladies ou accidents

Sont considérés comme motifs légitimes d'absence les maladies ou accidents médicalement constatés dont sont victimes les salariés ou apprentis.

Afin d'éviter toute désorganisation du travail dans l'entreprise, et sauf en cas de force majeure, les salariés et apprentis doivent signaler le jour même leur absence à l'employeur, et en produire les justificatifs au plus tard dans les 48 heures.

Article 41

Absence pour soigner un enfant malade

Le père ou la mère de famille pourra s'absenter pendant 12 jours au cours de l'année, dans la limite de 3 jours consécutifs, en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans.

Ces périodes d'absence ne sont pas rémunérées.

Article 42

Congés pour événements personnels

Le salarié bénéficie, sur justificatifs et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- 4 jours pour le mariage du salarié ;
- 3 jours pour chaque naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption (jours cumulables avec le congé de paternité) ;
- 3 jours pour le décès d'un enfant ou du conjoint du partenaire pacsé ;
- 2 jours pour le mariage d'un enfant ;
- 2 jours pour le décès du père, de la mère, d'un beau-parent, du père ou de la mère d'un partenaire pacsé ;
- 1 jour pour le décès d'un frère, d'une sœur ou d'un grand-parent.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 43

Congé de maternité, congé de paternité et congé d'adoption

Les dispositions en la matière sont définies par les articles L. 1225-17 et suivants du code du travail dont les dispositions sont ci-après reproduites :

« La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité pendant une période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci.

A la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de 3 semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant. »

Le congé parental d'éducation est défini par les articles L. 1225-47 et L. 1225-48 du code du travail dont les dispositions sont ci-après reproduites :

« Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire a le droit :

1° Soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;

2° Soit à la réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale de 1 an au plus. Ils peuvent être prolongés deux fois, pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies ainsi : au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou au troisième anniversaire de l'arrivée de l'enfant adopté au sein du foyer. »

Le congé de paternité est défini par l'article L. 1225-35 du code du travail dont les dispositions sont ci-après reproduites :

« Après la naissance de son enfant et dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant, ou dans un délai de 4 mois suivant la fin de l'hospitalisation de l'enfant, ou dans le délai de 4 mois suivant le congé prévu à l'article L. 1225-28 en cas de décès de la mère, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité avertit son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin. »

CHAPITRE VI

FÊTES ET JOURS FÉRIÉS

Article 44

Jours fériés légaux chômés et payés

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Le salarié non mensualisé bénéficie d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant de son salaire horaire de base.

Pour les salariés mensualisés, en application de l'article L. 3133-3 du code du travail, le chômage des jours fériés ne pourra être une cause de réduction de la rémunération.

La rémunération des jours fériés chômés n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à 1 mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser au total 3 % du montant total du salaire payé.

Article 45

Travail effectué un jour férié

La liste des jours fériés est fixée par l'article L. 3133-1 du code du travail.

Le 1^{er} Mai est un jour de repos obligatoire. Il n'y a d'exception au chômage du 1^{er} Mai que pour les établissements et services qui ne peuvent interrompre le travail en raison de la nature de leur activité, telle que la sauvegarde des cultures, la surveillance des animaux.

Dans ce cas, les heures accomplies sont obligatoirement majorées de 100 % du salaire habituellement perçu.

A l'exception du 1^{er} Mai, lorsque le travail du jour férié est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, les heures accomplies sont majorées de 50 % du salaire habituel, quel que soit le rang qu'elles occupent dans le décompte hebdomadaire.

Aucun cumul n'est possible entre les majorations pour heures supplémentaires et les majorations relatives aux heures de travail effectuées un jour férié.

CHAPITRE VII

CONGÉS PAYÉS

Article 46

Durée du congé annuel payé

Tout salarié a droit à un congé annuel payé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif accompli chez un même employeur, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Article 47

Période et date des congés payés

La période des congés et la date de départ en congé sont fixées en application des articles L. 3141-13 et suivants du code du travail.

La date de prise des congés, dans le cadre des limites légales, est fixée par l'employeur en accord avec les délégués du personnel ou, à défaut, avec le salarié, en tenant compte des besoins de l'entreprise, de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services chez l'employeur.

Les conjoints travaillant dans la même entreprise ou sur la même exploitation ont droit à un congé simultané.

Article 48

Période de grands travaux

Sauf accord entre employeur et salarié, des autorisations d'absence de plus de 24 heures au titre du congé annuel ne peuvent être exigées par les salariés durant les périodes de grands travaux ci-après :

- polyculture, élevage : du 15 avril au 30 juin et du 1^{er} septembre au 30 octobre ;
- arboriculture : du 1^{er} mars au 30 juin et du 15 août au 31 octobre ;
- viticulture : du 1^{er} mai au 31 juillet et du 20 août au 15 octobre ;
- ETAR et CUMA : du 15 avril au 31 juillet et du 1^{er} septembre au 1^{er} novembre
- horticulture : du 15 mars au 30 juin, du 1^{er} octobre au 10 novembre et du 10 décembre au 31 décembre ;
- pépinière viticole : du 1^{er} au 15 novembre et du 1^{er} mars au 30 mai ;
- maraîchage : du 15 mai au 15 novembre ;
- pépinières ornementales : du 1^{er} août au 20 décembre et du 1^{er} mars au 30 avril.

Article 49

Fractionnement du congé payé

Le congé d'une durée supérieure à 12 jours et inférieure à 25 jours ouvrables peut être fractionné dans les conditions fixées aux articles L. 3141-18 et L. 3141-19 du code du travail.

TITRE IV

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I^{er}

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

En dehors des cas limitativement prévus par la loi, toute rupture effectuée avant l'échéance du contrat est strictement interdite et considérée comme abusive.

En application de la loi, la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée avant l'échéance du terme est autorisée uniquement :

- s'il y a accord des parties ;
- en cas de faute grave ;

- en cas de force majeure ;
- si le salarié justifie d’une embauche sous contrat à durée indéterminée.

CHAPITRE II

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

Article 50

Modalités de rupture

1. Démission

Le salarié doit notifier de manière claire, non équivoque et par écrit, sa démission à l’employeur.

2. Licenciement

Les règles de procédure applicables en matière de licenciement sont définies par :

- les articles L. 1232-2 et suivants et R. 1232-1 et suivants du code du travail, relatifs au licenciement pour motif personnel ;
- les articles L. 1233-1 et suivants, R. 1233-1 et suivants du code du travail, relatifs au licenciement pour motif économique.

3. Rupture conventionnelle

Le contrat de travail peut être rompu d’un commun accord entre employeur et salarié par rupture conventionnelle en respectant la procédure prévue aux articles L. 1237-12 et suivants du code du travail.

4. Départ volontaire en retraite

Le salarié peut quitter volontairement l’entreprise pour bénéficier d’une pension de vieillesse en notifiant sa décision par écrit à l’employeur et en respectant le délai de préavis prévu ci-après.

5. Mise à la retraite

L’employeur peut rompre le contrat de travail d’un salarié ayant atteint l’âge mentionné au 1° de l’article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, sous réserve de respecter les dispositions des articles L. 1237-5 et suivants du code du travail. A défaut, la rupture du contrat de travail par l’employeur constitue un licenciement.

Article 51

Préavis

En application de l’article L. 1234-3 du code du travail, le point de départ du préavis est déterminé par la date de présentation de la lettre de licenciement ou de démission.

