

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

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

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2013/13 DU 20 AVRIL 2013

	<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	227

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/13

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Architecture (entreprises [Limousin]) : accord du 1 ^{er} février 2013 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2013	4
Architecture (entreprises [Picardie]) : accord du 28 novembre 2012 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2013	6
Audiovisuel (électronique, équipement ménager) : avenant « Salaires » n° 42 du 17 janvier 2013	8
Automobile (services [Rennes]) : accord du 20 décembre 2012 relatif au travail du dimanche.....	11
Avocats (Conseil d'Etat et Cour de cassation) : avenant n° 12 du 19 février 2013 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2013.....	13
Bâtiment (Midi-Pyrénées [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 7 février 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} février 2013	15
Bâtiment (Midi-Pyrénées [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 7 février 2013 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} février 2013.....	17
Bâtiment (Midi-Pyrénées [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 7 février 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} février 2013	19
Bâtiment (Midi-Pyrénées [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 7 février 2013 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} février 2013.....	21
Bâtiment (Midi-Pyrénées [ETAM]) : accord du 7 février 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} février 2013.....	23
Blanchisserie, laverie, location de linge : accord du 5 février 2013 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2013	25
Cartonnage (industries) : avenant n° 148 du 14 février 2013 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} mars 2013.....	28
Cartonnage (industries) : avenant n° 149 du 14 février 2013 relatif aux congés supplémentaires.....	31
Chaussure (industrie [ouvriers, ETAM]) : accord du 28 janvier 2013 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2013.....	33
Cinéma (exploitation) : avenant n° 49 du 11 juillet 2012 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de validation	35

Cinéma (exploitation) : avenant n° 51 du 27 novembre 2012 relatif aux salaires minima et aux primes au 1^{er} décembre 2012.....	40
Cinéma (exploitation) : accord du 20 décembre 2012 relatif à l'emploi des seniors.....	46
Cynégétiques (structures associatives) : avenant n° 2 du 6 février 2013 à l'accord du 7 décembre 2006 relatif aux taux de cotisation au régime prévoyance.....	55
Edition : accord du 24 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	57
Hélicoptères (personnel navigant technique) : avenant n° 17 du 15 février 2013 relatif aux salaires et aux primes au 1^{er} janvier 2013.....	65
Enseignement privé sous contrat (cadres et assimilés) : accord du 4 mai 2011 relatif à la prévoyance des personnels cadres et assimilés.....	68
Enseignement privé sous contrat (non-cadres) : accord du 4 mai 2011 relatif à la prévoyance des personnels non cadres.....	119
Immobilier : avenant n° 57 du 14 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2013	169
Immobilier : avenant n° 58 du 14 janvier 2013 relatif à la prime d'ancienneté	171
Laitière (industrie) : accord du 4 janvier 2013 relatif à l'emploi des salariés âgés.....	173
Mareyeurs-expéditeurs : avenant n° 37 du 29 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1^{er} février 2013	180
Métallurgie (Isère et Hautes-Alpes) : avenant du 6 février 2013 relatif aux garanties collectives de prévoyance	182
Métallurgie (Isère et Hautes-Alpes) : accord du 22 février 2013 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2013	184
Panneaux à base de bois (industrie) : accord du 11 décembre 2012 relatif à l'entretien professionnel, au bilan de compétences et au passeport orientation et formation.....	190
Papiers-cartons (intersecteurs) : avenant du 11 juin 2012 relatif au CQP « Opérateur en maintenance industrielle ».....	201
Papiers-cartons (intersecteurs) : avenant n° 2 du 11 octobre 2012 relatif au développement de la formation professionnelle	214
Restauration rapide : avenant du 16 janvier 2013 à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 relatif à la prévoyance et à l'action sociale	216
Télécommunications : accord du 1^{er} février 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	218
Transport aérien (personnel au sol) : avenant n° 86 du 14 février 2013 relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2013.....	220
Travaux publics (cadres) : avenant du 16 janvier 2013 à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	223
Unédic, Assedic (institutions, assurance chômage) : accord du 30 janvier 2013 relatif aux salaires et à la valeur du point pour l'année 2013	225

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – **ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

ACCORD DU 1^{ER} FÉVRIER 2013

RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT

AU 1^{ER} JANVIER 2013

(LIMOUSIN)

NOR : ASET1350434M

IDCC : 2332

Entre :

L'UNSA,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La FNCB SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée par la CPR à 7,57 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1^{er} janvier 2013, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 juin 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Limoges, le 1^{er} février 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT
AU 1^{ER} JANVIER 2013
(PICARDIE)

NOR : ASET1350452M

IDCC : 2332

Entre :

L'UNSFA,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée par la CPR à 7,10 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1^{er} janvier 2013, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à 1 600 € brut, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Boves, le 28 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3076

Convention collective nationale

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

AVENANT « SALAIRES » N° 42 DU 17 JANVIER 2013

NOR : ASET1350461M

IDCC : 1686

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche soulignent l'importance qu'ils portent sur la résorption des inégalités entre les hommes et les femmes en rappelant aux entreprises qu'elles doivent mettre en œuvre les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées en matière d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

Ils souhaitent également rappeler le principe de l'égalité des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

Ils précisent que les dispositions ci-après doivent être mises en œuvre en stricte conformité avec les principes d'égalité professionnelle.

Article 1^{er}

Dispositions générales

Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, dans les conditions définies ci-après.

*Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers,
employés, agents de maîtrise*

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 435,55	9,46
	2	1 440,47	9,50
	3	1 450,34	9,56
II	1	1 485,21	9,79
	2	1 522,99	10,05
	3	1 560,72	10,29

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE	
		Mensuel	Horaire
III	1	1 598,48	10,54
	2	1 636,22	10,78
	3	1 673,96	11,04
IV	1	1 728,13	11,40
	2	1 934,89	12,76
	3	2 140,05	14,11

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

POSITION	SALAIRE	
	Annuel	Mensuel
I	25 389,23	1 945,53
II	31 708,59	2 429,78
III	37 902,10	2 904,38
IV	44 081,64	3 377,90

Article 2

Champ d'application et entrée en vigueur

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992. Cet accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3

Adhésion

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

Article 4

Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 17 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FENACEREM ;
FEDELEC.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
FS CFDT.

Brochure n° 3034

Convention collective nationale
IDCC : 1090. – SERVICES DE L'AUTOMOBILE
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motocycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AU TRAVAIL DU DIMANCHE
(RENNES)

NOR : ASET1350433M
IDCC : 1090

Entre :

Le CNPA,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CFDT métallurgie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Sur le territoire de la communauté d'agglomération de Rennes, le nombre maximum de dérogations à la règle du repos dominical à caractère collectif sollicitées, conformément à l'article L. 3132-26 du code du travail, pour l'emploi de vendeurs salariés dans les concessions, les filiales, les succursales relevant des codes NAF 50.1Z (commerce de véhicules automobiles) et 50.2Z (entretien et réparation de véhicules automobiles), est limité à 3 par an.

Article 2

Pour l'année 2013, les organisations signataires se sont accordées sur la possibilité de trois dates d'ouverture dominicales collectives :

– le 17 mars 2013 ;

– le 13 octobre 2013 ;

- concernant la troisième date, la demande d’ouverture dominicale est communiquée dans un délai préalable minimum de 30 jours :
- par le concessionnaire au CNPA et aux mairies concernées ;
- par le CNPA à Rennes Métropole.

La troisième date sera transmise par les services de Rennes Métropole aux organismes signataires du protocole.

Chaque concessionnaire s’engage à ne pas dépasser 3 ouvertures dominicales.

Article 3

Lors de ces ouvertures, il sera fait exclusivement appel au personnel de vente volontaire et strictement nécessaire. Le chef d’entreprise tiendra à la disposition de l’inspection du travail la liste nominative des salariés qui auront travaillé le dimanche.

Article 4

Le présent accord sera porté à la connaissance du personnel par voie d’affichage. L’employeur est tenu de fournir aux salariés, lors de son embauche, une notice d’information relative aux textes conventionnels applicables dans l’entreprise ou l’établissement. Les comités d’établissements ou à défaut les délégués du personnel seront préalablement informés et consultés.

Article 5

Une commission de suivi de l’accord sera mise en place. Elle sera composée de 2 représentants du conseil national des professions de l’automobile et de 2 représentants par organisation syndicale.

Article 6

Conformément à l’article D. 2231-2 du code du travail, le présent protocole d’accord sera déposé auprès du service des conventions collectives du ministère du travail, de l’emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, et au secrétariat du greffe du conseil des prud’hommes. Il sera également transmis à Monsieur le président de Rennes Métropole et à l’ensemble des maires de Rennes Métropole.

Article 7

Le présent protocole est applicable jusqu’au 31 décembre 2013.

Fait à Rennes, le 20 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel national

**IDCC : 2329. – AVOCATS AU CONSEIL D'ÉTAT
ET A LA COUR DE CASSATION
ET LEUR PERSONNEL SALARIÉ NON AVOCAT
(13 décembre 2002)**

(Bulletin officiel n° 2003-24)

**AVENANT N° 12 DU 19 FÉVRIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT
AU 1^{ER} JANVIER 2013**

NOR : ASET1350462M
IDCC : 2329

Entre :

L'ordre des avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation,

D'une part, et

La FS CFDT ;

Le SPAAC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

« La valeur du point est fixée à 15,08 € à compter du 1^{er} janvier 2013 (soit une augmentation de 1,8 % par rapport à la valeur de 2012), avec une possibilité de renégociation en cours d'année, en cas de variation importante des indicateurs. »

Article 2

Le présent accord est déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi et au conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 19 février 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Valeur du point pour l'année 2013 : 15,08 €.

Base : 35 heures par semaine.

(En euros.)

INDICE	RÉMUNÉRATION minimale
100	1 508,00
110	1 658,80
120	1 809,60
130	1 960,40
140	2 111,20
150	2 262,00
160	2 412,80
170	2 563,60
180	2 714,40
190	2 865,20
200	3 016,00
210	3 166,80
220	3 317,60
230	3 468,40
240	3 619,20
250	3 770,00
260	3 920,80
270	4 071,60
280	4 222,40
290	4 373,20
300	4 524,00
310	4 674,80
320	4 825,60
330	4 976,40
340	5 127,20
350	5 278,00
360	5 428,80

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

**ACCORD DU 7 FÉVRIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2013
(MIDI-PYRÉNÉES)**

NOR : ASET1350459M

IDCC : 1596

Entre :

La FFB Midi-Pyrénées ;

La fédération Sud-Ouest des SCOP du BTP ;

La CAPEB Midi-Pyrénées,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), conformément à l'accord national du 12 février 2002 relatif aux barèmes de salaires minima des ouvriers et des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le jeudi 7 février 2013 et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers des entreprises artisanales du bâtiment de la région Midi-Pyrénées.

Article 2

Pour la région Midi-Pyrénées, les parties signataires du présent accord ont fixé les barèmes des salaires minimaux des ouvriers des entreprises artisanales du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés, applicables comme indiqué dans les tableaux ci-après.

Au 1^{er} février 2013

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	TAUX HORAIRE
Niveau I Ouvriers d'exécution : – position 1 – position 2	150 170	1 432,31 1 465,72	9,44 9,66
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 553,37	10,24
Niveau III Compagnons professionnels : – position 1 – position 2	210 230	1 699,43 1 816,29	11,20 11,97
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe : – position 1 – position 2	250 270	1 933,15 2 050,00	12,74 13,51

Au 1^{er} septembre 2013

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	TAUX HORAIRE
Niveau I Ouvriers d'exécution : – position 1 – position 2	150 170	1 446,63 1 480,38	9,53 9,76
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 568,90	10,34
Niveau III Compagnons professionnels : – position 1 – position 2	210 230	1 716,42 1 834,45	11,31 12,09
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe : – position 1 – position 2	250 270	1 952,48 2 070,50	12,87 13,65

Article 3

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

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

Fait à Toulouse, le 7 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 7 FÉVRIER 2013

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} FÉVRIER 2013
(MIDI-PYRÉNÉES)

NOR : ASET1350460M
IDCC : 1596

Entre :

La FFB Midi-Pyrénées ;

La fédération Sud-Ouest des SCOP du BTP ;

La CAPEB Midi-Pyrénées,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les montants des indemnités de petits déplacements, applicables dans la région Midi-Pyrénées aux ouvriers des entreprises artisanales du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés sont modifiés comme suit :

Au 1^{er} février 2013

L'indemnité de repas est portée à 9,75 €.

Les indemnités de transport et de trajet comme dans le tableau ci-après :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE TRAJET
1A	1,27	1,00
1B	2,77	1,83
2	5,58	3,90

ZONE	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE TRAJET
3	8,34	4,96
4	11,05	6,58
5	14,02	8,35

Au 1^{er} septembre 2013

L'indemnité de repas est portée à 9,85 €.

Les indemnités de transport et de trajet comme dans le tableau ci-après :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE TRAJET
1A	1,28	1,01
1B	2,80	1,85
2	5,63	3,93
3	8,42	5,01
4	11,16	6,65
5	14,16	8,44

Article 2

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

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

Fait à Toulouse, le 7 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 7 FÉVRIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2013
(MIDI-PYRÉNÉES)

NOR : ASET1350453M
IDCC : 1597

Entre :

La FFB Midi-Pyrénées ;

La fédération Sud-Ouest des SCOP du BTP ;

La CAPEB Midi-Pyrénées,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés), conformément à l'accord national du 12 février 2002, relatif aux barèmes de salaires minima des ouvriers et des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la région Midi-Pyrénées se sont réunies le 7 février 2013 et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment en Midi-Pyrénées comme suit :

Au 1^{er} février 2013

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	TAUX HORAIRE
Niveau I			
Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 432,31	9,44

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	TAUX HORAIRE
– position 2	170	1 465,72	9,66
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 553,37	10,24
Niveau III Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 699,43	11,20
– position 2	230	1 816,29	11,97
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 933,15	12,74
– position 2	270	2 050,00	13,51

Au 1^{er} septembre 2013

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	TAUX HORAIRE
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 446,63	9,53
– position 2	170	1 480,38	9,76
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 568,90	10,34
Niveau III Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 716,42	11,31
– position 2	230	1 834,45	12,09
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 952,48	12,87
– position 2	270	2 070,50	13,65

Article 2

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de la Haute-Garonne, et remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Toulouse.

Article 3

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord au ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

Fait à Toulouse, le 7 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

**ACCORD DU 7 FÉVRIER 2013
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
AU 1^{ER} FÉVRIER 2013
(MIDI-PYRÉNÉES)**

NOR : ASET1350454M
IDCC : 1597

Entre :

La FFB Midi-Pyrénées ;

La fédération Sud-Ouest des SCOP du BTP ;

La CAPEB Midi-Pyrénées,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la région Midi-Pyrénées se sont réunies le 7 février 2013 et ont modifié comme suit les montants des indemnités de petits déplacements applicables dans la région Midi-Pyrénées, comme suit :

Au 1^{er} février 2013

L'indemnité de repas est portée à 9,75 €.

Les indemnités de transport et de trajet comme dans le tableau ci-après.

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE TRAJET
1A	1,27	1,00
1B	2,77	1,83
2	5,58	3,90
3	8,34	4,96
4	11,05	6,58
5	14,02	8,35

Au 1^{er} septembre 2013

L'indemnité de repas est portée à 9,85 €.

Les indemnités de transport et de trajet sont définies dans le tableau ci-après :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE TRAJET
1A	1,28	1,01
1B	2,80	1,85
2	5,63	3,93
3	8,42	5,01
4	11,16	6,65
5	14,16	8,44

Article 2

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

Article 3

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord au ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

Fait à Toulouse, le 7 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

ACCORD DU 7 FÉVRIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2013
(MIDI-PYRÉNÉES)

NOR : ASET1350450M

IDCC : 2609

Entre :

La FFB Midi-Pyrénées ;

La fédération Sud-Ouest des SCOP du BTP ;

La CAPEB Midi-Pyrénées,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 7 février 2013 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Midi-Pyrénées.

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

Au 1^{er} février 2013

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MENSUEL MINIMAL	TAUX HORAIRE MINIMAL
A	1 489,79	9,82
B	1 569,80	10,35
C	1 679,30	11,07
D	1 844,31	12,16
E	2 005,55	13,22
F	2 386,00	15,73
G	2 604,15	17,16
H	2 873,23	18,94

Au 1^{er} septembre 2013

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MENSUEL MINIMAL	TAUX HORAIRE MINIMAL
A	1 504,68	9,92
B	1 585,50	10,45
C	1 696,09	11,18
D	1 862,75	12,28
E	2 025,60	13,35
F	2 409,85	15,88
G	2 630,19	17,34
H	2 901,96	19,13

Article 2

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

Article 3

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

Fait à Toulouse, le 7 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3074

Convention collective interrégionale

IDCC : 2002. – **BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE,
NETTOYAGE À SEC, PRESSING ET TEINTURERIE**

ACCORD DU 5 FÉVRIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2013

NOR : ASET1350456M
IDCC : 2002

Entre :

Le GEIST ;

La FFPB,

D'une part, et

La FCMTE CFTC ;

La CFE-CGC chimie ;

La FEETS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1^{er} janvier 2013 :

1. Ouvriers

Filière location de linge, blanchisseurs

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL
1.1	1 430,22
2.1	1 444,49
2.2	1 458,32
2.3	1 479,96
3.1	1 485,60
3.2	1 512,18
4.1	1 563,79

Filière pressings, laveries

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL
A1	1 430,22
A2	1 435,00
A3	1 444,15
B1	1 458,94
B2	1 472,07
B3	1 486,03
C1	1 499,99

2. ETAM

Filière location de linge, blanchisseurs

Employés

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL
1.1	1 430,22
2.1	1 444,49
3.1	1 485,60
4.1	1 563,79

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL
5.1	1 604,74
5.2	1 693,72
6.1	1 797,84

Filière pressings, laveries

Employés

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL
1.1	1 430,22
2.1	1 444,49
3.1	1 485,60
4.1	1 563,79

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL
C2	1 523,72
C3	1 544,98
D1	1 721,67
D2	1 772,82

3. Cadres

Filière location de linge, blanchisseurs, pressings et laverires

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL
7.1	2 128,40
8.1	2 812,64
9.1	3 124,58

Article 2

Egalité professionnelle. – Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Les partenaires sociaux conviennent d'analyser les écarts de rémunération éventuels entre les hommes et les femmes et leur évolution dans le rapport de branche remis chaque année aux partenaires sociaux.

A cette occasion, et afin de respecter le principe de l'égalité salariale, les partenaires sociaux réfléchiront, si nécessaire, aux mesures à prendre pour atteindre les objectifs fixés par la loi dans ce domaine.

Article 3

Le présent avenant sera mis en application le 1^{er} janvier 2013 et sera applicable au nouveau système de classifications issu des accords de branche du 9 septembre 2010.

Les parties conviennent de se revoir en septembre 2013 pour analyser l'évolution de l'indice des prix et leur impact éventuel sur le barème des salaires minima conventionnels.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

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

Fait à Paris, le 5 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3135

Convention collective nationale

IDCC : 489. – INDUSTRIES DU CARTONNAGE

AVENANT N° 148 DU 14 FÉVRIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MARS 2013

NOR : ASET1350448M

IDCC : 489

I. – PRÉAMBULE

Reconnaissant les nécessités économiques de maintenir tout à la fois le pouvoir d'achat des salariés et la compétitivité des entreprises ainsi que leur capacité d'investissement, garante du taux d'emploi sur le territoire national, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima conventionnels avec un effort particulier sur les salaires des premiers coefficients de la grille de classification.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. A cet effet, elles rappellent tout particulièrement :

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

**II. – Salaires minima professionnels des ouvriers, employés et agents de maîtrise
à compter du 1^{er} mars 2013**

Base 151,67 heures par mois

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
350	15,41	2 337
315	14,05	2 131
290	13,09	1 985
275	12,51	1 898
260	11,93	1 809
240	11,16	1 693
220	10,45	1 585
210	10,07	1 527
200	9,83	1 491

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
195	9,73	1 476
190	9,63	1 461
185	9,53	1 445
180	9,43	1 431

Les salaires minima professionnels des ouvriers, employés et agents de maîtrise comprennent :

- le salaire de base ;
- tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèces ou en nature par l'employeur dont la base de calcul est mensuelle.

Sont expressément exclues desdits avantages et accessoires :

- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour travail du dimanche et des jours fériés dans la limite résultant de la stricte application de la convention collective ;
- les primes dites de « 13^e mois », de « vacances » ou similaires ;
- les primes ou indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

III. – Salaires minima professionnels des cadres à compter du 1^{er} mars 2013

(En euros.)

COEFFICIENT	GARANTIE ANNUELLE de rémunération	RÉMUNÉRATION MENSUELLE minimale
700	54 753	80 % de la GAR/12 ou 70 % de la GAR/12 ⁽¹⁾
600	47 232	
510	40 447	
470	37 417	
410	32 914	
355	28 761	
(1) Collaborateur dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (ex. : cadres commerciaux).		

Rémunération annuelle minimale garantie

Sommes à prendre en considération dans la comparaison :

Pour la comparaison avec la rémunération annuelle minimale garantie, il sera tenu compte de l'ensemble des sommes perçues soumises à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exclusion :

- des sommes qui constituent un remboursement de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- des sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondements éventuels aux plans d'épargne), ces dernières n'ayant pas le caractère de salaire.

Modalité de comparaison en cas d'absence :

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de retenir pour la comparaison, la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc.

En conséquence, ne seront pas prises en considération pour la comparaison les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité, etc.

IV. – Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles 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.

Fait à Paris, le 14 février 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFC.

Syndicats de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FFSCEGA CFTC ;

FG FO BTP.

Brochure n° 3135

Convention collective nationale

IDCC : 489. – INDUSTRIES DU CARTONNAGE

AVENANT N° 149 DU 14 FÉVRIER 2013

RELATIF AUX CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES

NOR : ASET1350449M

IDCC : 489

Entre :

La FFC,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;

La FG FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le point 7 de l'article 34 « Congés payés » intitulé « Congés payés supplémentaires des mères de familles ayant des enfants à charge » de l'avenant n° 128 à la convention collective du cartonnage du 9 janvier 1969 est abrogé.

Toutefois il est entendu que les salariées bénéficiant effectivement des dispositions du point 7 susmentionné continueront à bénéficier du nombre de jours de congés supplémentaires acquis et figés à la date de signature du présent avenant, en considération des enfants à charge à cette date.

Cet avantage individuel prendra fin au moment où le ou les enfants ouvrant droit aux congés supplémentaires ne seront plus considérés à charge au sens de la législation sur les allocations familiales, à savoir, au delà de l'âge scolaire :

- jusqu'à 18 ans pour les enfants non salariés ;
- jusqu'à 20 ans pour les apprentis ou les enfants poursuivant leurs études et les enfants qui par suite d'infirmité ou maladie chronique sont dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle ainsi que ceux qui ouvrent droit à l'allocation d'éducation spéciale.

Article 2

L'article 36 « Garde d'un enfant malade » de l'avenant n° 128 à la convention collective du cartonnage du 9 janvier 1969 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Tout salarié, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans la même entreprise, bénéficiera par année civile, d'un maximum de 2 jours de congés et ce, quel que soit le nombre d'enfants à charge, pour toute absence justifiée par la maladie d'un enfant de moins de 12 ans à la date du certificat médical exigeant la présence du parent nommément désigné.

Ce congé sera rémunéré sur la base de 100 % du salaire brut chargé.

Dans l'hypothèse où les parents seraient tous deux salariés de la même entreprise, ce droit à congé rémunéré sera accordé à l'un ou à l'autre sans dépasser en cumul le nombre de jours mentionnés ci-dessus. »

Article 3

Le cas échéant, après épuisement des droits conventionnels, le salarié pourra bénéficier d'un congé non rémunéré dans les termes et conditions prévus à l'article L. 1225-61 du code du travail.

Article 4

Les salariées qui bénéficient des dispositions de l'article 1^{er} ne pourront se prévaloir des dispositions prévues à l'article 2.

En aucun cas le père ne pourra bénéficier des dispositions prévues à l'article 2 si la mère bénéficie des dispositions prévues à l'article 1^{er}.

Article 5

Le présent accord fera l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles du code du travail et les parties conviendront de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 14 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3163

Convention collective nationale
IDCC : 1580. – INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE
ET DES ARTICLES CHAUSSANTS

ACCORD DU 28 JANVIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350442M
IDCC : 1580

S'accordant à souhaiter privilégier les négociations régionales des évolutions de salaires réels, sans préjudice de l'application des dispositions prévues aux articles L. 2253-4, L. 2242-2 et L. 2243-3 du code du travail, à l'issue d'une commission paritaire qui s'est tenue le 28 janvier 2013, réunissant le groupement régional de la chaussure des Pays de la Loire, la CFTC, la CFDT, la CGT-FO et la CFE-GGC, il a été conclu l'accord ci-après, valable pour une période de 12 mois, à compter du 1^{er} janvier 2013.

Article 1^{er}

A partir du 1^{er} janvier 2013, les salaires réels des ouvriers et des ETAM seront majorés de 1,8 %. Cette augmentation s'appliquera en une seule fois.

Les bases ou autres éléments pour le calcul de la rémunération aux pièces, aux points, à la prime ou au rendement, seront majorés du même taux.

Compte tenu que la revalorisation de la rémunération des salariés percevant le Smic obéit à une réglementation nationale spécifique, la majoration prévue ci-dessus ne s'appliquera pas à cette catégorie de salariés.

La rémunération horaire, figurant en valeur absolue et sur laquelle les éléments variables de rémunération ne s'appliquent pas, sera portée à 1,22 € ou à 1,33 € selon que l'entreprise a procédé ou non à l'article 2 de l'accord régional du 22 janvier 1982.

Article 2

La prime annuelle pour l'année 2013 reste fixée à 820 €.

Elle devra être versée par moitié au départ en congés (1/2) et en fin d'année (1/2) selon les modalités fixées par l'avenant n° 37 de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure, signé le 19 avril 1978 et par l'accord régional du 27 juin 1980, complété par son avenant du 19 janvier 1989.

Article 3

Le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Article 4

Il sera procédé à une demande d'extension de la présente convention pour application à toutes les entreprises et à tous les salariés de l'industrie de la chaussure de Maine-et-Loire, de la Mayenne, de la Vendée, de la Loire-Atlantique, des arrondissements de Bressuire et de Parthenay dans les Deux-Sèvres.

L'intention des parties signataires est que l'application de cet accord se fasse avec effet rétroactif à partir de sa parution au *Journal officiel*, pour les salariés des entreprises non adhérentes comprises dans le champ d'application du présent article, dès le 1^{er} janvier 2013.

La demande sera déposée à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Fait à Cholet, le 28 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

GIC des Pays de la Loire.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Brochure n° 3097

Convention collective nationale
IDCC : 1307. – EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE

AVENANT N° 49 DU 11 JUILLET 2012
RELATIF À LA CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE
NATIONALE DE VALIDATION
NOR : ASET1350444M
IDCC : 1307

Entre :

La FNCF,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La FASAP FO ;

La F3C CFDT ;

Le SNE CGT ;

La CFTC spectacle,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Création d'une commission paritaire nationale de validation

Afin de tenir compte des nouvelles modalités de validation des accords négociés conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, introduites par la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, les partenaires sociaux signataires conviennent par le présent avenant d'instituer une commission paritaire nationale de validation.

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

Sans exercer de contrôle d'opportunité, la commission paritaire nationale de validation se prononce ainsi sur la validité de ces accords : elle contrôle que les accords collectifs n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Les articles suivants précisent les missions et les modalités de fonctionnement de cette dite commission.

Article 1^{er}

Missions

La commission paritaire nationale de validation a pour mission de contrôler que les accords collectifs d'entreprises, de groupes ou d'établissements conclus conformément aux dispositions des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Article 2

Composition

La commission paritaire nationale de validation est composée à parité de représentants des employeurs et des salariés.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national dans la branche de l'exploitation cinématographique désigne un membre titulaire et un membre suppléant. Le suppléant ne siège qu'en l'absence du représentant titulaire qu'il remplace.

Lorsqu'un des membres de la commission fait partie ou représente l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de celui-ci.

Le droit d'absence des membres de la partie salariale est régi par l'article 12 de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique.

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège employeur. L'adresse du secrétariat est située au siège de la fédération nationale des cinémas français (FNCF, 15, rue de Berri, 75008 Paris).

Article 3

Présidence

Les membres de la commission élisent en leur sein un président et un vice-président, pour un mandat de 2 ans. Issus des deux collèges, employeur et salarié, ils alternent à mi-mandat dans le rôle de président et de vice-président.