1. Lorsque la rupture du contrat intervient après la période d’essai, la durée du préavis est fixée comme suit :

ANCIENNETÉ DE SERVICES CONTINUS chez un même employeur	DURÉE DU PRÉAVIS EN CAS DE DÉMISSION du salarié ou licenciement pour un motif autre qu’une faute grave
Inférieure à 6 mois	8 jours
Supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	1 mois
Egale ou supérieure à 2 ans	2 mois

2. Lorsque la rupture du contrat intervient pendant la période d’essai, il est fait application des règles du délai de prévenance prévues à l’article L. 1221-25 du code du travail.

Article 52

Heures pour recherche d'un nouvel emploi

Pendant son préavis, et quel que soit l'auteur de la rupture, le salarié a droit, pour rechercher du travail, à 1 journée d'absence par semaine, avec un maximum de 10 journées.

Compte tenu de la finalité de ces absences, le salarié qui a demandé la liquidation de sa retraite, ou qui a trouvé un nouvel emploi, ne peut prétendre à bénéficier des heures pour recherche d'emploi, sauf accord de l'employeur.

Ces demi-journées sont prises par accord entre les parties ou, à défaut, une demi-journée au choix du salarié et une demi-journée au choix de l'employeur par alternance.

Ces demi-journées peuvent être regroupées ou fractionnées selon accord des parties.

Le salarié ne pourra exiger le paiement de ces heures qu'en cas de rupture du contrat suite à licenciement.

Article 53

Indemnité de licenciement

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte au moins 1 an d'ancienneté au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimale de licenciement dont le montant est fixé par les dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail, soit au minimum égale à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article 54

Indemnité de départ à la retraite

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise, après 10 ans d'ancienneté continue, pour bénéficier d'une pension de vieillesse, a droit à une indemnité de départ à la retraite.

Le montant de cette indemnité minimale s'établit comme suit :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite, soit 1/3 des 3 derniers mois.

Article 55

Indemnité de mise à la retraite

En application des dispositions de l'article L. 1237-7 du code du travail, la mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement, soit à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite, soit 1/3 des 3 derniers mois.

CHAPITRE III
DOCUMENTS REMIS PAR L'EMPLOYEUR

A l'expiration du contrat de travail, conformément aux dispositions des articles L. 1234-19, L. 1234-20 et R. 1234-9 du code du travail, l'employeur remet au salarié :

- premièrement, un certificat de travail contenant exclusivement la date d'entrée et de sortie du salarié, la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus, le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et la somme correspondant à ce solde, et l'organisme collecteur paritaire agréé compétent ;
- deuxièmement, un reçu pour solde de tout compte faisant l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat. Celui-ci peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature ; au-delà, le document devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées ;
- troisièmement, les attestations et justifications qui permettent au salarié d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 du code du travail.

TITRE V
FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 56

Apprentissage

Les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'apprentissage sont définies par le livre II de la partie VI du code du travail.

Article 57

Formation professionnelle continue

Les salariés ont droit à un congé de formation dans les conditions prévues par le livre III de la partie VI du code du travail.

En application de l'accord national du 10 mai 1982 relatif au financement de la formation professionnelle continue, les employeurs relevant de la présente convention, à l'exception des entreprises de distillation, sont affiliés au fonds d'assurance formation des salariés des exploitations agricoles (FAFSEA), 153, rue de la Pompe, 75179 Paris.

TITRE VI
**SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL,
MÉDECINE DU TRAVAIL**

Article 58

Santé, sécurité et conditions de travail. – Dispositions générales

L'employeur est tenu de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur concernant la santé et la sécurité des salariés agricoles.

Il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés, y compris les salariés temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés compte tenu de la nature des activités. L'employeur doit notamment rédiger un document unique d'évaluation des risques professionnels. Parallèlement, chaque salarié est tenu à une obligation de sécurité envers lui-même et toute personne susceptible d'être affectée par ses actes (art. L. 4122-1 du code du travail).

Il incombe donc à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Des trousseaux de secours permettant de donner des soins de première urgence aux salariés malades ou accidentés doivent être en permanence à la disposition du personnel au siège de chaque exploitation ainsi que sur chaque chantier éloigné.

Article 59

Logement

Le logement des salariés agricoles doit être conforme aux dispositions des articles L. 716-1, R. 716-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime.

Article 60

Travail des jeunes

Le tableau ci-dessous fait état des particularités de l'emploi des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.

	POUR LES APPRENTIS, temps de formation compris		TEMPS de pause	TEMPS de repos quotidien	TRAVAIL de nuit	TRAVAIL les jours fériés et dimanche
	Durée journalière	Durée hebdomadaire				
16-18 ans	8 heures	35 heures	30 minutes après 4 h 30 de travail	12 heures consécutives	Interdit de 21 heures à 6 heures	Interdit (dérogation possible)
Moins de 16 ans	7 heures	32 heures (pour les moins de 15 ans)		14 heures consécutives	Interdit de 20 heures à 6 heures	Interdit

A titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions de la durée du travail peuvent être accordées, dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail.

La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

Article 61

Médecine du travail

En matière de médecine du travail, il est fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, notamment de celles prévues par les articles L. 717-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime.

Article 62

Prévoyance

Il est fait application des dispositions de l'accord régional du 6 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes, ainsi que de l'accord interdépartemental du 6 août 2012 sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole des départements de la Savoie et de la Haute-Savoie.

TITRE VII
DISPOSITIONS FINALES

Article 63

Exécution de la présente convention collective

Indépendamment de l'article 14, il est fait application des dispositions des articles L. 2262-5 et L. 2262-6 du code du travail, en matière notamment d'information concernant la convention collective et de consultation dans l'entreprise.

La présente convention collective peut être obtenue auprès du service de l'inspection du travail compétent.

Article 64

Extension

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention collective qui sera déposée, en 5 exemplaires, à la DIRECCTE par la partie la plus diligente.

La date d'effet du présent accord est fixée au 1^{er} septembre 2012.

Fait à Saint-Baldoph, le 6 août 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Salaires minimaux pour une durée hebdomadaire de 35 heures (151,67 heures)

(Emplois définis à l'article 18 de la présente convention collective)

1. Emplois d'exécutant

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	1	9,40	1 425,70
	2	9,45	1 433,28

2. Emplois spécialisés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
II	1	9,50	1 440,87
	2	9,55	1 448,45

3. Emplois qualifiés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
III	1	9,67	1 466,65
	2	9,74	1 477,27

4. Emplois hautement qualifiés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
IV	1	9,84	1 492,43
	2	9,93	1 506,00

5. TAM

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	1	10,44	1 583,43
	2	10,75	1 630,45
II		11,24	1 704,77

Convention collective

**IDCC : 9371. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE, ÉLEVAGE,
VITICULTURE, EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES, CUMA ET ETAR
(Indre-et-Loire)
(15 mars 1966)**

(Etendue par arrêté du 19 décembre 1966,
Journal officiel du 2 février 1967)

AVENANT N° 159 DU 1^{ER} JUIN 2012

NOR : AGRS1297190M

IDCC : 9371

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles CR ;

L'union départementale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA,

D'une part, et

La fédération générale de l'agriculture CFDT ;

L'union départementale des syndicats CFTC ;

La fédération agroalimentaire de l'agriculture FO ;

La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans le cadre de la recodification du code du travail (ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007, ratifiée par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008), les articles de la convention collective sont modifiés de la manière suivante :

- remplacer, dans le préambule, les articles L. 131-1 et suivants du livre I^{er} du code du travail par les articles L. 2221-1 et suivants du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 10, la mention du livre IV par la mention suivante « 2^e partie, livre I^{er}, titre I^{er} et II du code du travail » ;
- remplacer, dans l'article 12.1, l'article L. 412-20 du code du travail par les articles L. 2143-13 et suivants du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 12.2, la mention « titre II, du livre IV du code du travail » par la mention « 2^e partie, livre III, titre I^{er} du code du travail » ;
- remplacer, dans l'article 12.3, la mention « titre III, du livre IV du code du travail » par la mention « 2^e partie, livre III, titre II du code du travail » ;