Le président est en charge de la conduite des débats ; il est destinataire des saisines de la commission conformément à l'article 4 du présent accord. En concertation avec le vice-président, il établit l'ordre du jour des réunions, convoque la commission, et valide les relevés de décisions.

En cas de défaillance du président ou du vice-président, il est remplacé par un représentant du même collège.

Article 4

Saisine de la commission paritaire nationale de validation

En cas de validation d'un accord collectif conclu avec des représentants élus, la commission est saisie par l'employeur signataire. La demande est adressée au président de la commission, au siège de l'organisation patronale (cf. art. 2). Elle est accompagnée d'un exemplaire de l'accord ainsi que de la fiche de saisine dûment complétée annexée au présent accord.

Le président convoque la commission dans la mesure du possible dans les 15 jours qui suivent la saisine, au plus tard, dans un délai maximum de 1 mois.

Un procès-verbal, dont un modèle est annexé au présent accord, est établi sous sa responsabilité : il est communiqué aux organisations membres de la commission puis à l'entreprise à l'origine de la saisine.

En cas de non validation, l'avis est motivé et rédigé en séance : l'accord est ainsi réputé non écrit.

Lorsque la commission saisie n'a pas rendu d'avis dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation, l'accord est réputé conforme.

Article 5

Quorum et modalités de vote

Le quorum est atteint dès lors que la moitié au moins de l'ensemble des membres de la commission est présente ou représentée, et dont au moins deux membres de chaque collège sont présents ou représentés, chaque membre ne pouvant avoir plus de deux pouvoirs.

Le consensus est recherché, dans le cas contraire, les avis font l'objet d'un vote.

Le vote s'effectue à la majorité simple des présents et des représentés. En cas d'égalité, l'accord est réputé non écrit.

Le résultat des votes est consigné dans le formulaire de procès-verbal annexé au présent avenant. Les votes sont argumentés.

Article 6

Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant prend effet 1 mois après sa signature.

La commission paritaire nationale de validation est instituée pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 11 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Fiche de saisine de la commission paritaire nationale de validation

Fiche à adresser avec l'accord au président de la commission paritaire nationale de validation, fédération nationale des cinémas français, 15, rue de Berri, 75008 Paris.

Informations relatives à l'entreprise

Nom de l'entreprise :

Nom de son représentant :

Fonction :

Téléphone :

Mail :

Adresse :

Effectif de l'entreprise calculé conformément à l'article L. 1111-2 du code du travail :

Informations relatives à la partie salariée

Nature :

Adresse :

Noms des élus de cette instance signataires de l'accord :

Accord soumis à validation

Objet de l'accord :

Date de signature :

Nombre de signataires :

ANNEXE II

Procès-verbal de la commission paritaire nationale de validation

Date de la réunion :

Accord d'entreprise objet de la réunion :

Membres présents :

REPRÉSENTANTS COLLÈGE EMPLOYEURS	REPRÉSENTANTS COLLÈGE SALARIÉS

Président de la commission

Vice-président de la commission

Avis de la commission

Après l'étude de l'accord cité en objet, au regard des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, les membres de la commission considèrent que le présent accord est conforme :

OUI ☐

NON ☐

Nombre de voix :

Nombre de voix :

Motivation de l'avis :

Fait à , le

Brochure n° 3097

Convention collective nationale
IDCC : 1307. – EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE

AVENANT N° 51 DU 27 NOVEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET AUX PRIMES
AU 1^{ER} DÉCEMBRE 2012

NOR : ASET1350445M
IDCC : 1307

Entre :

La FNCF,

D'une part, et

La FASAP FO ;

La F3C CFDT ;

Le SNE CGT ;

La CFTC spectacle,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique signée le 19 juillet 1984, les dispositions suivantes sont applicables en matière de salaires, primes et indemnités relevant de la convention collective.

Barème des salaires minima

Constatant que le barème des salaires minima affichait des salaires dont les montants étaient inférieurs au Smic, il est ainsi convenu :

Revalorisation des indices de référence compris entre 272 et 297 inclus

A compter du 1^{er} décembre 2012, les indices de référence compris entre 272 et 297 inclus sont revalorisés de la manière suivante :

INDICE DE RÉFÉRENCE au 1 ^{er} janvier 2012	REVALORISATION	NOUVEL INDICE DE RÉFÉRENCE au 1 ^{er} décembre 2012
297	+ 1 point	298
289	+ 1 point	290
285	+ 1 point	286
281	+ 2 points	283

INDICE DE RÉFÉRENCE au 1 ^{er} janvier 2012	REVALORISATION	NOUVEL INDICE DE RÉFÉRENCE au 1 ^{er} décembre 2012
279	+ 2 points	280
278	+ 2 points	279
275	+ 4 points	278
272	+ 6 points	277

Les nouveaux indices figurent dans le barème national annexé au présent avenant.

Revalorisation de la valeur du point

A compter du 1^{er} décembre 2012, la valeur du point mensuel applicable est revalorisée de 1,7 % et est ainsi portée à 5,1397 €.

Le barème des salaires minima correspondant à cette augmentation est joint au présent avenant.

Fait à Paris, le 27 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème national des salaires minima pour le personnel des salles de cinéma applicable au 1^{er} décembre 2012

Valeur point mensuel : 5,1397 €.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT hiérarchique AGIRC/ARRCO	ÉCHELON	FILÈRE direction/administration	FILÈRE technique	FILÈRE hall/bar/salle	INDICE de référence	RÉMUNÉRATION minimale pour 151,67 heures
V	420	1	Directeur			580	2 981,03
	405	2	Directeur			500	2 569,85
	400	3	Directeur			485	2 492,75
	395	4	Directeur			477	2 451,64
IV	349	1	Directeur			444	2 282,03
	340	2	Directeur			428	2 199,79
	325	3	Directeur	Régisseur		414	2 127,84
	300	4	Directeur	Responsable maintenance		348	1 788,62
	290	5	Directeur			338	1 737,22
III	285	1	Adjoint de direction	Responsable technique		332	1 706,38
	275	2	Assistant directeur			328	1 685,82
	269	3	Assistant directeur	Opérateur chef d'équipe		325	1 670,40
	265	4		Opérateur hautement qualifié		321	1 649,84
	259	5		Opérateur chef		320	1 644,70

NIVEAU	COEFFICIENT hiérarchique AGIRC/ARRCO	ÉCHELON	FILIÈRE direction/administration	FILIÈRE technique	FILIÈRE hall/bar/salle	INDICE de référence	RÉMUNÉRATION minimale pour 151,67 heures
II	240	1	Assistant directeur	Opérateur	Responsable hall	298	1 531,63
	234	2	Agent administratif			290	1 490,51
	224	3			Caissier principal	286	1 469,95
	224	3			Chef d'équipe hall confiserie/ hôte principal	286	1 469,95
	224	3			Agent d'accueil	286	1 469,95
	214	4			Caissier	283	1 454,54
	214	4			Chef d'équipe adjoint hall, confiserie	283	1 454,54
	214	4			Agent d'accueil	283	1 454,54
	204	5			Aide opérateur		281
I	189	1			Agent d'accueil	280	1 439,12
	189	1			Contrôleur entretien	280	1 439,12
	189	1			Contrôleur principal	280	1 439,12
	189	1			Agent de comptoir	280	1 439,12
	189	1			Gardien/Agent de sécurité	280	1 439,12
	184	2			Contrôleur	279	1 433,98
	184	2			Agent d'accueil	279	1 433,98
	184	2			Agent de comptoir	279	1 433,98
	150	5			Agent de sécurité, gardien	278	1 433,84 *
	150	5			Agent d'entretien	278	1 433,84 *

* Ce montant intègre le complément d'ajustement de 5 €.

Salaires minimum professionnel pour 151,67 heures : 1 433,84 €.

Voir ci-après les primes s'ajoutant au salaire.

INDEMNITÉS ET PRIMES RELEVANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE AU 1 ^{ER} DÉCEMBRE 2012	
Directeurs	
Indemnité de repas ou de panier	4,63 € si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
Assistant directeur, agent administratif *, technicien de maintenance, opérateur chef d'équipe, opérateur hautement qualifié, opérateur chef, responsable hall	
Remboursement de nettoyage de vêtement	6,03 € par mois.
Indemnité de repas ou de panier	4,63 € si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
Personnel de cabine	
Remboursement de nettoyage de vêtement	6,03 € par mois.
Indemnité de repas ou de panier	4,63 € si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
Personnel de caisse, de contrôle et de hall	
Remboursement de nettoyage de vêtement	6,03 € par mois.
Indemnité de repas ou de panier	4,63 € si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
Prime de responsabilité de caisse (CC art. 41)	41,58 € pour les établissements réalisant une moyenne hebdomadaire de plus de 4 000 entrées.
Personnel de placement	
Remboursement de nettoyage de vêtement	6,03 € par mois.
Indemnité de repas ou de panier	4,63 € si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 heure.
* L'agent administratif ne bénéficie pas du remboursement de nettoyage de vêtement.	

Précisions concernant le salaire minimum professionnel

Ne sont pas prises en compte, dans le salaire minimum professionnel comme dans le barème national des salaires minima, les sommes versées à titre de remboursement de frais, les majorations pour les heures supplémentaires, les majorations pour travail de nuit ou les jours fériés, la prime d'ancienneté, les sommes attribuées au titre des régimes légaux d'intéressement et de participation.

Brochure n° 3097

Convention collective nationale

IDCC : 1307. – EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2012

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : ASET1350443M

IDCC : 1307

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux sont attachés à la diversité qui doit conduire les entreprises à offrir les mêmes opportunités, à capacités égales, à toutes les personnes qui y travaillent, quels que soient notamment leurs origines, leurs croyances, leurs opinions, leurs mœurs, leur sexe, leur âge, leur appartenance à une ethnie, à une nation ou à une race, leur état de santé ou de handicap, leur appartenance ou non à un syndicat, leur exercice ou non d'une activité syndicale ou de représentation du personnel.

En application de ces principes, le maintien dans l'emploi des seniors ainsi que le développement de leurs opportunités de poursuite de leur carrière constituent les axes prioritaires des engagements souhaités par la profession.

Les parties considèrent qu'il convient de promouvoir la poursuite d'une activité professionnelle motivante, dans le même poste ou dans une autre fonction, reconnaissant la place des seniors dans l'entreprise et optimisant la mise en œuvre des compétences acquises.

Ainsi la profession souhaite prendre plusieurs engagements concernant l'emploi des seniors dans le secteur.

Le présent accord pose, en premier lieu, le principe intangible de non-discrimination par l'âge aussi bien en ce qui concerne l'embauche que le déroulement des carrières ou la formation.

Enfin, l'objectif de maintien de l'emploi s'articulera autour des quatre domaines d'action suivants :

- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement/réduction de la durée contractuelle de travail des fins de carrière et de la transition activité retraite.

La profession se fixe ainsi un certain nombre d'objectifs qui sont précisés dans les encadrés.

CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Objectif général de maintien dans l'emploi

Les partenaires se sont accordés sur l'importance de maintenir dans l'emploi les salariés de plus de 50 ans. L'objectif est que la population des plus de 50 ans soit augmentée de 5 % dans un délai de 3 ans.

Consciente des enjeux économiques nationaux liés au maintien dans l'emploi des seniors et des atouts propres à cette catégorie de salariés, la branche professionnelle s'engage à contribuer au maintien de l'emploi des seniors et à faire progresser sensiblement l'âge moyen des départs. L'application de cette disposition dans les entreprises se fera au regard des populations recensées.

2. Dispositions relatives à la non-discrimination

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération.

3. Recrutement et mobilité

Les partenaires sociaux de la branche assurent que les critères retenus pour le recrutement ou la mobilité doivent être fondés sur les compétences et notamment sur l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

La profession s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe.

4. Accès à la formation professionnelle continue

A cette fin, la branche professionnelle veille particulièrement à l'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion des salariés, de 45 ans et plus ou ayant 20 ans d'ancienneté, accédant aux périodes de professionnalisation, prises en charge par l'AFDAS.

Un tableau de suivi des seniors intégrant des indicateurs spécifiques aux mesures prises au terme du présent accord sera annexé chaque année au rapport de branche.

CHAPITRE II

AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PRÉVENTION DES SITUATIONS DE PÉNIBILITÉ

1. Développer des actions partenariales de prévention

Les partenaires sociaux souhaitent développer des actions partenariales afin de renforcer les actions de prévention des risques professionnels et d'identifier les risques d'usure professionnelle.

Chaque entreprise devra mettre en place un partenariat en ce sens (avec les CRAM, les ARACT, l'ANACT, la CNAM-TS...) avant la fin d'application de l'accord.

2. Mise en place d'une communication de prévention

Les entreprises sont incitées à diffuser une culture de la prévention aux risques de TMS dans les entreprises par une documentation remise en mains propres ou par mailing au personnel de plus de 50 ans.

Par ailleurs, un effort sera apporté sur le développement de formations afin de prévenir les TMS.

L'ensemble des salariés de plus de 50 ans de la branche sera concerné par la diffusion de cette documentation. Chaque entreprise devra diffuser une documentation aux salariés concernés.

3. Réduire la durée contractuelle de travail à la demande du salarié

Les partenaires sociaux souhaitent offrir la possibilité aux salariés qui en feraient la demande écrite de réduire leur durée contractuelle de travail.

Un objectif de 50 % d'acceptation des demandes est fixé pour chaque entreprise, avant la fin d'application de l'accord.

4. Proposer un bilan de santé à toutes les personnes atteignant 55 ans

Les partenaires sociaux souhaitent qu'un bilan de santé soit proposé à toutes les personnes atteignant 55 ans. Après ce premier examen, il sera proposé un examen tous les 5 ans.

Un objectif de 50 % de la population concernée s'étant vu proposer le bilan est fixé pour chaque entreprise, avant la fin d'application de l'accord.

5. Possibilité de diversifier les tâches demandées au personnel de 50 ans et plus

Cet accord met également l'accent sur un élément important pour la réussite de la prolongation des durées d'activité des salariés âgés, à savoir le maintien de leur motivation au travail.

La motivation au travail doit être entretenue, elle passe notamment par l'intérêt suscité par des nouvelles activités et la reconnaissance du travail fourni.

C'est pourquoi les entreprises porteront une attention particulière au développement de missions ponctuelles pouvant être confiées aux salariés seniors, en lien avec des projets commerciaux d'organisation ou de réorganisation.

Enfin, à titre d'expérience formatrice, les salariés de 50 ans et plus pourront se voir proposer ou demander des détachements dans des fonctions et métiers accessibles, afin de développer leur employabilité.