- dans le même article, remplacer, les articles L. 432-8 du code du travail par les articles L. 2323-83 du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 12.4, les articles L. 412-18, L. 412-19, L. 425-1 à L. 425-3, L. 436-1 à L. 436-3, L. 236-11 et L. 514-2 du code du travail par les articles L. 2411-1 et suivants, L. 2412-1 et suivants et L. 2421-1 et suivants et R. 2421-1 et suivants du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 16 au paragraphe 1.3 *a*, l'article 992 du code rural par l'article L. 713-2 du code rural et de la pêche maritime ;
- remplacer, dans l'article 19, l'article L. 323-25 du code du travail par l'article L. 5213-7 du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 20, chapitre I.2, la mention « l'arrêté préfectoral du 19 mars 1979 » par la mention « décret n° 95-978 du 24 août 1995 » ;
- remplacer, au *a* de l'article 26, les articles L. 992 à L. 998 et les décrets pris pour leur application par les articles L. 713-1 et suivants et L. 714-1 et suivants du code rural ;
- remplacer, dans l'article 34 *f*, l'article D. 121-1 du code du travail par l'article D. 1242-3 du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 34.2, l'article L. 122-3-2 du code du travail par l'article L. 1242-10 du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 36 *a*, l'article L. 122-32-1 du code du travail par l'article L. 1226-7 du code du travail ;
- remplacer l'article L. 323-25 du code du travail par les articles L. 5213-10 et suivants du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 36.4, les articles L. 122-25 et suivants du code du travail par les articles L. 1225-1 et suivants du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 37 au 1 *c*, l'article L. 122-1-1, alinéas 1 et 2, du code du travail par l'article L. 1242-2, alinéas 1 et 2, du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 37 *c*, les articles L. 321-3, L. 321-4, L. 321-5, L. 422-1, L. 432-1 et L. 434-3 du code du travail par les articles L. 1233-8 et suivants, L. 1233-28 et suivants, L. 1233-48, L. 1233-63, L. 2323-3 et suivants, L. 2323-6 et suivants, L. 2325-15 et suivants ;
- remplacer, dans l'article 37.2.4, l'article L. 323-4 du code du travail par les articles L. 5212-1 et suivants du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 40, l'article L. 122-16 du livre I^{er} du code du travail par l'article L. 234-19 du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 42, les articles L. 115-1 et suivants du code du travail par les articles L. 6211-1 et suivants, les articles L. 6222-1 et suivants du code du travail et les articles L. 6223-1 et suivants du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 42.2, la référence aux dispositions du livre IX du code du travail relatives à la formation professionnelle continue par la mention « Dispositions de la 6^e partie du code du travail relative à la formation professionnelle tout au long de la vie » ;
- remplacer, dans l'article 44.2 *a*, les articles L. 451-1 et suivants du code du travail par les articles L. 3142-7 et suivants du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 44 *b*, les articles L. 225-1 et suivants du code du travail par les articles L. 3142-43 à L. 3142-46 du code du travail ;
- dans l'article 44 *c*, supprimer la référence à l'article 983 du code rural ;
- remplacer, dans l'article 51, la référence à l'arrêté préfectoral du 19 mars 1979 par la mention du décret n° 95-978 du 24 août 1995 et à l'arrêté du 1^{er} juillet 1996.

Article 2

Les termes « service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » ou « inspecteur du travail ou chef de service départemental de l'inspection du travail,

de l'emploi et de la politique sociale agricoles » sont remplacés soit par « l'unité territoriale de la DIRECCTE », soit par « le directeur de l'unité territoriale de la DIRECCTE », soit enfin par « inspecteur du travail de la section agricole de l'unité territoriale de la DIRECCTE » dans les articles suivants :

- article 3 : « l'unité territoriale de la DIRECCTE » ;
- article 6 : « l'unité territoriale de la DIRECCTE » ;
- article 9, 3^e alinéa : « le directeur de l'unité territoriale de la DIRECCTE » ;
- article 9, 4^e alinéa : « le directeur de l'unité territoriale de la DIRECCTE » ;
- article 11 : « le directeur de l'unité territoriale de la DIRECCTE » ;
- article 12 : « l'inspecteur du travail de la section agricole de l'unité territoriale de la DIRECCTE » ;
- article 12.2 : « l'inspecteur du travail de la section agricole de l'unité territoriale de la DIRECCTE » ;
- article 12.4 : « l'inspecteur du travail de la section agricole de l'unité territoriale de la DIRECCTE » ;
- article 37.2.3 : « l'inspecteur du travail de la section agricole de l'unité territoriale de la DIRECCTE ».

Article 3

A l'article 19, l'acronyme COTOREP est remplacé par celui de MDPH.

Article 4

Les articles suivants sont modifiés de la manière suivante :

1. Dans l'article 12.1, 4^e alinéa, la mention « ce temps ne leur sera pas payé » est supprimée.
2. Dans l'article 12.4.1 *a*, les candidats aux fonctions électives pendant 6 mois pour les candidats au comité d'entreprise ou pour les candidats à la délégation du personnel à compter du jour où l'employeur a connaissance de leur candidature (art. L. 2411-10 du code du travail).

3. A l'article 16 *a*, le tableau est modifié comme suit :

DURÉE HEBDOMADAIRE du travail	DURÉE MENSUELLE forfaitaire correspondante	COEFFICIENT K multiplicateur du salaire de base pour obtenir le salaire mensuel, heures supplémentaires comprises
35 h	151,67 h	1
36 h	156,00 h	1,03205
37 h	160,33 h	1,06410
38 h	164,67 h	1,09615
39 h	169,00 h	1,12830
40 h	173,33 h	1,16025
41 h	177,67 h	1,19231
42 h	182,00 h	1,22436
43 h	186,33 h	1,25641
44 h	190,67 h	1,29487

4. A l'article 18, le taux « de 15 % du Smic au premier semestre d'apprentissage » est remplacé par le taux « de 25 % du Smic au premier semestre d'apprentissage ».

5. L'article 23 est complété par « les employeurs doivent conserver un double des bulletins de paie pendant 5 ans ».

6. L'article 24 est supprimé.

7. A l'article 25, les termes « dans les 2 mois » sont remplacés par les termes « dans les 6 mois ».

8. L'article 36.2 « Service militaire » est supprimé.

9. A l'article 37 *c*, les termes « au minimum à 6 % » sont remplacés par les termes « au minimum 10 % ».

10. Les points 2.3 *a* et *b* de l'article 37 sont supprimés.

11. A l'article 38, les termes « 2 ans d'ancienneté ininterrompue » sont remplacés par « 1 an d'ancienneté ininterrompue » et est modifié de la manière suivante :

- moins de 10 ans de service : les termes « 1/10 de mois par année de service » sont remplacés par « 2/10 de mois par année de service » ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : les termes « 1/10 de mois par année de service + 1/15 de mois au-delà de 10 ans » sont remplacés par « 2/10 de mois par année de service + 2/15 de mois au-delà de 10 ans. »

12. L'article 38 *bis*, 2.2, est modifié de la manière suivante :

- *a*) : les termes « celui-ci atteint ou dépasse l'âge de 60 ans » sont supprimés ;
- *b*) : le paragraphe est supprimé.