6. Accès à la mobilité interne des salariés âgés de 50 ans et plus

L'âge ne doit pas être un critère faisant obstacle à la mobilité, que ce soit pour un changement de poste ou de métier. En application de ce principe, les salariés âgés de 50 ans et plus doivent pouvoir bénéficier des mêmes opportunités que les autres salariés.

La branche mettra en place des indicateurs permettant de comparer le taux de mobilité des salariés de 50 ans et plus par rapport aux autres salariés.

Pour favoriser leur mobilité professionnelle, les salariés de 50 ans et plus seront prioritairement accompagnés, éventuellement au travers d'un dispositif de période de professionnalisation tel que défini ci-dessous au chapitre IV.6 du présent accord.

Par ailleurs, ils pourront, à leur demande, bénéficier d'un bilan de compétences financé par l'entreprise tel que défini au chapitre IV.2 du présent accord.

Les entreprises établiront un récapitulatif des actions proposées.

Les entreprises transmettront au secrétariat de la CPNEF un état des actions engagées dans le cadre des dispositions du présent chapitre.

CHAPITRE III

TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES ET DÉVELOPPEMENT DU TUTORAT

1. Solliciter les salariés de 55 ans et plus, expérimentés, pour participer à des jurys d'examen dans le cadre de démarche de type VAE

Les seniors volontaires justifiant des prérequis pour exercer ce rôle, peuvent être sollicités pour participer à des jurys d'examen, dans le cadre des démarches de type certificat de qualification professionnelle (CQP) et/ou VAE.

Les entreprises devront accepter au moins 50 % des demandes faites par les salariés remplissant les conditions énumérées ci-dessus.

2. Missions de tutorat et de formation

Organiser la transmission des savoirs et savoir-faire constitue un objectif prioritaire de la politique de gestion des ressources humaines. A ce titre, les parties signataires rappellent toute l'attention qu'elles portent à la transmission des compétences acquises par les seniors, tout au long de leur vie professionnelle.

A cet effet, les entreprises sont incitées à favoriser, auprès de seniors volontaires justifiant des prérequis pour exercer ce rôle, l'exercice de missions de formation et/ou d'accompagnement tutoral.

Ces missions contribuent à valoriser une expérience professionnelle reconnue.

Les formations à la fonction tutorale devront être proposées par les entreprises aux salariés de 45 ans et plus dans le cadre des fonctions de tuteur.

A l'appui de cette démarche, la branche se fixe un objectif de suivi du nombre de tuteurs/formateurs choisis parmi les salariés de 45 ans et plus.

Ainsi, 20 % de l'effectif des collaborateurs âgés de 45 ans et plus qui en feront la demande, auront, dans les 3 ans, un rôle de tuteur/formateur.

Par ailleurs, la branche s'engage à augmenter de 10 % la population de salariés de plus de 45 ans ayant suivi une formation de tuteur, d'ici la fin d'application de l'accord. Elle inscrira la formation des tuteurs dans la liste des formations prioritaires accessibles en DIF.

3. Confier en priorité des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage des salariés nouvellement recrutés à des salariés âgés de 45 ans et plus

Ces personnes devront au préalable répondre aux prérequis nécessaires et être formées.

50 % de la population des salariés de plus de 45 ans ayant manifesté leur volonté lors de l'entretien de deuxième partie de carrière seront associés à l'accueil des nouveaux arrivants.

Les entreprises transmettront au secrétariat de la CPNEF un état des actions engagées dans le cadre des dispositions du présent chapitre.

CHAPITRE IV

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCÈS À LA FORMATION

La branche décide la mise en place d'un entretien professionnel approfondi senior (EPAS) à partir de 55 ans qui s'intégrera à l'entretien professionnel obligatoire.

Il aura, entre autre, pour objet d'élaborer un plan de carrière et de répertorier les souhaits d'aménagement de l'emploi au regard des dispositifs proposés dans le présent accord. Il aura également comme objet d'élaborer un plan d'objectifs de formation et de recueillir les souhaits de tutorat.

S'agissant des salariés âgés de 50 ans et plus, toute action de formation à leur initiative, destinée à remettre à niveau leurs compétences et à éviter leur fragilisation dans l'évolution de leur métier, sera examinée prioritairement.

1. Entretiens professionnels de deuxième partie de carrière

Les employeurs proposent à chaque salarié, à partir de leur 50^e anniversaire, un entretien de deuxième partie de carrière, destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur leurs compétences, leurs besoins de formation, leur situation et leur évolution professionnelle. Il permet d'élaborer un plan de carrière et un plan d'objectif de formation et s'intégrera à l'entretien professionnel obligatoire.

Par la suite, tous les 5 ans, le salarié qui le souhaite, bénéficie d'un nouvel entretien de deuxième partie de carrière.

Les entreprises définissent les modalités de mise en œuvre de ces entretiens et en informent les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

Au cours de ces entretiens sont notamment examinés, avec toute personne qualifiée en gestion des ressources humaines, désignée par l'employeur :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation professionnelle et à la formation, les conditions de réalisation de la formation (notamment au regard des initiatives du salarié pour l'utilisation de son DIF, du temps de travail, et des éventuels engagements réciproques du salarié et de l'employeur) ;
- les objectifs et le projet professionnel du salarié, en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise ;
- les souhaits de mobilité ;
- la participation éventuelle à des actions de tutorat permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire ;
- l'éventuel aménagement des conditions d'emploi lié, notamment, aux obligations de solidarité familiale. Les souhaits d'aménagement de l'emploi devront être étudiés au regard des dispositifs proposés dans le présent accord et des possibilités de l'entreprise.

Pour les salariés âgés de 50 ans et plus, les formations arrêtées au cours d'un entretien de deuxième partie de carrière, visé au premier alinéa du présent article, se déroulent pendant le temps de travail.

Tous les salariés volontaires de plus de 50 ans doivent avoir passé l'entretien d'ici la fin d'application du présent accord.

Annuellement, la commission de suivi sera informée du nombre d'entretiens de seconde partie de carrière réalisés dans la branche et de la suite donnée à ceux-ci, notamment en termes d'actions de formation et de mobilité.

2. Bilan de compétences

Afin de favoriser la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, à compter de son 50^e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 2 ans dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

Chaque entreprise devra informer les salariés de plus de 50 ans de cette possibilité, notamment lors de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière.

3. Accès prioritaire aux DIF

Afin de lui permettre d'être pleinement acteur de son parcours professionnel, lorsqu'une action de formation professionnelle est déterminée en accord avec son employeur lors de l'entretien de deuxième partie de carrière, le salarié de plus de 50 ans peut éventuellement la compléter, en tout ou partie hors temps de travail, au moyen de ses droits acquis au DIF, selon les modalités pratiques définies dans l'entreprise.

Les entreprises devront accepter 100 % des demandes de DIF prioritaires des salariés de 50 ans et plus : ceux-ci pourront être effectués sur ou hors temps de travail.

De plus, 100 % des demandes de DIF des salariés de 58 ans et plus seront acceptées : ceux-ci seront effectués sur le temps de travail sauf demande contraire du salarié.

Par ailleurs, les parties signataires ont pour objectif de développer le nombre annuel des DIF utilisés par des salariés de plus de 45 ans ou dans les entreprises d'ici la fin d'application du présent accord.

4. Accès à la formation professionnelle continue

Les partenaires sociaux entendent veiller à ce que les compétences des salariés soient maintenues et développées tout au long de leur vie professionnelle en adéquation avec l'évolution de l'entreprise et de ses métiers. Il convient donc de veiller à l'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion des salariés de 45 ans et plus accédant aux formations prévues par leur entreprise.

Chaque entreprise s'engage à ce que les salariés âgés de plus de 45 ans puissent bénéficier d'actions de formation professionnelle dans les mêmes proportions que les salariés de moins de 45 ans.

5. Validation des acquis de l'expérience

La VAE est un dispositif particulièrement adapté à la valorisation des compétences acquises par les seniors au cours de leur carrière. L'entreprise peut apporter une aide matérielle et logistique au salarié engageant une VAE, selon des modalités définies à son niveau.

Chaque entreprise devra informer par écrit les salariés de plus de 50 ans de cette possibilité, notamment lors de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière.

6. Période de professionnalisation

Consciente de la nécessité d'apporter un outil de formation adapté aux enjeux du maintien dans l'emploi des seniors, la profession réaffirme le caractère prioritaire qu'elle accorde aux salariés de plus de 45 ans et plus ou ayant 20 ans d'ancienneté, dans l'accès au dispositif de la période de professionnalisation.

A l'initiative du salarié ou de l'employeur, d'un commun accord, la période de professionnalisation pourra être complétée par l'utilisation du DIF.

L'objectif est d'assurer aux personnes de 45 ans et plus ou ayant 20 ans d'ancienneté, au moins le même taux de départ en formation que les autres personnels dans chaque entreprise, avant la fin d'application de l'accord.

7. Valorisation des nouvelles formes pédagogiques

Dans un souci de favoriser l'employabilité des salariés seniors, la branche s'engage à mettre en œuvre les mesures susceptibles de favoriser la participation de chacun aux actions de formation ou parcours d'acquisition de compétences, notamment par le recours à la formation à distance.

Dans ce cadre, la branche mène une réflexion sur la mise en place de nouvelles formes pédagogiques permettant un accès plus large à un certain nombre de formations.

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que les salariés âgés de plus de 50 ans puissent bénéficier d'actions de formation professionnelle dans les mêmes proportions que les salariés de moins de 50 ans.

Les entreprises de la branche se fixent également pour objectif d'accorder une priorité aux salariés de 50 ans et plus pour l'accès à des actions de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

En articulation avec les dispositions du présent accord et au regard des besoins de formation, le salarié devra se voir proposer une action de formation dans les 3 ans.

Les entreprises transmettront au secrétariat de la CPNEF un état des actions engagées dans le cadre des dispositions du présent chapitre.

CHAPITRE V

AMÉNAGEMENT/RÉDUCTION DE LA DURÉE CONTRACTUELLE DE TRAVAIL DES FINS DE CARRIÈRE ET DE LA TRANSITION ACTIVITÉ RETRAITE

1. Aménagement du planning

Tout salarié de 55 ans et plus pourra demander un aménagement de son planning en prévision de son départ en retraite.

Selon des modalités à déterminer par accord entre le salarié et l'employeur, les horaires de travail du salarié pourront être aménagés en tenant compte du poste occupé et des contraintes de l'entreprise, dans la limite de pouvoir fonctionner à effectif constant. Cet accord prendra, si nécessaire, la forme d'un avenant au contrat de travail du salarié.

Pour les salariés de 55 ans et plus, 50 % d'acceptation des demandes avant la fin d'application de l'accord.

Pour les salariés de 60 ans et plus, 100 % d'acceptation des demandes avant la fin d'application de l'accord.

2. Réduction de la durée contractuelle de travail à la demande du salarié

Les partenaires sociaux offriront la possibilité aux salariés qui en feraient la demande de réduire leur durée contractuelle de travail sous les conditions suivantes.

Tout salarié se trouvant à moins de 8 trimestres de l'âge légal de départ en retraite à taux plein pourra demander à ce que son temps de travail soit réduit en prévision de son départ en retraite. Selon des modalités à déterminer par accord entre le salarié et l'employeur, une réduction progressive ou partielle du temps de travail du salarié pourra être organisée en tenant compte du poste occupé et des contraintes de l'entreprise. Cet accord prendra la forme d'un avenant au contrat de travail du salarié.

Il est convenu que les cotisations pour la retraite du salarié continueront à être versées par l'entreprise et le salarié sur la base de son salaire à taux plein. Les dispositions concernant ce paragraphe et le paragraphe précédent ne s'appliqueront qu'aux salariés ayant 12 années d'ancienneté dans l'entreprise.

Indicateur associé : nombre de personnes qui auront bénéficié à leur demande d'une réduction de la durée contractuelle du travail.

50 % d'acceptation des demandes avant la fin d'application de l'accord.

3. Module de préparation à la retraite et bilan retraite

L'arrivée de l'âge de la retraite est différemment vécue par les salariés. La transition de l'activité professionnelle à un mode de vie différent peut avoir des incidences sur la santé et le moral de la personne.

A ce titre, 3 ans avant l'âge auquel il pourra faire valoir ces droits à la retraite, le salarié pourra suivre un module de préparation à la retraite.

Ce module transition professionnelle abordera, notamment, des sujets tels que :

- la poursuite d'une activité associative ou paraprofessionnelle ;
- l'organisation en vue d'optimisation du patrimoine et des ressources financières ;
- l'appréhension d'un nouveau rythme de vie ;
- la mise en œuvre d'un projet professionnel.

Ces formations peuvent être organisées dans le cadre des mécanismes de la formation professionnelle, et plus particulièrement du DIF. Elles seront également proposées gratuitement au niveau de la branche par le groupe Audiens (pour les entreprises adhérentes).

La branche s'engage à faciliter les demandes des salariés de plus 57 ans souhaitant suivre un tel module. Elle organisera, en accord avec le salarié, les modalités permettant la prise en charge financière de ce module, l'organisation du temps de travail et de l'absence du salarié.

De plus, face à la complexité de la problématique retraite et afin de donner à chaque collaborateur le pouvoir et la liberté de décider de son avenir de retraité en toute objectivité, les collaborateurs de plus de 50 ans auront la possibilité de demander un point sur les droits acquis auprès des caisses de retraite.

La caisse de retraite devra envoyer un bilan.

Ce bilan comprendra, notamment, l'évaluation du montant des pensions de retraite à travers :

- un calcul de l'âge et de la date « taux plein » ;
- un calcul de la surcote/décote ;
- un calcul des conditions de départ en retraite en deçà ou au-delà de l'âge taux plein ;
- un calcul de la réversion.

CHAPITRE VI

DISPOSITIONS FINALES

Etant donné l'importance de la problématique du maintien dans l'emploi des seniors, les entreprises présenteront le présent accord aux membres des institutions représentatives du personnel, porteront à la connaissance des salariés ses dispositions et sensibiliseront l'ensemble des managers à ces enjeux, selon les modalités qui leur sont propres.

Par ailleurs, les conditions d'application du présent accord seront reprises pour les entreprises de plus de 300 salariés dans le cadre d'un accord ou d'un plan d'action.