13. L'article 42 *b* est supprimé.

Fait à Tours, le 1^{er} juin 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9374. – EXPLOITATIONS D'ARBORICULTURE FRUITIÈRE
(Indre-et-Loire)
(6 janvier 1969)**

(Etendue par arrêté du 10 octobre 1969,
Journal officiel du 10 février 1970)

AVENANT N° 76 DU 1^{ER} JUIN 2012

NOR : AGRS1297192M
IDCC : 9374

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles CR ;
L'union départementale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA,

D'une part, et

La fédération générale de l'agriculture CFDT ;
L'union départementale des syndicats CFTC ;
La fédération agroalimentaire de l'agriculture FO ;
La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;
Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans le cadre de la recodification du code du travail (ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007, ratifiée par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008), les articles de la convention collective sont modifiés de la manière suivante :

- remplacer, dans l'article 3, la mention du titre III du livre I^{er} du code du travail par le titre II du livre II de la 2^e partie du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 6, la mention relative au titre IV du code du travail par la mention « 2^e partie, livre III et livre IV du code du travail » ;
- remplacer, dans l'article 10.2, l'article L. 22-20-1 du code du travail par l'article L. 3142-73 du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 10.3, les articles L. 122-25-2 et L. 122-26 du code du travail par les articles L. 1225-1 à L. 1225-8 du code du travail ;
- remplacer, dans le tableau de l'article 15, 2^e ligne de la 3^e colonne, l'article D. 117-1 du code du travail par l'article D. 6222-26 du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 31, 2^e alinéa, l'article L. 122-3-8 du code du travail par les articles L. 1243-1 à L. 1243-4 du code du travail ;

- remplacer, dans l'article 31, 4^e alinéa, l'article L. 122-3-4 du code du travail par l'article L. 1243-8 du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 32 point 2.1, les articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail par les articles L. 1234-9 et R. 1234-1 à R. 1234-4 du code du travail.

Article 2

Les termes « service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » ou « inspecteur du travail ou chef de service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » sont remplacés soit par « l'unité territoriale de la DIRECCTE », soit par « le directeur de l'unité territoriale de la DIRECCTE », soit enfin par « inspecteur du travail de la section agricole de l'unité territoriale de la DIRECCTE » dans les articles suivants :

- article 2, 4^e alinéa, remplacer par « l'unité territoriale de la DIRECCTE » ;
- article 5, remplacer « le chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » par « le directeur ou son représentant de l'unité territoriale de la DIRECCTE » ;
- article 5 *bis*, 3^e alinéa, remplacer « le chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » par « le directeur ou son représentant de l'unité territoriale de la DIRECCTE » ;
- article 5 *bis*, 4^e alinéa, remplacer « le service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » par « l'unité territoriale de la DIRECCTE » ;
- article 7, remplacer « le service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » par « l'inspecteur du travail de la section agricole de l'unité territoriale de la DIRECCTE ».

Article 3

Les articles suivants sont modifiés ainsi qu'il suit :

1. L'article 8 est modifié de la manière suivante :

« Le délai de prévenance applicable en cas de rupture de la période d'essai est fixé comme suit :

A l'initiative de l'employeur :

- 24 heures quand le temps de présence est en deçà de 8 jours ;
- 48 heures quand le temps de présence est compris entre 8 jours et 1 mois ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

A l'initiative du salarié :

- 24 heures si la durée est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures pour une durée supérieure à 8 jours. »

2. L'article 16 est supprimé.

3. L'article 45 est modifié comme suit :

« Une trousse de secours de première urgence doit être tenue en permanence à la disposition du personnel. »

Fait à Tours, le 1^{er} juin 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

**IDCC : 8113. – EXPLOITATIONS DE MARAÎCHAGE, ARBORICULTURE,
HORTICULTURE, PÉPINIÈRES ET CRESSICULTURE
(Ile-de-France)**

(8 septembre 2006)

(Etendue par arrêté du 10 janvier 2007,
Journal officiel du 4 février 2007)

AVENANT N° 4 DU 3 JUILLET 2012

NOR : AGRS1297195M

IDCC : 8113

Entre :

La FRSEA d'Ile-de-France,

D'une part, et

L'URSAF CGT ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SFPAAH CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 1^{er} de l'accord intitulé « Champ d'application » est modifié comme suit :

« Le présent accord concerne les salariés non ressortissants de la convention collective nationale AGIRC de 1947 qui relèvent de la convention collective des exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture du 8 septembre 2006 (départements 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95) ».

Article 2

L'article 2 de l'accord intitulé « Incapacité temporaire » est modifié comme suit :

« En cas d'incapacité de travail temporaire dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, le salarié bénéficie d'une indemnité complémentaire versée par Agri-Prévoyance, de sorte que l'indemnisation globale (indemnité légale plus indemnité complémentaire) soit égale à 90 % du salaire brut pendant 90 jours.

Au-delà de 90 jours, Agri-Prévoyance verse au salarié une indemnité complémentaire égale à 25 % du salaire brut tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires sont les suivantes :

- le salarié devra justifier de 6 mois continus dans une entreprise appartenant à un secteur d'activité relevant du présent accord ;
- le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de carence de 7 jours en cas d'accident et de maladie de la vie privée et sans délai de carence en cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet, ou de maladie professionnelle ;
- les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les indemnités journalières légales ;
- l'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié une indemnisation nette supérieure à sa rémunération nette d'activité.

En cas de rupture du contrat de travail, avant la fin de la période d'indemnisation, les garanties sont maintenues ».

Article 3

L'article 6 de l'accord intitulé « Complémentaire frais de santé » est modifié comme suit dans ses parties *a*, *b* et *c* :

« Article 6

Complémentaire frais de santé

a) Bénéficiaires

Les salariés ayant acquis 6 mois d'ancienneté continue dans une même entreprise visée à l'article 1^{er} du présent accord bénéficient, à compter du premier jour du mois suivant celui d'acquisition de leur ancienneté de 6 mois, de la garantie santé complémentaire frais de santé.

Sont également bénéficiaires de la garantie, sans condition d'ancienneté, les salariés embauchés dans les 3 mois au plus tard après avoir quitté une entreprise visée à l'article 1^{er} du présent accord et ayant acquis le bénéfice de la garantie.

Sont couverts également :

- le conjoint marié résidant en France et non séparé de droit ou de fait ;
- le concubin résidant en France, s'il justifie de 2 années de vie commune avec le salarié ou s'ils ont un enfant en commun ;
- le cocontractant d'un Pacs résidant en France ;
- les enfants à charge résidant en France : jusqu'au 18^e anniversaire, jusqu'au 26^e anniversaire s'ils poursuivent leurs études ; tant que le salaire ne dépasse pas 55 % du Smic s'ils sont en apprentissage, en contrat de qualification ou toute formation professionnelle par alternance ; quel que soit leur âge s'ils sont infirmes ou titulaires d'une carte d'invalidité (pour un taux au moins égal à 80 % prévu aux articles L. 241-3 et suivants du code de la famille).

b) Prestations : les prestations seront versées conformément au tableau ci-dessous.