1. Suivi de l'accord et rôle de la CPNEF

Afin de doter les différents acteurs, entreprises et salariés, de cette continuation de carrière d'éléments objectifs et généraux permettant d'évaluer les perspectives d'emploi dans la profession, la CPNEF demande à l'observatoire des métiers de la branche de procéder à des études sur l'évolution de la place des seniors dans le secteur.

La CPNEF examine également les moyens de faciliter l'accès des seniors aux contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation, DIF, VAE et bilan de compétences.

Les partenaires sociaux de la branche se réunissent chaque année, au sein de la CPNEF, afin d'examiner et d'analyser l'évolution de la population des seniors dans le secteur. Cette analyse se fera entre autre sur la base des indicateurs de suivi retenus pour chaque objectif, en fonction des éléments transmis par les entreprises concernées. Sur la base de cette analyse, la CPNEF peut proposer des ajustements aux dispositifs gérés en son sein.

Un tableau de suivi des seniors intégrant des indicateurs spécifiques aux mesures prises au terme du présent accord pourra être communiqué dans le cadre de la présentation du bilan social.

2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir dans le cas où les dispositions légales et réglementaires relatives à l'emploi des seniors viendraient à évoluer.

Si un accord de branche (contrat de génération), intégrant des dispositions relatives aux seniors, vient à entrer en vigueur, cet accord sera dès lors abrogé.

3. Champ d'application et entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de l'exploitation cinématographique de plus de 50 salariés, exception faite des entreprises ayant déjà mis en place un plan d'action ou un accord de ce type. Ces dernières se voient tout de même tenues d'appliquer les dispositions du chapitre V, paragraphes 1 et 2, du présent accord : il ne pourra pas y être dérogé.

Par ailleurs, l'ensemble des entreprises du secteur sont invitées à participer aux actions prévues au présent accord.

L'extension du présent accord sera demandée au ministre chargé du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Fait à Paris, le 20 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNCF.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

CFTC spectacle.

Brochure n° 3327

Convention collective nationale

**IDCC : 2697. – PERSONNELS DES STRUCTURES
ASSOCIATIVES CYNÉGÉTIQUES**

AVENANT N° 2 DU 6 FÉVRIER 2013

À L'ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2006 RELATIF AUX TAUX DE COTISATION
AU RÉGIME PRÉVOYANCE

NOR : ASET1350451M

IDCC : 2697

PRÉAMBULE

Il a été décidé et convenu ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, après information et consultation de la commission paritaire nationale permanente.

Article 1^{er}

Taux de cotisation au régime prévoyance

A compter du 1^{er} avril 2013, les cotisations au régime de prévoyance sont les suivantes :

- personnel non cadre : 2,14 % des tranches A et B du salaire brut soumis à cotisation ;
- personnel cadre : 2,05 % de la tranche A du salaire brut soumis à cotisation et 2,47 % des tranches B et C du salaire brut soumis à cotisation.

Article 2

Durée, dépôt et publicité

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Enfin, il sera porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Il pourra être dénoncé ou renouvelé dans les mêmes conditions que l'accord auquel il se rapporte.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 6 février 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNCF.

Syndicats de salariés :

SNPFDC FGTA FO ;

UPTEC UNSA ;

FGA CFDT.

Brochure n° 3103

Convention collective nationale

IDCC : 2121. – ÉDITION

ACCORD DU 24 JANVIER 2013

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

NOR : ASET1350440M

IDCC : 2121

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche affirment que la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique. Ils constituent des atouts pour l'entreprise, sa croissance et son dynamisme social.

Cela a conduit les négociateurs de l'édition à considérer que le cadre de toutes les négociations, quel qu'en soit le thème, doit intégrer la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'objectif de supprimer toute discrimination directe ou indirecte.

Dans un premier temps, les partenaires sociaux de l'édition ont constitué un groupe de travail pour identifier les bonnes pratiques et les incitations à développer pour rendre effectif l'objectif d'égalité et de mixité dans les domaines suivants :

- le recrutement et la mixité professionnelle ;
- la rémunération ;
- l'évolution professionnelle ;
- l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale et personnelle.

Cette étape préalable a conduit à l'élaboration du présent accord qui s'inscrit dans le prolongement des dispositions législatives et réglementaires, en particulier l'élaboration successive de diverses normes, françaises et européennes qui ont fixé le cadre légal et confirmé les principes de mixité et d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Dans le rapport de branche sur l'égalité entre les femmes et les hommes remis par le SNE, il apparaît que les femmes sont majoritaires dans le secteur de l'édition. Mais si les femmes représentent en moyenne de 72 % des effectifs de la branche, particulièrement dans le cœur de métier, le croisement des indicateurs « âge, classification, fonction, filière métier » montre la persistance d'écarts salariaux défavorables aux femmes sur certaines fonctions. Les partenaires sociaux de l'édition sont donc convaincus que la prise en compte de la mixité passe par la mise en œuvre de politiques en faveur de l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux de l'édition rappellent la nécessité :

- de former les dirigeants et leurs collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de non-discrimination et de diversité ;

- de communiquer auprès de l'ensemble des salariés leur engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité. Les partenaires sociaux ayant pour souci permanent de faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à tous les niveaux, estiment indispensable cet engagement conjoint. La branche de l'édition joue un rôle culturel et éducatif incontournable, dans la formation initiale et continue et dans la transmission des savoirs. Son engagement en faveur de l'égalité entre les sexes peut contribuer à faire disparaître les idées et comportements sexistes et autres stéréotypes culturels qui peuvent être à l'origine d'inégalités entre les femmes et les hommes ;
- d'apporter une attention soutenue aux principes de non-discrimination et de respect de la diversité dans toutes les instances paritaires au sein de la branche ;
- d'inscrire cette démarche dans un cadre général de lutte contre les discriminations, quelles qu'elles soient, et de chercher à refléter la diversité de la société française.

Les partenaires sociaux rappellent en particulier :

- qu'aucun salarié ne peut être écarté en raison de son sexe d'une procédure de recrutement ni de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise ;
- qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour un motif prohibé par la législation en vigueur.

Les partenaires sociaux de l'édition ont identifié, suivant les différents domaines liés à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, une série de moyens à mettre en œuvre dans le but d'éliminer les discriminations de genre au sein des entreprises de la branche, concernant les quatre domaines d'action énoncés précédemment.

D'une part, les partenaires sociaux de l'édition s'engagent à continuer de travailler sur un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes au niveau de la branche, permettant une meilleure identification des causes et des effets des différents types de discrimination constatées dans les entreprises. Le diagnostic de branche par filières professionnelles sera renforcé et les outils nécessaires mis en place pour mesurer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes par métiers.

D'autre part, le présent accord constitue le fil conducteur des actions concrètes à mener au sein des entreprises d'édition pour atteindre l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

1. Objectifs de progrès et moyens à mettre en œuvre dans la branche de l'édition pour atteindre et maintenir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La branche de l'édition, pour chaque domaine d'action pertinent, a retenu un objectif et définit les moyens pouvant être mis en œuvre pour l'atteindre. Il appartient aux entreprises d'articuler ces moyens dans le cadre des accords et des plans d'action engagés à leur niveau, en fonction des constats et des diagnostics établis à partir du rapport de situation comparée ou du bilan social annuel.

1.1. Développer la mixité professionnelle

Objectif

Par développement de la mixité professionnelle, il faut entendre la promotion de l'accès des femmes et des hommes aux mêmes fonctions, notamment dans les fonctions d'encadrement, ce qui implique de veiller à ce que la mixité soit un objectif à atteindre dans toutes les filières métiers et à tous les niveaux de fonctions et responsabilités. Pour favoriser cette mixité, le recrutement apparaît une phase déterminante dans la lutte contre les discriminations et pour l'égalité professionnelle, la diversité et la mixité des métiers.

*Moyens à mettre en œuvre pour atteindre l'objectif,
dans le cadre de bonnes pratiques*

Il appartient aux entreprises d'articuler ces moyens dans le cadre des accords ou des plans d'action devant être mis en œuvre à leur niveau en fonction des constats et diagnostics établis à partir du rapport de situation comparée ou du bilan social annuel.

Le processus de recrutement doit se dérouler de manière identique pour les femmes et les hommes, en se limitant à la seule recherche de compétences, de qualifications et d'expérience professionnelle.

Les représentations et les stéréotypes liés au sexe, reconnaissant habituellement des aptitudes particulières aux femmes et aux hommes, ne doivent en aucun cas être le prétexte pour les recruter ou les affecter uniquement sur les mêmes postes, activités et filières métiers.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou d'une période de formation en entreprise en raison de critères discriminants comme le sexe, l'orientation sexuelle, la situation de famille ou l'état de grossesse (art. L. 1132-1 du code du travail).

Toute question spécifique posée uniquement aux femmes (projet de maternité, charges familiales...) doit être proscrite.

Les offres d'emploi, à usage externe, et les descriptions de poste ou de fonction, à usage interne, doivent être conçues et rédigées de telle manière que les emplois, postes ou fonctions concernés soient également accessibles et attractifs pour les femmes et pour les hommes. Elles doivent être non discriminantes, rédigées de manière non sexuées et ne véhiculer aucun stéréotype lié au sexe, à l'âge ou tout autre critère hors la présentation objective des caractéristiques du poste, les compétences et expériences requises.

Lorsque l'employeur fait appel au concours de cabinets de recrutement externe, il veille au respect de l'application de ces principes.

1.2. Assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Objectif

Les partenaires sociaux entendent promouvoir le respect du principe essentiel de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de même valeur.

Il est ainsi rappelé que la loi définit des travaux de même valeur comme étant ceux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, ainsi que de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Moyens à mettre en œuvre pour atteindre l'objectif

Il appartient aux entreprises d'articuler ces moyens dans le cadre des accords ou des plans d'action devant être mis en œuvre à leur niveau en fonction des constats et diagnostics établis à partir du rapport de situation comparée ou du bilan social annuel :

- mettre en œuvre des outils et une méthodologie permettant de mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes ;
- prévoir tout mécanisme permettant de résorber les écarts salariaux entre les femmes et les hommes, constatés notamment à l'occasion des négociations annuelles obligatoires ; les entreprises peuvent s'inspirer de solutions pratiques mises en œuvre dans ce domaine telles que :
 - la constitution d'une enveloppe spécifique dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, affectée à la réduction du différentiel global de salaire entre les femmes et les hommes ;
 - la mise en place d'une grille de minima d'entreprise, revalorisée chaque année dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire et tenant compte de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise ;

- sensibiliser les managers à la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant les révisions de salaire ;
- veiller à l'équilibre des rémunérations entre les femmes et les hommes dans les processus de recrutement ;
- veiller à ce que les temps partiels ne soient pas pénalisants pour la gestion des rémunérations. Pour ce faire, il convient de mettre en place pour des fonctions identiques un suivi de l'évolution des salaires à temps plein et à temps partiel ;
- optimiser l'utilisation des documents et éléments remis aux interlocuteurs sociaux, afin d'assurer un suivi régulier et cohérent des indicateurs d'égalité salariale ;
- appliquer la garantie d'évolution salariale aux salariés concernés par les congés de maternité, de paternité, d'adoption.

Les partenaires sociaux rappellent à cet égard que la rémunération de ces salariés doit être majorée, à l'issue de leurs congés spécifiques, des augmentations générales, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues, pendant la durée de leur congé, par les autres salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise.

Cette garantie d'évolution salariale peut être étendue aux salariés concernés par un congé parental d'éducation.

1.3. Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale et privée

Objectif

Les partenaires sociaux entendent soutenir et promouvoir les actions concrètes favorisant l'évolution culturelle en faveur d'une répartition plus équilibrée des charges et obligations familiales entre les femmes et les hommes.

Dans le champ de l'activité professionnelle, il s'agit essentiellement de ne pas pénaliser les femmes ou les hommes au niveau de leurs conditions de travail, niveau de rémunération, évolution de carrière, en raison de leurs responsabilités familiales.

Moyens à mettre en œuvre pour atteindre l'objectif

Il appartient aux entreprises d'articuler ces moyens dans le cadre des accords ou des plans d'action devant être mis en œuvre à leur niveau en fonction des constats et diagnostics établis à partir du rapport de situation comparée ou du bilan social annuel :

- faciliter la mixité des responsabilités familiales et, pour ce faire, mettre en place des conditions favorisant la prise du congé de paternité ; les entreprises d'édition sont incitées à compléter les indemnités journalières prévues par l'article L. 331-8 du code de la sécurité sociale, de sorte que l'intégralité de la rémunération des bénéficiaires du congé de paternité soit maintenue pendant toute la durée du congé. Les entreprises sont également incitées à accorder une durée de congé plus longue que celle prévue par la loi ;
- planifier des réunions de travail compatibles avec les contraintes familiales des salariés ;
- favoriser, tant pour les hommes que pour les femmes, les meilleures conditions pour l'accès au temps partiel choisi (répartition des horaires, conditions de travail et diminution réelle de la charge de travail) sans pénaliser les évolutions de carrière et de salaire ;
- garantir les mêmes droits à formation pour les salarié(e)s à temps partiel en tenant compte de leurs jours d'absence pour positionner les jours de formation d'un stage ;
- redéfinir les objectifs, les missions et la charge de travail en fonction de la réalité du temps de travail, lors d'un passage à temps partiel ;

- utiliser les dispositifs existants en matière d'ARTT dans les entreprises, et les réorienter, le cas échéant, pour favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale et privée ;
- recueillir l'accord préalable des salariés en congé parental ou de maternité pour leur permettre l'accès aux informations relatives à la vie de l'entreprise durant leurs congés, par la communication de leurs coordonnées électroniques ;
- favoriser la continuité de la couverture complémentaire santé pour les salariés concernés par des congés liés à la maternité ou à la paternité ;
- prendre en compte dans l'organisation et l'aménagement du temps de travail des entreprises les besoins liés au soutien familial (longue maladie d'un conjoint, d'un parent, d'un enfant, dépendance, enfant malade...) ;
- favoriser l'utilisation des nouvelles technologies de communication (visioconférence...) pour réduire les contraintes liées aux temps de transport ;
- sensibiliser l'encadrement à la gestion du temps des équipes pour favoriser une réelle conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et privée ;
- au retour des congés de maternité ou parentaux de plus de 1 an et sur demande du salarié, organiser un entretien avec sa hiérarchie pour déterminer son projet professionnel, ses conditions de retour au travail, les formations de mise à niveau ou de développement des compétences lui assurant un développement de carrière.

A cet égard, il est rappelé que les salariés qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé de maternité (art. L. 1225-27 du code du travail) ou d'un congé parental d'éducation (art. L. 1225-57 du code du travail) ont droit à un entretien avec leur employeur concernant leur reprise d'activité ou leur orientation professionnelle.

A titre d'exemple, les partenaires sociaux ont identifié un certain nombre de bonnes pratiques appliquées dans des entreprises d'édition :

- congé enfant malade rémunéré ;
- autorisation d'absence, avec maintien de la rémunération pour les futurs pères, afin d'assister aux trois visites prénatales obligatoires ;
- aménagement d'horaires pour parents d'enfants de moins de 3 ans ;
- mise en place du télétravail sur une durée déterminée pour des salariés de plus de 55 ans à raison de 1 jour par semaine, pour les salariés confrontés à une situation personnelle exceptionnelle (maladie ou maternité), pour les salariés en situation de handicap, pour les salariés confrontés à une inaptitude temporaire ;
- accès facilité au temps partiel choisi à l'issue d'un congé parental, ou pour tout parent d'un enfant de moins de 6 ans ;
- entretien obligatoire lors de toute prise de temps partiel pour adapter la charge de travail ;
- octroi de 3 jours de formation au retour d'un congé parental ou de maternité ;
- entretien professionnel au départ en congé parental et, pour le congé parental partiel, évaluation de la charge de travail ;
- facilitation du retour au temps plein pour les congés parentaux à temps partiel. A cette fin, le recours au temps partiel peut être défini pour une durée déterminée ;
- application des augmentations générales aux salarié(e)s revenant de congé parental à temps plein.

1.4. Egalité professionnelle et évolution professionnelle

Objectif

Les partenaires sociaux entendent favoriser un égal accès des femmes et des hommes à toutes les fonctions de l'entreprise, y compris les fonctions d'encadrement et de direction.

Moyens à mettre en œuvre pour atteindre l'objectif

Il appartient aux entreprises d'articuler ces moyens dans le cadre des accords ou des plans d'action devant être mis en œuvre à leur niveau en fonction des constats et diagnostics établis à partir du rapport de situation comparée ou du bilan social annuel :

- veiller à ce que les absences pour congé maternité, paternité, parental ou d'adoption, ainsi que l'exercice d'une activité à temps partiel ne fassent pas obstacle à l'évolution de carrière, selon les opportunités internes et les compétences des intéressés ;
- ouvrir aux femmes et aux hommes, à compétences égales, les mêmes postes à tous les niveaux hiérarchiques ;
- assurer la parité dans les fonctions d'encadrement et de direction. A cette fin, le taux d'encadrement des femmes (nombre de femmes occupant des fonctions de managers sur le total des fonctions managériales de l'entreprise) est un indicateur dont le suivi est pertinent ;
- mettre en place les outils de gestion de carrière et de formation permettant d'assurer la promotion professionnelle des femmes.

2. Suivi de l'égalité professionnelle au sein de la branche de l'édition

Le suivi des objectifs et moyens effectivement mis en œuvre est assuré au moyen du rapport annuel de branche et des indicateurs pertinents négociés qu'il contient.

Il importe en conséquence que les responsables RH et/ou les directions des entreprises de la branche participent effectivement à l'élaboration de ce rapport à travers l'enquête annuelle qui leur est adressée par le SNE. Le rapport annuel de branche permet de mesurer notamment :

- la structure des qualifications professionnelles par sexe et la mixité professionnelle au sein des métiers ;
- l'accès aux dispositifs permettant aux salariés de concilier la vie professionnelle et la vie familiale (congés parentaux, etc.) ;
- l'égal accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle ;
- l'égalité salariale.

3. Mise en œuvre d'une méthodologie de progrès dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La branche propose une méthode permettant de faire progresser, par la négociation dans les entreprises, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Définition de la méthode

a) Mise en place d'outils nécessaires pour mesurer les écarts de situation au sein de l'entreprise. Il s'agit d'indicateurs précis et, notamment, ceux figurant dans le rapport de branche. Ces indicateurs doivent permettre aux entreprises de disposer des informations nécessaires pour identifier les axes de progrès pertinents.

Ils faciliteront ainsi la détermination :

b) De domaines d'action. A la date de la signature du présent accord, les textes en vigueur relatifs aux négociations sur le sujet dans les entreprises proposent huit domaines : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective, articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale ;

c) D'objectifs pour chacun d'eux ;

d) De mesures concrètes ;

e) D'un dispositif de suivi à partir des indicateurs sélectionnés.

Dans ce cadre, l'entreprise soumise à l'obligation de négocier devra déterminer au moins trois domaines d'action pour celles employant 50 à 300 salariés et quatre domaines d'action pour les plus de 300 salariés à choisir parmi les mieux adaptés à sa propre situation.

4. Rappel des règles légales récentes applicables aux entreprises en matière d'égalité professionnelle

Il s'agit notamment de :

- la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, dont le volet consacré à l'égalité professionnelle fait obligation aux entreprises d'au moins 50 salariés de négocier et conclure un accord relatif à l'égalité professionnelle, à défaut d'avoir engagé un plan d'action ;
- le décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 précise le contenu de l'accord ou du plan d'action : l'accord ou le plan d'action doit prévoir des objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre sur au moins deux domaines pour les entreprises de moins de 300 salariés et d'au moins trois domaines pour celles de 300 salariés et plus, parmi les suivants : l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail, la rémunération effective, l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale ;
- le décret n° 2011-1830 du 6 décembre 2011 relatif au contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle institue un « contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».

Ce contrat s'adresse aux entreprises, sans condition de seuil d'effectif, pour aider au financement d'un plan d'actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois. Il peut, notamment, aider au financement d'actions de formation et d'adaptation au poste de travail dans des métiers majoritairement occupés par les hommes ;

- la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir (art. 6). La loi crée deux nouvelles obligations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les entreprises, à partir du 1^{er} janvier 2013 :
 - à compter du 1^{er} janvier 2013, les entreprises d'au moins 300 salariés qui n'auront pas conclu d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devront attester de ce défaut d'accord dans un procès-verbal de désaccord (art. L. 2242-5-1 du code du travail) ;
 - les plans d'action sur l'égalité hommes-femmes mis en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2013 doivent être transmis à l'autorité administrative (art. L. 2323-47 et L. 2323-57 du code du travail). Cette obligation concerne toutes les entreprises de 50 salariés et plus.

Des informations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doivent figurer :

- au rapport sur la situation économique de l'entreprise pour les entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés (art. L. 2323-47 et R. 2323-8 et suivants du code du travail) ;
- au rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise pour les entreprises de 300 salariés et plus (art. L. 2323-57 et R. 2323-12 et suivants du code du travail).

Le plan d'action en faveur de l'égalité hommes-femmes élaboré par l'employeur doit être intégré dans ces rapports.

- le décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le décret augmente le nombre minimum de domaines d'action qui doivent être pris en compte dans les accords collectifs et les plans d'actions.

Pour les entreprises de 50 à 300 salariés, ce nombre passe de deux à trois et pour les entreprises de plus de 300 salariés, ce nombre passe de trois à quatre.

Le décret rend obligatoire la rémunération parmi les domaines d'actions devant figurer dans les accords et plans d'action.

Les plans d'action doivent être déposés auprès de l'autorité administrative. Le décret précise que ce dépôt a lieu auprès de la DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

5. Durée. – Révision. – Dénonciation. – Dépôt

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective (art. 2 de la convention collective de l'édition).

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail. La partie la plus diligente remet également un exemplaire de l'accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature sur la base du volontariat et à compter de la date de son extension pour toutes les entreprises de la branche de l'édition. En même temps que le dépôt effectué dans les conditions ci-dessus définies, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Fait à Paris, le 24 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNE.

Syndicats de salariés :

CFDT livre ;

SNPELAC CFTC ;

FEC CGT-FO ;

F3C CFDT ;

SNELD CFE-CGC ;

FFSCEGA CFTC ;

SNPEP FO ;

FCC CFE-CGC.

Brochure n° 3288

Convention collective nationale
IDCC : 1944. – PERSONNEL NAVIGANT TECHNIQUE
DES EXPLOITANTS D'HÉLICOPTÈRES

AVENANT N° 17 DU 15 FÉVRIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1^{ER} JANVIER 2013

NOR : ASET1350458M
IDCC : 1944

Entre :
Le SNEH,
D'une part, et
La FNST CGT ;
La FEETS FO,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet et date d'application

Le présent avenant porte sur la mise à jour de la grille des salaires de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères, afin de tenir compte de l'inflation constatée en 2012 et les prévisions 2013.

Article 2

Salaires à compter du 1^{er} janvier 2013

Les parties sont convenues de fixer les valeurs figurant à l'article 14.B de l'annexe I de la convention collective nationale, comme indiqué ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2013.

(En euros.)

FONCTION EXERCÉE DANS L'ENTREPRISE	PPH / CPL(H)	PPH IFR / CPL(H) IR	PLH / ATPL(H)
Salaire brut de base sans ancienneté	2 931	3 575	4 572
Salaire brut de base avec application de la clause d'ancienneté définie dans la convention pour :			
2 ans	2 990	3 647	4 664
3 ans	3 019	3 683	4 710
4 ans	3 049	3 718	4 755

FONCTION EXERCÉE DANS L'ENTREPRISE	PPH / CPL(H)	PPH IFR / CPL(H) IR	PLH / ATPL(H)
5 ans	3 078	3 754	4 801
6 ans	3 107	3 790	4 847
7 ans	3 136	3 826	4 893
8 ans	3 166	3 861	4 938
9 ans	3 195	3 897	4 984
10 ans	3 224	3 933	5 030
11 ans	3 254	3 969	5 075
12 ans	3 283	4 004	5 121
13 ans	3 312	4 040	5 167
14 ans	3 342	4 076	5 213
15 ans	3 371	4 112	5 258

Pour les pilotes agricoles :

(En euros.)

Pour 330 heures de vol par an	2 311
Prime horaire de vol entre 330 et 500 heures de vol	59

Abattement de 20 % et d'une durée maximale de 18 mois pour les pilotes ayant moins de 1 200 heures de vol (dont 50 % faites sur hélicoptère).

Article 3

Primes résultant de l'annexe II à compter du 1^{er} janvier 2013

Il résulte de l'application de l'annexe II du 18 juillet 2003 à la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères, étendue par l'arrêté du 26 décembre 2003, que les aspects de la rémunération mentionnés à l'article 14 de cette annexe sont modifiés comme suit :

« Une prime brute mensuelle (au prorata de la période d'emploi correspondant aux activités) en contrepartie des spécificités et contraintes qui résultent de cette annexe II, notamment les services de nuit, est établie :

- dans le cas des activités définies aux articles 3.1 et 3.2 de l'annexe II, à un montant mensuel de 425,46 € ;
- dans le cas des activités définies à l'article 3.3 de l'annexe II, à un montant mensuel de 468 €. »

Article 4

Clause de revoyure

Les parties conviennent de se réunir en septembre 2013 pour étudier l'opportunité de compléter le présent avenant, au regard de l'évolution du pouvoir d'achat sur l'année 2013.

Article 5

Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque signataire peut en demander la révision, conformément aux dispositions du code du travail, ou peut le dénoncer dans les conditions et délais prévus au code du travail.

Article 6

Organisation du droit d'opposition

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent avenant disposent d'un délai de 15 jours pour exercer leur droit d'opposition dans les conditions prévues par la législation et la jurisprudence, à compter de la notification de l'avenant conformément aux dispositions du code du travail.

Article 7

Formalité de dépôt et d'extension

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées audit code.

Fait à Paris, le 15 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
ENSEIGNEMENT PRIVÉ SOUS CONTRAT

ACCORD DU 4 MAI 2011
RELATIF À LA PRÉVOYANCE DES PERSONNELS CADRES ET ASSIMILÉS
NOR : ASET1350463M

PRÉAMBULE

Un régime de prévoyance obligatoire au niveau national garantissant les risques incapacité, invalidité et décès a été instauré par l'accord du 28 novembre 2005.

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

A cet effet, les dispositions du présent accord révisent les dispositions de l'accord de prévoyance des cadres du 28 novembre 2005 et s'y substituent.

Article 1^{er}

Objet

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

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

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

La mutualisation du risque est opérée par le biais d'un système de réassurance organisé avec les organismes assureurs désignés, en accord avec les parties au présent accord.

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

Le contrat d'assurance national des cadres et assimilés, définissant notamment les prestations et leurs modalités d'application, est joint au présent accord (pièce n° 1).

Conformément aux dispositions légales, les organismes assureurs rédigent une notice d'information unique (pièce n° 2) résumant les prestations et expliquant les droits et obligations des bénéficiaires et des établissements. La notice d'information et toute version modifiée sera remise aux établissements par l'organisme assureur pour diffusion obligatoire aux salariés.

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

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

Article 2

Champ d'application

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

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

Article 3

Bénéficiaires du régime

3.1. Définition des bénéficiaires

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

3.2. Conditions de travail effectif et d'ancienneté

Pour bénéficier des garanties incapacité et invalidité, le salarié doit, à la date d'arrêt de travail, justifier de 1 mois au moins de travail effectif au cours des 18 derniers mois dans un ou plusieurs établissements relevant du champ d'application de l'accord.

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

Cette condition ne s'applique pas :

- pour l'ouverture du droit à la garantie « décès et IAD » ;
- si l'état d'incapacité ou d'invalidité résulte d'un accident de travail survenu après l'embauche dans l'établissement ou d'une maladie professionnelle contractée dans l'établissement ;
- si le salarié justifie d'au moins 1 an d'ancienneté dans un ou plusieurs établissements relevant du champ d'application de l'accord.

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

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

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

3.3. Franchise

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 1 an, le bénéfice des prestations « incapacité et invalidité » dues au titre du présent régime commence au 91^e jour d'arrêt de travail.

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

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

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

3.4. Dispositions particulières s'agissant des salariés dont le contrat de travail est suspendu

3.4.1. Suspension rémunérée ou indemnisée

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

3.4.2. Congé parental d'éducation ou période d'activité à temps partiel pour élever un enfant

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

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

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

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

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

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

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

3.4.3. Autres congés non rémunérés

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

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

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

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

3.5. Dispositions particulières s'agissant des salariés bénéficiant d'un régime de préretraite progressive

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

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

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

3.6. Dispositions particulières s'agissant des salariés dont le contrat de travail est rompu

3.6.1. Préretraite totale

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

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

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

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

3.6.2. Chômage

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

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

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

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

Article 4

Prestations

Les prestations faisant l'objet du présent accord sont celles prévues par le contrat d'assurance national des cadres et assimilés (pièce n° 1).