ACTE	REMBOURSEMENTS MSA	REMBOURSEMENTS complémentaires	REMBOURSEMENTS totaux
Hospitalisation			
Frais de soins et de séjour	80 % ou 100 % BR	TM	100 % BR
Forfait journalier hospitalier	–	100 % dès le premier jour	100 % dès le premier jour
Dépassement d'honoraires	–		
Secteurs conventionnés 1 et 2		Frais réels limités à 220 % BR	Frais réels limités à 220 % BR

ACTE	REMBOURSEMENTS MSA	REMBOURSEMENTS complémentaires	REMBOURSEMENTS totaux
(Soins et frais de séjour dont chambre particulière et frais d'accompagnant ⁽¹⁾ hors maternité et psychiatrie)			
Maternité Frais de soins et de séjour (y compris chambre particulière)	100 % BR	Remboursement complémentaire à concurrence du tiers du PMSS par bénéficiaire et par maternité	100 % BR + remboursement complémentaire à concurrence du tiers du PMSS par bénéficiaire et par maternité
Psychiatrie Frais de soins et de séjour (y compris chambre particulière)	80 % ou 100 % BR ⁽³⁾	TM + remboursement complémentaire à concurrence du tiers du PMSS par an et par bénéficiaire	100 % BR ⁽³⁾ + remboursement complémentaire à concurrence du tiers du PMSS par an et par bénéficiaire
Forfait actes lourds	0 %	100 % du forfait	100 % du forfait
Frais médicaux (5)			
Consultation médecin	70 % BR ⁽³⁾	30 % BR ⁽³⁾	100 % BR ⁽³⁾
Radiographie	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Auxiliaires médicaux, analyses	60 % BR ⁽³⁾	40 % BR ⁽³⁾	100 % BR ⁽³⁾
Soins, actes techniques (4)	De 60 à 70 % BR	100 % FR ⁽²⁾	100 % FR ⁽²⁾
Fournitures médicales, petit appareillage et pansements	60 % BR ⁽³⁾	40 % BR ⁽³⁾	100 % BR ⁽³⁾
Gros appareillage	100 % BR ⁽³⁾		100 % BR ⁽³⁾
Dépassement d'honoraires	0 %	220 % BR ⁽³⁾ 5 fois par an	220 % BR ⁽³⁾ , 5 fois par an
Pharmacie (5)			
Vignettes « blanches »	65 % BR ⁽³⁾	35 % BR ⁽³⁾	100 % BR ⁽³⁾
Vignettes « bleues »	35 % BR ⁽³⁾	65 % BR ⁽³⁾	100 % BR ⁽³⁾
Médicaments RO 16 % TR	15 % ⁽³⁾	85 % BR ⁽³⁾	100 % BR ⁽³⁾
Frais de transport	65 % BR ⁽³⁾	35 % BR ⁽³⁾	100 % BR ⁽³⁾
Optique			
Honoraires	70 % BR ⁽³⁾	390 % BR ⁽³⁾	460 % BR ⁽³⁾
Verres, monture et lentilles (prise en charge acceptée)	60 % BR ⁽³⁾	395 % BR ⁽³⁾ + crédit de 200 € par an et par bénéficiaire	455 % BR ⁽³⁾ + crédit de 200 € par an et par bénéficiaire
Lentilles non jetables (prise en charge refusée)	0 %	Crédit de 200 € par an et par bénéficiaire	Crédit de 200 € par an et par bénéficiaire
Dentaire (5)			
Honoraires	70 % BR	Frais réels restant à charge ⁽²⁾	100 % des frais réels ⁽²⁾
Prothèses dentaires : – prise en charge acceptée	70 % BR	140 % BR + forfait annuel de 300 €	210 % BR + forfait annuel de 300 €

ACTE	REMBOURSEMENTS MSA	REMBOURSEMENTS complémentaires	REMBOURSEMENTS totaux
– prise en charge refusée	0 %	Crédit 215 € par an et par bénéficiaire	Crédit 215 € par an et par bénéficiaire
Orthodontie :			
– prise en charge acceptée	100 % BR	200 % BR	300 % BR
– prise en charge refusée	0 %	Crédit de 400 € par an et par bénéficiaire	Crédit de 400 € par an et par bénéficiaire
Autres			
Prothèse auditive acceptée	60 % BR ⁽³⁾	395 % BR ⁽³⁾	455 % BR ⁽³⁾ par oreille
Cures thermales, prise en charge acceptée :			
– honoraire (surveillance médi- cale)	70 % BR ⁽³⁾	30 % BR ⁽³⁾	100 % BR ⁽³⁾
– frais balnéaires	65 % BR ⁽³⁾	35 % BR ⁽³⁾	100 % BR ⁽³⁾
– transport et hébergement	0 %	0 %	0 %
<p>PMSS : plafond mensuel de sécurité sociale. Il est de 3 031 € pour 2012. BR : base de remboursement du régime de base. TM : ticket modérateur. FR : frais réels. TR : tarif de responsabilité.</p> <p>(1) Les frais d'accompagnant sont pris en charge pour l'accompagnement des enfants à charge. Ces frais ne concernent que l'hébergement et les repas de l'accompagnant facturés par l'établissement.</p> <p>(2) Si secteur conventionné, le remboursement comprend la part obligatoire + la part complémentaire. Si secteur non conventionné, le remboursement est égal à 90 % des frais réels (part obligatoire + part complémentaire) limité à 300 % de BR secteur conventionné.</p> <p>(3) Ici BR : TR.</p> <p>(4) Y compris optique et dentaire.</p> <p>(5) Y compris actes de prévention, selon les conditions prévues dans l'arrêté du 8 juin 2006 fixant la liste des prestations de prévention.</p>			

Les actes de prévention couverts selon la réglementation en vigueur sont les suivants :

1. Un détartrage annuel complet sus et sous-gingival effectué en 2 séances maximum (SC12).
2. Un dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351).
3. Un scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), effectué sur les premières et deuxièmes molaires permanentes, une fois par dent et avant le 14^e anniversaire.
4. Un bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans.
5. Un dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :
 - audiométrie tonale ou vocale (CDQP010) ;
 - audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015) ;
 - audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011) ;
 - audiométrie tonale et vocale (CDQP012) ;
 - audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie (CDQP002).
6. L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans.
7. Les vaccinations suivantes, seules ou combinées :
 - diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;

- coqueluche : avant 14 ans ;
- hépatite B : avant 14 ans ;
- BCG : avant 6 ans ;
- rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;
- *haemophilus influenzae* B ;
- vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

c) Les dispenses d'affiliation

Des dispenses d'affiliation à la complémentaire frais de santé sont possibles sur demande du salarié ou, le cas échéant, de l'apprenti dans les situations suivantes :

- le salarié est bénéficiaire de la CMUC, ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire frais de santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou couvert par une assurance individuelle frais de santé. Cette dispense d'affiliation ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- le salarié ou l'apprenti est en contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à 12 mois et bénéficie d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs (sous réserve d'en apporter la preuve) ;
- le salarié est en contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois même s'il ne bénéficie pas par ailleurs d'une couverture ;
- le salarié à temps partiel ou l'apprenti perçoit une rémunération brute dont la cotisation à sa charge est supérieure à 10 % de cette rémunération brute ;
- le salarié (sous réserve d'en apporter la preuve) bénéficie par ailleurs, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture complémentaire collective et obligatoire, ou :
 - du régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle ;
 - du régime complémentaire maladie des industries électriques et gazières ;
 - des dispositifs de protection sociale complémentaire souscrits avec la participation des employeurs publics par des fonctionnaires, des agents de droit public de l'Etat et de ses établissements publics ;
 - des dispositifs de protection sociale complémentaire souscrits avec la participation des collectivités territoriales par des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et droit privé des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
 - d'un contrat d'assurance de groupe instauré au profit des travailleurs non salariés des professions non agricoles.

En cas de contrôle, l'employeur doit produire la preuve, pour chaque dossier, de la dispense d'affiliation (demande du salarié ou, le cas échéant, de l'apprenti, pièces justificatives lorsque nécessaires). »

Article 4

L'article 7 de l'accord intitulé « Cotisations et organisme gestionnaire » est modifié comme suit :

« Article 7

Cotisations et organisme gestionnaire

La gestion du régime de prévoyance est assurée par Agri-Prévoyance, institution de prévoyance, sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris.

Toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont donc tenues d'adhérer à Agri-Prévoyance pour leur personnel ne relevant pas de la convention collective nationale AGIRC de 1947.