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

Elles sont résumées dans la notice d'information (pièce n° 2) et regroupées dans les catégories suivantes :

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

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

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

Article 5

Financement

5.1. Assiette

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

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

5.2. Taux et répartition de la cotisation

La cotisation servant au financement du régime de prévoyance « incapacité-invalidité-décès » s'élève à un montant correspondant à 2,05 % du salaire brut visé à l'article 5.1.

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

(En pourcentage.)

GARANTIE	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉ
Incapacité		0,41
Invalidité	0,60	0,14
Décès et IAD	0,90	

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

Article 6

Organismes assureurs

Les organismes désignés pour assurer la couverture des risques incapacité-invalidité-décès sont :

- AG2R Prévoyance ;
- APICIL Prévoyance ;
- Arpège Prévoyance ;
- Uniprévoyance ;
- CARCEL Prévoyance ;
- SERVIR Mutuelle.

Conformément à l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale, les parties signataires du présent accord devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix des organismes assureurs désignés ci-dessus. A cet effet, elles se réuniront 6 mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les présentes dispositions n'interdisent pas aux parties, avant l'expiration de cette période quinquennale, de modifier la désignation des organismes assureurs.

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

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

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

Article 7

Commissions paritaires

7.1. Commission paritaire nationale de prévoyance des cadres et assimilés (CPNPCA)

7.1.1. Composition et missions générales

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

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

La commission paritaire nationale de prévoyance des cadres et assimilés :

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

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

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

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

Elle peut également être saisie par les commissions paritaires (inter)régionales, (inter)départementales ou (inter)diocésaines.

7.1.2. Evolution du régime

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

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

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

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

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

7.2. Commission paritaire (inter)régionale, (inter)départementale ou inter(diocésaine) de prévoyance des cadres et assimilés

Les commissions paritaires régionales et départementales ci-dessous désignées CPRPCA/CPDPCA sont constituées à l’image de la commission paritaire nationale de prévoyance des cadres et assimilés.

Par délégation de la commission paritaire nationale de prévoyance des cadres et assimilés, la CPRPCA/CPDPCA assure le relais au niveau local.

A ce titre :

- elle émet un avis sur les difficultés pouvant survenir localement dans l’application de l’accord national ou le traitement des dossiers des bénéficiaires ;
- elle peut être saisie en cas de litiges dans l’application du présent accord ou du contrat d’assurance national.

En cas de désaccord persistant ou de nécessité d’une interprétation du texte national, le litige sera porté devant la commission paritaire nationale de prévoyance des cadres et assimilés ;

- dans le cadre des grandes orientations définies par la commission paritaire nationale de prévoyance des cadres et assimilés pour les fonds sociaux, elle assure la liaison entre le participant et l’organisme assureur et elle émet un avis sur les dossiers de demandes. Elle rend compte annuellement à la CPNPCA ;
- la CPRPCA/CPDPCA veille à garantir localement un lien avec les organismes assureurs dans le présent accord ; à cet effet, elle assure un service d’assistance technique au profit des établissements et des bénéficiaires.

La CPRPCA/CPDPCA peut, de façon distincte, conclure et suivre des accords spécifiques prévoyant des garanties supplémentaires et les cotisations afférentes. Ces garanties supplémentaires n'entrent ni dans la solidarité nationale ni dans la gestion du suivi prévues par le présent accord.

Article 8

Fonds social

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

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

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

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

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

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

Article 9

Information des salariés

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

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

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

Article 10

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2011.

Article 11

Révision et dénonciation

11.1. Révision

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

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

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

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

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

11.2. Dénonciation

Les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer, dans les conditions prévues par le code du travail, moyennant un préavis de 3 mois. Cette dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et au président de la commission paritaire nationale de prévoyance des cadres et assimilés .

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

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

Article 12

Dépôt et publicité

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

Fait à Paris, le 4 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNOGEC ;
SNCEEL ;
UNETP ;
SYNADIC ;
SYNADEC.

Syndicats de salariés :

SPELC ;
FEP CFDT ;
SNPEFP CGT ;
SYNEP CFE-CGC ;
SNEC CFTC ;
FNEC FP FO.

ANNEXE I

PIÈCE N° 1. – CONTRAT D'ASSURANCE NATIONAL DES CADRES ET ASSIMILÉS

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article I.1

Objet du contrat

Le présent contrat d'assurance national a pour objet la mise en œuvre des garanties de prévoyance du personnel cadre et assimilé des établissements d'enseignement privé entrant dans le champ d'application de l'accord de prévoyance du 4 mai 2011, ci-après annexé, à savoir l'ensemble des salariés cadres et assimilés sous contrat de travail à la date d'effet de l'adhésion ainsi que ceux embauchés ultérieurement dans la catégorie.

Les cadres et assimilés sont ceux définis à l'accord de prévoyance du 4 mai 2011.

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

- de l'accord de prévoyance des personnels cadres et assimilés du 4 mai 2011 régissant les rapports employeurs/salariés, signé par les partenaires sociaux ;
- du présent contrat d'assurance national, souscrit auprès de chacun des organismes assureurs désignés dans l'accord de prévoyance des personnels cadres et assimilés du 4 mai 2011, par les signataires dudit accord ;
- du bulletin d'adhésion signé par l'adhérent et l'organisme assureur ;
- d'un système, mis en place avec l'accord et sous le contrôle des partenaires sociaux, de réassurance, de rétrocession de réassurance et de conventions de gestion techniques et administratives, organisant la mutualisation professionnelle de la couverture et la gestion du régime entre l'ensemble des organismes désignés dans l'accord de prévoyance du 4 mai 2011.

Les organismes assureurs désignés se sont engagés à proposer l'adhésion à ce contrat à l'ensemble des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord sur la base d'un modèle unique, à l'exception des nécessaires adaptations résultant des différences entre les codes de la mutualité et de la sécurité sociale. Il en ira de même des procédures d'adhésion et des différents documents contractuels.

Les établissements relevant de l'accord de prévoyance des personnels cadres et assimilés du 4 mai 2011 doivent obligatoirement adhérer à effet du 1^{er} janvier 2011 à ce contrat d'assurance national proposé par un des organismes désignés.

Il fait suite et se substitue à celui précédemment souscrit par l'établissement pour l'application de l'accord du 28 novembre 2005 auprès du même assureur. La signature du bulletin d'adhésion au présent contrat par chaque établissement vaut, d'un commun accord des parties, résiliation du contrat précédent.

Le maintien des garanties aux salariés en incapacité ou en invalidité dont le contrat de travail n'est pas rompu et des prestations dues au titre du contrat précédent sera organisé dans le cadre du présent contrat comme il est dit à l'article I.4 du présent contrat.

Le présent contrat ne pourra être modifié sans l'accord préalable de la commission paritaire nationale de prévoyance.

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

Il en sera de même pour tout accord paritaire local.

Pour l'application du présent contrat :

- le mot « organisme assureur » désigne la mutuelle ou l'institution de prévoyance garantissant les prestations ;
- le mot « adhérent » désigne l'employeur, personne physique ou personne morale, adhérente au présent contrat ;
- le mot « souscripteur » désigne les partenaires sociaux signataires de l'accord de prévoyance du 4 mai 2011 et du présent contrat ;
- le mot « participant » désigne le salarié assuré ;
- le mot « bénéficiaire » désigne la personne qui perçoit les prestations détaillées dans le présent contrat.

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

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

La commission paritaire nationale de prévoyance des cadres et assimilés peut autoriser l'adhésion des organismes contribuant au fonctionnement des établissements d'enseignement privé adhérent à l'un des organismes employeurs signataires de l'accord de prévoyance des personnels cadres et assimilés du 4 mai 2011 dans les conditions prévues à l'article I.2, alinéa 2, dudit accord.

Article I.2

Adhésion de l'établissement au présent contrat

Pour adhérer au présent contrat, l'établissement remplit et signe un bulletin d'adhésion établi selon un modèle national.

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

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

L'organisme assureur met à disposition de l'adhérent ses statuts afin notamment de l'informer des modalités de la participation de l'adhérent et des participants à la gouvernance de l'organisme assureur. Si l'organisme assureur est mutualiste, il transmet ses statuts à l'adhérent pour diffusion auprès des participants.

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

Article I.3

Durée, révision et résiliation

I.3.1. Durée

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

I.3.2. Révision

Conformément aux dispositions de l'accord de prévoyance du 4 mai 2011, le contrat d'assurance national est susceptible d'évoluer via la rédaction d'avenants dans le cadre de la commission paritaire nationale de prévoyance.

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

I.3.3. Résiliation du contrat d'assurance national

Les parties au présent contrat peuvent le résilier.

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

L'organisme assureur adressera la lettre recommandée avec avis de réception au président de la commission paritaire nationale de prévoyance, qui en communiquera la teneur aux autres parties signataires de l'accord de prévoyance des personnels cadres et assimilés du 4 mai 2011.

Les signataires de l'accord de prévoyance des personnels cadres et assimilés du 4 mai 2011 notifieront cette résiliation par lettre recommandée avec avis de réception auprès de l'organisme assureur via un mandat donné à deux d'entre eux appartenant chacun à un collège.

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

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

Les partenaires sociaux signataires de l'accord de prévoyance des personnels cadres et assimilés du 4 mai 2011 pourront demander le transfert des provisions mathématiques des rentes et prestations périodiques en cours de service et dont le fait générateur s'est produit pendant l'application du présent contrat auprès de l'un ou de plusieurs organismes assureurs désignés, sur la base des prestations au niveau atteint à la date de résiliation et des paramètres techniques réglementaires en vigueur à cette date.

I.3.4. Résiliation de l'adhésion

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

L'adhésion prend fin lorsqu'il n'y a plus de participant entrant dans le champ d'application du présent contrat. La résiliation entraîne à sa date d'effet la cessation des garanties, sauf maintien des prestations dans les conditions de l'article I.4 « Prise en charge des risques en cours ».

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

Article I.4

Prise en charge des risques en cours

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

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

Les parties conviennent d'organiser, en application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evin), de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 relative à la protection complémentaire et de la loi n° 2001-624 du 21 juillet 2001, la prise en charge des sinistres en cours par les organismes assureurs désignés à l'article 6 de l'accord du 4 mai 2011, dans les conditions suivantes :

Pour les établissements précédemment assurés au titre de l'accord du 28 novembre 2005 auprès d'un des organismes assureurs désignés à l'article 6 de l'accord du 4 mai 2011 :

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

Pour les établissements précédemment assurés auprès d'un organisme assureur non désigné à l'article 6 de l'accord du 4 mai 2011 :

- les organismes assureurs désignés garantissent la revalorisation annuelle future des prestations périodiques en cours de service à la date d'adhésion au présent contrat ;
- les organismes assureurs désignés prennent en charge également le différentiel des garanties décès pour les salariés définis ci-dessus dont le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion au présent contrat ;
- les organismes assureurs désignés prennent en charge, le cas échéant, le différentiel de 1/10 des provisions décès pour les salariés dont le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion au présent contrat et qui sont en arrêt de travail à cette date avec une origine d'arrêt antérieure au 1^{er} janvier 2002.

Pour les établissements non précédemment assurés qui viendraient à appliquer l'accord du 4 mai 2011 et à souscrire le présent contrat :

- les organismes assureurs désignés garantissent la prise en charge et la revalorisation annuelle des prestations périodiques des personnes en arrêt de travail inscrites aux effectifs à la date d'adhésion au présent contrat.

Article I.5

Redressement, sauvegarde, liquidation judiciaire

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

3 mois, la portion de cotisation afférente au temps pendant lequel l'organisme assureur ne couvre plus le risque étant restituée au débiteur.

Article I.6

Cessation et suspension des garanties

I.6.1. Cessation des garanties

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

- résiliation du présent contrat national d'assurance ou de l'adhésion ;
- rupture du contrat de travail du participant sous réserve des dispositions du présent contrat en cas de préretraite progressive, de préretraite totale, de licenciement économique ou pour inaptitude avec impossibilité de reclassement ;
- sortie du participant du champ d'application du présent contrat ;
- liquidation de la retraite de sécurité sociale, sauf cumul emploi-retraite dans les établissements et organismes visés dans l'accord de prévoyance des personnels cadres et assimilés du 4 mai 2011.

I.6.2. Suspension des garanties

Congé parental d'éducation. – Temps partiel d'éducation

Autres congés non rémunérés

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

Les modalités de ce maintien sont définies à l'annexe 3.

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

En application de l'article 3.6.2 de l'accord de prévoyance des personnels cadres et assimilés du 4 mai 2011, la garantie « décès et IAD » est maintenue, sans contrepartie de cotisation, pendant 12 mois à compter de la fin du contrat de travail, pour tout salarié en chômage total bénéficiant d'une allocation de Pôle emploi suite à un licenciement pour inaptitude à l'emploi sans possibilité de reclassement ou licenciement pour motif économique.

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

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

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

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

Article I.7

Cotisations

Les taux et la répartition de la cotisation sont fixés dans l'accord de prévoyance des personnels cadres et assimilés du 4 mai 2011. Ils sont identiques et ouvrent droit à des prestations identiques.

Ils sont rappelés dans le bulletin d'adhésion.

Les parties au présent contrat peuvent s'accorder sur la création et la durée d'un taux d'appel dans les conditions prévues dans l'accord de prévoyance des personnels cadres et assimilés du 4 mai 2011.

Article I.8

Assiette des cotisations

En application de l'article 5.1 de l'accord de prévoyance des personnels cadres et assimilés du 4 mai 2011, l'assiette des cotisations est le salaire brut servant de base à la déclaration annuelle des salaires transmise à l'administration fiscale, sous réserve des dispositions prévues aux différentes annexes.

Article I.9

Païement des cotisations

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

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

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

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

Article I.10

Non-paiement des cotisations

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

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

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

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

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

Article I.11

Bordereau nominatif annuel, formalités

I.11.1. L'adhérent fait parvenir à l'organisme assureur, au plus tard au 31 janvier suivant la fin de chaque exercice, sa DADS.

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

I.11.2. L'adhérent informera l'organisme assureur de toute transformation intervenant dans sa situation juridique ou économique dans les meilleurs délais.

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

Article I.12

Prestations

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

Article I.13

Prescription

Toute action dérivant du présent contrat ou de l'adhésion se prescrit par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Toutefois, ce délai ne court :

- en cas de réticence, omission, déclaration fausse ou inexacte sur le risque couru, que du jour où l'organisme assureur en a eu connaissance ;
- en cas de réalisation du risque, que du jour où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils prouvent qu'ils l'ont ignoré jusque-là.