Les cotisations des garanties de prévoyance sont dues dès que le salarié a acquis 6 mois d'ancienneté continue dans une entreprise appartenant à un secteur d'activité relevant du présent accord pour les garanties incapacité de travail, incapacité permanente, décès et assurance des charges sociales.

Pour la garantie complémentaire frais de santé, les cotisations sont dues par :

- les salariés ayant acquis 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ;
- sans condition d'ancienneté, les salariés embauchés dans les 3 mois au plus tard après avoir quitté une entreprise visée à l'article 1^{er} du présent accord et ayant acquis le bénéfice de la garantie.

Les cotisations, telles que fixées par l'accord d'adhésion à l'institution, sont sur les éléments de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale et réparties comme suit :

(En pourcentage.)

	TAUX	PART patronale	PART salariale
Incapacité de travail	0,67	0,30 (*)	0,37
Invalidité	0,30	0,24	0,06
Décès	0,38	0,38	–
Total	1,35		
Assurance des charges sociales patronales	0,10	0,10	–
Total	1,45	1,02	0,43
(*) Cette cotisation de 0,30 % correspond au financement des dispositions sur la mensualisation prévue par les articles L. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail, ainsi qu'au financement des prestations complémentaires en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.			

COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ	TOTAL	PART patronale	PART salariale
Cotisation brute 2013 (taxe CMU de 6,27 % incluse)	72,00 € par mois	21,60 € par mois	50,40 € par mois
Cotisation nette 2013 (hors taxe CMU)	67,75 € par mois	20,32 € par mois	47,43 € par mois

Article 5

Date d'effet et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet le premier jour du trimestre civil suivant la parution de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janvier 2013.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de l'accord collectif de prévoyance du 30 janvier 2008.

Fait à Paris, le 3 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9372. – EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES
(Indre-et-Loire)
(19 février 1975)**

(Etendue par arrêté du 6 juillet 1976,
Journal officiel du 21 août 1976)

AVENANT N° 70 DU 11 JUIN 2012

NOR : AGRS1297191M
IDCC : 9372

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles CR ;
L'union départementale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA,

D'une part, et :

La fédération générale de l'agriculture CFDT ;
L'union départementale des syndicats CFTC ;
La fédération agroalimentaire de l'agriculture FO ;
La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;
Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans le cadre de la recodification du code du travail (ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007, ratifiée par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008), les articles de la convention collective sont modifiés de la manière suivante :

- remplacer, dans l'article 2, l'article L. 132-8 du code du travail par les articles L. 2261-9 à L. 2261-13 du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 6, la mention relative au titre IV du code du travail par la mention « 2^e partie, livre III et livre IV du code du travail » ;
- remplacer, dans l'article 6, les articles L. 412-2, L. 413-2 et L. 461-3 du code du travail par les articles L. 2141-5 à L. 2141-8, L. 2134-2, L. 2281-5 à L. 2281-9 du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 8 *a*, l'article L. 412-13 du code du travail par l'article L. 2143-12 du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 8.5, l'article L. 412-15 du code du travail par les articles L. 2143-8 et L. 2143-11 du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 8.17 *b* 1, l'article L. 421-1 du code du travail par les articles L. 2311-1 et L. 2312-1 à L. 2312-5 du code du travail ;

- remplacer, dans l'article 8 *a* 6, l'article L. 420-3 du code du travail par les articles L. 2143-13 à L. 2143-19 du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 9, 5^e alinéa, l'article L. 425-1 du code du travail par les articles L. 2421-8 à L. 2421-16 du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 8.17, les articles L. 421-1 et suivants du code du travail par les articles L. 2311-1 à L. 2313-1 du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 14 *bis f*, l'article D. 121-1 du code du travail par l'article D. 1242-3 du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 17.1, l'article L. 122-32-1 du code du travail par l'article L. 1226-10 du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 17.2, l'article L. 323-25 du code du travail par les articles L. 5213-10 et suivants du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 17.11, l'article L. 122-26 du code du travail par l'article L. 1225-18 du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 17.17 *bis*, l'article L. 122-28-1 du code du travail par les articles L. 1225-47 à L. 1225-60 du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 19.2, les articles L. 323-9 et suivants du code du travail par les articles L. 5212-13 et suivants du code du travail et supprimer l'article L. 323-22 du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 20.6, l'article L. 433-13 du code du travail par l'article L. 2324-8 du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 25, l'article L. 122-16 du code du travail par l'article L. 1234-19 du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 45, l'article L. 222-5 du code du travail par les articles L. 3133-4 à L. 3133-6 du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 48, l'article L. 223-4 du code du travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 48 *d*, l'article L. 223-8 du code du travail par les articles L. 3141-17 à L. 3141-20 du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 48 *e*, l'article L. 223-11 du code du travail par les articles L. 3141-22 à L. 3141-29 du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 51, aux paragraphes sur l'éducation ouvrière et la formation professionnelle, les articles L. 451-1 et suivants du code du travail par les articles L. 3142-7 à L. 3142-15 du code du travail ;
- remplacer, dans l'article 51, au paragraphe sur le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, les articles L. 225-1 et suivants du code du travail par les articles L. 3142-43 à L. 3142-46 du code du travail ;
- remplacer, article 55 *a*, l'article L. 111-1 du code du travail par « de la 6^e partie, livre II du code du travail » ;
- remplacer, article 55 *b*, les articles L. 111-4 et R. 111-4 du code du travail par les articles L. 6221-1 à L. 6225-8, R. 6222-2 à R. 6222-41 et D. 6222-1 du code du travail.

Article 2

- article 2, remplacer « le chef du SDITEPSA » par « l'unité territoriale de la DIRECCTE » ;
- article 5, 2^e alinéa, remplacer « le chef du SDITEPSA » par « le directeur ou son représentant de l'unité territoriale de la DIRECCTE » ;
- article 5, 3^e alinéa, remplacer « le chef du SDITEPSA » par « le directeur ou son représentant de l'unité territoriale de la DIRECCTE » ;

- article 8.9, remplacer « l'inspecteur du travail de la protection agricole » par « l'inspecteur du travail de la section agricole de l'unité territoriale de la DIRECCTE » ;
- article 8.17 *a* 2, remplacer « chef du SDITEPSA » par « l'inspecteur du travail de la section agricole de l'unité territoriale de la DIRECCTE » ;
- article 8.17 *a* 11, remplacer « chef du SDITEPSA » par « l'inspecteur du travail de la section agricole de l'unité territoriale de la DIRECCTE » ;
- article 8.17 *a* 12, remplacer « chef du SDITEPSA » par « l'inspecteur du travail de la section agricole de l'unité territoriale de la DIRECCTE » ;
- article 9, remplacer « l'inspecteur du travail et de la protection sociale agricole » par « l'inspecteur du travail de la section agricole de l'unité territoriale de la DIRECCTE » ;
- article 9, 6^e alinéa, remplacer « l'inspecteur du travail et de la protection sociale agricole » par « l'inspecteur du travail de la section agricole de l'unité territoriale de la DIRECCTE » ;
- article 9, 10^e alinéa, remplacer « l'inspecteur du travail et de la protection sociale agricole » par « l'inspecteur du travail de la section agricole de l'unité territoriale de la DIRECCTE » ;
- article 20.2, remplacer « le chef du SDITEPSA » par « l'inspecteur du travail de la section agricole de l'unité territoriale de la DIRECCTE » ;
- article 20.6, remplacer « l'inspecteur du travail et de la protection sociale agricole » par « l'inspecteur du travail de la section agricole de l'unité territoriale de la DIRECCTE » ;
- article 20.9, remplacer « le chef du SDITEPSA » par « le directeur de l'unité territoriale de la DIRECCTE » ;
- article 43 *b* 3, remplacer « service départemental du travail et de la protection sociale agricoles » par « du directeur de l'unité territoriale de la DIRECCTE » ;
- article 44 *b*, 1.2 et 2, remplacer « du service départemental du travail et de la protection sociale agricoles » par « de l'inspecteur du travail de la section agricole de l'unité territoriale de la DIRECCTE ».

Article 3

Les articles suivants de la convention collective sont modifiés de la manière suivante :

A l'article 5, 4^e alinéa, les termes « ou devant le tribunal d'instance statuant en matière prud'homale » sont supprimés.

2. L'article 9 relatif au nombre de délégués du personnel est modifié et complété par les dispositions suivantes :

- « – de 11 à 25 salariés : 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant ;
- de 26 à 50 salariés : 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants ;
 - de 51 à 99 salariés : 3 délégués titulaires et 3 délégués suppléants ;
 - de 100 à 124 salariés : 4 délégués titulaires et 4 délégués suppléants ;
 - de 125 à 174 salariés : 5 délégués titulaires et 5 délégués suppléants ;
 - de 175 à 249 salariés : 6 délégués titulaires et 6 délégués suppléants ;
 - de 250 à 499 salariés : 7 délégués titulaires et 7 délégués suppléants ;
 - de 500 à 749 salariés : 8 délégués titulaires et 8 délégués suppléants ;
 - de 750 à 999 salariés : 9 délégués titulaires et 9 délégués suppléants ;
 - à partir de 1 000 salariés : 1 délégué titulaire et suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés ».

3. L'article 14 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

Le délai de prévenance applicable en cas de rupture de la période d'essai est fixé comme suit :

« A l'initiative de l'employeur :

- 24 heures quand le temps de présence est en deçà de 8 jours ;

- 48 heures quand le temps de présence est compris entre 8 jours et 1 mois ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

A l'initiative du salarié :

- 24 heures si la durée est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures pour une durée supérieure à 8 jours. »

4. A l'article 17.2, le *b* est supprimé.

5. A l'article 19.3, les termes « à 5 % » sont remplacés par les termes « à 10 % ».

6. L'article 20.11 est supprimé et remplacé par « l'employeur doit informer, en cas de licenciement économique, l'autorité administrative par écrit et dans un délai de 8 jours suivant l'envoi de la lettre de licenciement au salarié ».

7. Le premier alinéa de l'article 21 est remplacé par « 1 an d'ancienneté » au lieu de « 2 ans d'ancienneté » et le 2^e alinéa et le 3^e alinéa sont modifiés de la manière suivante :

- jusqu'à 10 ans d'ancienneté : les termes « 1/7 de mois par année de présence » sont remplacés par « 2/10 de mois par année de présence » ;
- plus de 10 ans d'ancienneté : les termes « 1/7 de mois par année de présence augmenté de 1/12 par année de présence au-delà de 10 ans » sont remplacés par « 2/10 de mois par année de présence augmenté de 2/15 de mois par année de présence au-delà de 10 ans ».

8. A l'article 26, les termes « dans les 2 mois » sont remplacés par les termes « dans les 6 mois » (NB. – L'annexe III sera modifiée en conséquence).

9. L'article 33 est modifié de la manière suivante :

« 1^{er} et 2^e semestres d'apprentissage :

- moins de 18 ans : 25 % du Smic ;
- plus de 18 ans : 41 % du Smic ;
- 21 ans et plus : 53 % du Smic.

3^e semestre d'apprentissage :

- moins de 18 ans : 37 % du Smic ;
- plus de 18 ans : 49 % du Smic ;
- 21 ans et plus : 61 % du Smic.

Pour la 3^e année :

- 21 ans et plus : 78 % du Smic.

Si, exceptionnellement, le contrat est conclu pour 1 an, la rémunération est fixée pour le 1^{er} semestre :

- plus de 18 ans : 41 % du Smic. »

La suite de l'article est sans changement.

11. L'article 42 est supprimé.

12. A l'article 43 *a* 2, les mots « 39 heures par semaine » sont remplacés par « 35 heures par semaine ».

Dans le même article 43 *b* 6, les mots « 39 heures par semaine » sont remplacés par « 35 heures par semaine ».

13. Le dernier alinéa de l'article 43 *b* 2 est supprimé.

14. A l'article 43 *b* 6, les mots « 39 heures par semaine » sont remplacés par les mots « 35 heures par semaine », à l'article 43 *b* 7, les termes « qui sera émargé chaque mois par chaque salarié et »

sont supprimés et remplacés par les termes suivants : « dont une copie sera remis au salarié en même temps que sa paie ».

15. A l'article 46 *b* 1 « Heures supplémentaires », les mots « 39 heures » sont remplacés par les mots « 35 heures ».

L'article 46 *b* 2 « Rémunération des heures supplémentaires » est modifié de la manière suivante :
« – 25 % au-delà de la durée légale de travail de 35 heures par semaine jusqu'à la 43^e heure incluse ;
– 50 % au-delà d'une durée de travail de 43 heures. »

16. A l'article 55 *b*, la phrase « Le contrat doit être écrit et enregistré par le service départemental du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » est supprimée et remplacée par la phrase suivante : « Le contrat est écrit et enregistré par la chambre d'agriculture ».

Le 3^e alinéa de ce même article « L'employeur doit être agréé par le comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi » est supprimé.

Fait à Tours, le 11 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

Accord interdépartemental
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE
DES SALARIÉS NON CADRES
(Savoie et Haute-Savoie)

ACCORD DU 6 AOÛT 2012

NOR : AGRS1297193M

Entre :

La fédération des exploitants agricoles des Savoie ;

Le syndicat des entrepreneurs du territoire des Savoie ;

La fédération départementale des CUMA de Savoie ;

La fédération départementale des CUMA de Haute-Savoie,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CGC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La prévoyance des salariés non cadres de la production agricole de la Savoie est jusqu'à présent régie :

- par l'accord régional du 6 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes ;
- par l'accord départemental du 23 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole du département de la Savoie.

La prévoyance des salariés non cadres de la production agricole de la Haute-Savoie est jusqu'à présent régie :

- par l'accord régional du 6 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes ;
- par l'accord départemental du 22 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole du département de la Haute-Savoie.

Le présent accord vise à uniformiser le régime de prévoyance applicable à l'ensemble de ces salariés. Il a pour objectif de faire bénéficier les salariés compris dans son champ d'application d'une couverture prévoyance supérieure à l'accord régional du 6 juillet 2009 précité.

Conformément à l'article 5 de l'accord régional, les partenaires sociaux souhaitent améliorer les garanties du socle régional.

Article 1^{er}

Abrogation des accords départementaux antérieurs

Les dispositions de l'accord départemental du 23 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole du département de la Savoie ainsi que les dispositions de l'accord départemental du 22 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole du département de la Haute-Savoie sont abrogées et remplacées par les dispositions du présent accord bi-départemental.

Article 2

Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord détermine le régime de prévoyance des salariés non cadres des exploitations et entreprises dépendantes du champ d'application professionnel ci-dessous défini, et ayant leur siège social dans le département de la Savoie ou de la Haute-Savoie.

Champ d'application professionnel :

- exploitations de culture et d'élevage de quelque nature qu'elle soient, y compris celles exerçant des activités de transformation, de conditionnement et de commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou des activités d'accueil touristique situées dans l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, tels l'hébergement et la restauration ;
- entreprises de travaux agricoles ;
- coopératives d'utilisation de matériel en commun.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter du 1^{er} janvier 2013 si son arrêté d'extension est publié avant cette date.

En tout état de cause, le présent accord s'imposera à compter du 1^{er} janvier 2013 aux employeurs et salariés ressortissant à des entreprises adhérentes aux organisations signataires.

Le présent accord pourra, préalablement à son extension, être appliqué de manière volontaire par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissant à des entreprises non adhérentes aux organisations signataires.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord si les circonstances en démontrent l'utilité.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Article 4

Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés relevant du champ d'application précité et répondant aux conditions d'ancienneté prévues pour chacune des garanties telles qu'elles sont décrites dans l'article 4 de l'accord régional du 6 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes, à l'exclusion :

- des cadres et personnels ressortissant à la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP.

Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise.

Article 5

Garanties

Les dispositions du présent accord s'appliquent en complément des dispositions de l'article 5 de l'accord régional du 6 juillet 2009.

Conformément à l'alinéa 2 de l'article 5 de l'accord régional du 6 juillet 2009, les partenaires sociaux, dans la volonté d'améliorer les garanties du socle régional, décident d'adopter et d'adhérer aux deux options offertes par l'annexe I dudit accord, à savoir le maintien du salaire net avec intégration de la mensualisation et l'invalidité toutes origines des catégories 1, 2 et 3.

1. Option maintien du salaire net et intégration de la mensualisation

Les indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire intègrent la durée des versements à la charge des employeurs.

Le salarié doit justifier de 1 an d'ancienneté au titre du contrat de travail en cours.

Elles s'ajoutent aux indemnités journalières versées par la MSA. En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues au titre de la MSA et du régime de prévoyance ne pourra excéder 100 % du revenu net d'activité.

L'indemnisation sera calculée de telle sorte que, pour chaque journée indemnisée, le salarié perçoive une indemnisation égale à 100 % du salaire net (salaire brut – cotisations salariales à l'exclusion de la cotisation frais de santé) qu'il aurait perçu s'il ne s'était pas trouvé en arrêt de travail, l'indemnisation complémentaire étant calculée sous déduction des indemnités journalières légales nettes de CSG et de CRDS.

La durée du versement des prestations est égale à la durée de versement des indemnités journalières légales.

Un délai de franchise fixe de 7 jours est appliqué.

2. Option incapacité permanente toutes origines 1^{re}, 2^e et 3^e catégorie

Les salariés justifiant de 1 an d'ancienneté au titre du contrat de travail en cours bénéficient en cas d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3 reconnue par le régime de base de la sécurité sociale, ou en cas d'incapacité permanente professionnelle dont le taux d'incapacité permanente, au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale, est au moins égal à 66,66 %, d'une rente égale à 30 % du salaire net mensuel de référence.

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir dans les 3 mois qui suivent la remise en cause, révision ou dénonciation, de l'accord régional du 6 juillet 2009 dont ces garanties optionnelles dépendent.

Article 6

Gestion du régime de prévoyance

Conformément à l'article 3 de l'accord régional du 6 juillet 2009, la gestion du régime de prévoyance comprenant le socle régional et la garantie améliorée, est confiée en co-assurance à Agri-Prévoyance à hauteur de 60 % et ANIPS GROUPAMA à hauteur de 40 %.

AGRICA Agri-Prévoyance : 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 8, ANIPS GROUPAMA : 8-10, rue d'Astorg, 75008 Paris.

Les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées dans la convention de gestion régionale conclue entre l'organisme assureur et les partenaires sociaux signataires de l'accord régional.

Article 7

Adhésion et antériorité

Tout employeur ayant une activité définie à l'article 2 du présent accord est tenu d'adhérer, pour l'ensemble des salariés concernés à l'article 4 du présent accord, à AGRICA Agri-Prévoyance - ANIPS GROUPAMA en application des modalités fixées entre les partenaires sociaux et l'organisme désigné dans le présent accord.

Toutefois, les entreprises disposant déjà d'un accord de prévoyance au jour de la signature de l'accord, comprenant l'ensemble des garanties définies à l'article 5 pour un niveau de prestations supérieures, peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties et ne pas rejoindre l'organisme désigné dans le présent accord.

L'obligation de rejoindre totalement ou partiellement l'organisme désigné pour tout ou partie du régime départemental de prévoyance ne peut pas être exigée avant l'entrée en vigueur du présent accord.

Au cas où une entreprise, notamment du fait de la souscription antérieure à la date de signature du présent accord d'un régime de prévoyance comportant des garanties globalement supérieures à celles définies dans le présent accord auprès d'un autre organisme assureur, viendrait à rejoindre après l'entrée en vigueur du présent accord le régime départemental de prévoyance, une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise ou établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

Dans ce cas, les organismes assureurs calculeront la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime professionnel.

Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, le régime départemental de prévoyance s'appliquera obligatoirement aux employeurs et aux salariés bénéficiaires entrant dans le champ d'un accord d'entreprise ne comprenant pas l'ensemble des garanties définies à l'article 5 ou pour un niveau de prestations égal ou inférieur. Dans cette hypothèse, les entreprises et les salariés concernés doivent rejoindre l'organisme désigné dans le présent accord pour les garanties définies à l'article 5 et appliquer les dispositions correspondantes.

Article 8

Cotisations

Article 8.1

Assiette

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés définis à l'article 4 du présent accord sur la base des rémunérations brutes limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

Article 8.2

Taux de cotisations et répartition

Les taux du présent accord s'appliquent en complément des dispositions de l'article 7.2 de l'accord régional du 6 juillet 2009.

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux de la cotisation destinée au financement des garanties optionnelles prévues à l'article 5 est de 0,97 % tranche A et tranche B.

Les partenaires sociaux ont convenu d'une répartition comme suit.

(En pourcentage.)

	TAUX GLOBAL	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Incapacité temporaire :	0,71		
– garantie conventionnelle	0,15		0,15
– mensualisation	0,41	0,41	
– charges sociales	0,15	0,15	
Incapacité permanente	0,26	–	0,26
Total	0,97	0,56	0,41

La couverture des prestations incapacité temporaire définies à l'article 5 est assurée par une cotisation fixée à 0,15 % et prise en charge intégralement par les salariés.

Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de la MSA par AGRICA Agri-Prévoyance - ANIPS GROUPAMA et financées par la cotisation « assurance des charges sociales ».

Le taux de cotisation est garanti par AGRICA Agri-Prévoyance - ANIPS GROUPAMA pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2010, conformément à l'article 7.2 de l'accord régional.

Article 8.3

Collecte

Les cotisations sont collectées par la MSA pour le compte de AGRICA Agri-Prévoyance - ANIPS GROUPAMA selon les modalités définies entre AGRICA Agri-Prévoyance - ANIPS GROUPAMA et la MSA.

Article 8.4

Suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au paiement d'un salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, les garanties prévues en cas de décès peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande auprès d'AGRICA Agri-Prévoyance - ANIPS GROUPAMA et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ne donnant pas lieu à complément de salaire par l'employeur ou tout organisme s'y substituant et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas d'incapacité permanente professionnelle sont maintenues sans versement de cotisation.

En cas de suspension du contrat de travail autre que maladie et accident, d'une durée supérieure à 1 mois civil donnant lieu à complément de salaire par l'employeur ou tout autre organisme s'y substituant, le bénéfice de la garantie incapacité permanente est maintenu avec versement des cotisations correspondantes par l'employeur et le salarié. Toutefois, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (toutes origines), les garanties sont maintenues sans versement de cotisation.

Article 9

Clause de réexamen

La révision des garanties optionnelles de l'accord régional couvertes par le présent accord est soumise à la révision de l'accord régional du 6 juillet 2009.

Article 10

Dénonciation

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties.

Les modalités de dénonciation sont celles définies dans l'article L. 2261-9 du code du travail.

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

Article 11

Formalités administratives

Le présent accord sera établi en un nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Fait à Saint-Baldoph, le 6 août 2012.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120470-001212

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