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

La prescription est portée à :

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

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

Article I.14

Assiette des prestations

I.14.1. Garantie décès-invalidité absolue et définitive

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

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

I.14.2. Garantie incapacité de travail-invalidité permanente

L'assiette de calcul des prestations est égale aux salaires nets perçus au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit à prestations, c'est-à-dire aux salaires bruts déclarés à l'administration fiscale, déduction faite des cotisations sociales salariales.

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

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

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

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

I.14.3. Dispositions communes

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

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

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

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

Article I.15

Exclusions, risques non garantis

Les garanties décès s'appliquent sans restriction territoriale, quelle qu'en soit la cause.

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

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

Article I.16

Notice d'information

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

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

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

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

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

Article I.17

Election de domicile

Pour la souscription et l'exécution des adhésions établies en vue de l'application de l'accord de prévoyance des personnels cadres et assimilés du 4 mai 2011, les adhérents doivent faire obligatoirement election de domicile en France ou dans un pays membre de l'Union européenne.

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

Article I.18

Législation relative au traitement des données à caractère personnel

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

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

Article I.19

Recours contre tiers responsable

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

Article I.20

Contrôle de l'organisme assureur

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

Article I.21

Fausse déclaration

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

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

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

Article I.22

Médiation

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

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

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

TITRE II

GARANTIES

CHAPITRE I^{ER}

GARANTIE DÉCÈS-INVALIDITÉ ABSOLUE ET DÉFINITIVE (IAD)

Article II.1

Objet de la garantie

La garantie décès a pour objet, si un participant décède ou est atteint, pendant la durée de l'assurance, d'une invalidité absolue et définitive, le paiement aux bénéficiaires désignés d'un capital, sous réserve des exclusions visées à l'article I.15 du présent contrat, à savoir :

- le versement d'un capital de base en cas de décès du participant ;
- le versement de majoration pour personne à charge en cas de décès du participant ;
- le versement anticipé du capital décès de base en cas d'invalidité absolue et définitive ;
- le versement d'un second capital au profit de chaque enfant à charge en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint.

En cas d'enfant à charge, la majoration pour personne à charge pourra, sur demande de chaque enfant ou de son représentant légal, être substituée par le service d'une rente éducation.

Le choix est alors effectué, au moment du décès du participant, par tout enfant bénéficiaire de la majoration pour enfant à charge. Lorsque celui-ci ne bénéficie pas de la capacité juridique, le choix est effectué par son représentant légal.

Article II.2

Montant de la garantie

Décès du participant

Le montant du capital de base garanti est fixé à 300 % de l'assiette des prestations définie à l'article I.14 du présent contrat.

Ce capital est majoré de 150 % de l'assiette des prestations définie à l'article I.14 du présent contrat, par personne à charge.

En cas d'enfant à charge, la majoration pour personne à charge pourra, sur demande de chaque enfant ou de son représentant légal, être substituée par le service d'une rente éducation dont le montant est fixé en pourcentage de l'assiette des prestations définie à l'article I.14 du présent contrat, comme suit :

- de moins de 6 ans : 6 % ;
- de 6 ans à moins de 16 ans : 9 % ;
- de 16 ans jusqu'au 23^e anniversaire : 15 %.

Invalidité absolue et définitive (IAD)

En cas d'invalidité absolue et définitive d'un participant pendant la période d'assurance, le capital de base prévu ci-dessus est versé par anticipation au participant ou à son représentant légal. L'invalidité absolue et définitive est celle définie à l'article II.4 ci-après.

En cas de décès ultérieur du participant, il n'est alors plus versé de capital de base. Seules les éventuelles majorations pour personnes à charge sont calculées et versées au moment du décès du participant en fonction de la situation de famille à cette date et dans les conditions définies à l'article II.4 du présent chapitre.

Décès postérieur ou simultané du conjoint ou du pacsé

En cas de décès postérieur ou simultané du conjoint ou du partenaire avec lequel le participant était lié par un pacte civil de solidarité au moment du décès, chaque enfant bénéficiaire reçoit un second capital égal à la majoration pour enfant à charge versé au moment du décès du participant.

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

Article II.3

Bénéficiaires

Décès du participant

Désignation type :

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

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

En tout état de cause, la part de capital correspondant aux majorations pour conjoint ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou enfants à charge doit rester dévolue à ceux-ci pour la part qui leur revient.

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

Désignation particulière :

Le participant peut désigner un ou plusieurs bénéficiaires de son choix.

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

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

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

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

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

Décès postérieur ou simultané du conjoint ou pacsé

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

Article II.4

Définitions

Personnes à charge

Sont considérés comme personnes à charge :

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

Toutefois, les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, reconnus ou adoptifs, sont considérés comme à charge sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21^e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^e catégorie ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical du médecin-conseil de l'organisme assureur ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

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

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

Invalidité absolue et définitive

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

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

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

Décès postérieur ou simultané du conjoint ou du pacsé

Cette garantie s'applique en complément de la garantie capital décès décrite à l'article II.2 du présent contrat, en cas de décès du conjoint non remarié ou du partenaire avec lequel le participant était lié par un pacte civil de solidarité, que le décès du conjoint ou du partenaire avec lequel le participant était lié par un pacte civil de solidarité soit simultané ou postérieur au décès du participant, et alors qu'il reste des enfants à charge.

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

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

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

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

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

Article II.5

Durée et paiement de la rente éducation

Le montant de la rente est progressif avec l'âge de l'enfant. L'augmentation du montant de la rente intervient le premier jour du mois civil qui suit l'anniversaire de l'enfant, selon les tranches d'âge définies à l'article II.2 ci-dessus.

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

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

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

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

Article II.6

Revalorisation des rentes éducation

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

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

Article II.7

Pièces à fournir en cas de sinistre

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

Ce dossier doit être accompagné des pièces justificatives suivantes :

1. En cas de décès

Dans tous les cas :

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

En complément :

6. Si le décès est précédé d'un arrêt de travail : bordereau de la sécurité sociale précisant les périodes indemnisées.
7. S'il existe des personnes à charge (au sens du contrat d'adhésion) : en tout état de cause, photocopie de la dernière feuille d'imposition ou une attestation du centre d'imposition.
8. En cas de versement d'une rente éducation, sera demandé chaque année soit un certificat de scolarité, soit une attestation d'inscription à Pôle emploi, et, à défaut, une attestation sur l'honneur d'absence d'activité à temps plein rémunérée depuis 3 mois.
9. Si le bénéficiaire est mineur : ordonnance du juge des tutelles autorisant le règlement sous la responsabilité de l'administrateur légal.
10. Si le participant est célibataire, veuf ou divorcé : acte de notoriété ou certificat d'hérédité ou de propriété établi par le greffe du tribunal d'instance.
11. En cas de disparition du participant : document fourni par le tribunal compétent entérinant les faits.
12. Photocopie de la carte nationale d'identité des bénéficiaires s'ils sont différents du conjoint et/ou des enfants à charge.
13. En cas de divorce et si le participant n'avait pas la garde des enfants, copie du jugement de divorce.
14. Photocopie du pacte civil de solidarité délivré par le greffe du tribunal d'instance.
15. Copie de l'attestation de la sécurité sociale du participant décédé.

2. En cas d'invalidité absolue et définitive

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

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

CHAPITRE II

GARANTIE INCAPACITÉ DE TRAVAIL-INVALIDITÉ PERMANENTE

Article II.8

Objet de la garantie

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

Ces prestations périodiques sont versées sous forme :

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

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

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

Les participants qui ne rempliraient pas en cas d’arrêt de travail pour cause de maladie ou d’accident, les conditions de durée d’activité nécessaires à l’ouverture du droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale, tout en remplissant les conditions requises aux articles II.10 et II.11 ci-dessous percevront néanmoins de l’organisme assureur les prestations incapacité de travail et invalidité permanente prévues au présent chapitre. Celles-ci seront calculées sous déduction d’une prestation sécurité sociale reconstituée.

Article II.9

Admission au titre de la garantie

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

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

Article II.10

Condition de travail effectif et d’ancienneté

Pour bénéficier des garanties incapacité temporaire de travail-invalidité permanente, le participant devra, à la date d’arrêt de travail, justifier de 1 mois au moins de travail effectif au cours des 18 derniers mois dans un ou plusieurs établissements relevant du champ d’application de l’accord du 4 mai 2011.

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

Ces conditions ne s’appliquent pas si :

- l’état d’incapacité ou d’invalidité résulte d’un accident du travail survenu après l’embauche dans l’établissement ou d’une maladie professionnelle contractée dans l’établissement ;
- le participant justifie d’au moins 1 an d’ancienneté continue ou discontinue dans un ou plusieurs établissements relevant de l’accord du 4 mai 2011.

INCAPACITÉ DE TRAVAIL

Article II.11

Indemnités journalières complémentaires

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

Franchise

L’indemnité journalière est versée :

- pour les participants ayant moins de 1 an d’ancienneté : après 90 jours continus d’arrêt de travail, soit au 91^e jour ;

- pour les participants ayant au moins 1 an d'ancienneté : à compter de l'expiration de la période de maintien de salaire total et/ou en complément du maintien de salaire partiel, résultant des accords en vigueur chez l'adhérent ou de la législation en vigueur.

L'ancienneté est appréciée dans les établissements relevant de l'accord du 4 mai 2011, quelles que soient les fonctions exercées.

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

Montant des indemnités journalières complémentaires

Le montant de l'indemnité journalière, versée au participant, est fixé à 92 % de la 365^e partie du salaire net annuel défini à l'article I.14 du présent contrat sous déduction des prestations versées au même titre par la sécurité sociale nettes de charges sur les revenus de remplacement (CGS, CRDS) et éventuellement du salaire net partiel maintenu par l'adhérent.

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

Les prestations incapacité pour les périodes d'indemnisation débutant postérieurement au 31 décembre 2010, pour les salariés relevant des accords du 28 novembre 2005, ne seront pas minorées en cas de versement de primes, rappels de salaire, augmentations de salaires sur activité partielle ou augmentations des indemnités versées par la sécurité sociale.

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

Cas particulier du participant ayant repris une activité dans le cadre d'un temps partiel pour raison thérapeutique : lorsqu'un participant reprend son activité au service de l'adhérent dans le cadre d'un temps partiel pour raison thérapeutique le montant de l'indemnité journalière est porté de 92 % à 100 % de la 365^e partie du salaire net défini à l'article I.14 du présent contrat.

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

Article II.12

Paiement et durée des indemnités journalières complémentaires

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

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

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

Elles cessent :

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

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

Article II.13

Reprise du travail, rechute

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

INVALIDITÉ PERMANENTE

Article II.14

Invalidité permanente

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

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

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

Montant de la rente

Le montant annuel de la rente, versée au participant, est fixé à 92 % du salaire net défini à l'article I.14 du présent contrat sous déduction des prestations versées au même titre par la sécurité sociale nettes de charges sur les revenus de remplacement (CGS, CRDS) et éventuellement du salaire net partiel maintenu par l'adhérent, dans la limite de la règle de cumul visée ci-dessous. Ce montant est porté à 94 % du salaire net concernant les participants classés postérieurement au 31 décembre 2010 en invalidité 3^e catégorie.

En cas de classement en invalidité 3^e catégorie, la rente versée par l'organisme assureur sera complétée d'une indemnité forfaitaire égale à 50 % de la majoration pour tierce personne versée à la personne classée en invalidité 3^e catégorie par la sécurité sociale.

Lorsqu'un participant reprend une activité d'une durée au moins égale au quart du temps complet, le montant annuel de la rente est égal à 100 % du salaire net antérieur revalorisé sous déduction des rentes servies par la sécurité sociale nettes de charges sur les revenus de remplacement (CGS, CRDS) et du salaire perçu dans le cadre de son activité professionnelle.

Les prestations invalidité pour les périodes d'indemnisation débutant postérieurement au 31 décembre 2010, pour les salariés relevant des accords du 28 novembre 2005, ne seront pas minorées en cas de versement de primes, rappels de salaire, augmentations de salaires sur activité partielle ou augmentations des indemnités versées par la sécurité sociale.

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

Article II.15

Païement et durée des rentes d'invalidité

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

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

Elles cessent :

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

Article II.16

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

1. En cas d'incapacité temporaire

Les modalités et durée de paiement de cette prestation sont identiques à celles des indemnités journalières complémentaires telles que définies aux articles II.11, II.12 et II.13 du présent contrat.

2. En cas d'incapacité permanente

L'incapacité permanente :

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

Les modalités et durée de paiement de cette prestation sont identiques à celles des rentes invalidité telles que définies aux articles II.14 et II.15 du présent contrat.

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

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

DISPOSITIONS COMMUNES

Article II.17

Déclaration des arrêts de travail

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

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

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

Formalités

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

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

Article II.18

Revalorisation des prestations

Les prestations sont revalorisées :

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

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

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

ANNEXE 1

Maintien des garanties au personnel bénéficiant d'un dispositif de préretraite progressive

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

1. Effet

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

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

2. Garanties maintenues

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

- capital décès-invalidité absolue et définitive ;
- rente éducation ;
- double effet ;
- incapacité de travail-invalidité permanente.

3. Base de cotisation

Garantie décès-IAD

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

Garanties incapacité de travail-invalidité permanente

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

4. Base des prestations

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

5. Cotisation

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

6. Cessation

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

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

ANNEXE 2

Maintien des garanties au personnel bénéficiant d'un dispositif de préretraite totale

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

1. Effet

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

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

2. Garanties maintenues

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

- capital décès-invalidité absolue et définitive ;
- rente éducation ;
- double effet.

3. Base de cotisation

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

4. Base des prestations

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

5. Cotisation

Le taux de cotisation est fixé à 0,55 % de la base de cotisation prévue ci-dessus.

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

6. Cessation

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

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

ANNEXE 3

Maintien des garanties au personnel en congé parental d'éducation ou temps partiel d'éducation ou en congé non rémunéré

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

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

1. Effet

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

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

2. Garanties maintenues

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

- capital décès-invalidité absolue et définitive ;
- rente éducation ;
- double effet.

3. Base de cotisation

Congé parental d'éducation intégral ou congé non rémunéré :

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

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

- la base des cotisations est égale à la différence entre le salaire brut que le participant aurait perçu s'il avait travaillé à temps complet et le salaire brut perçu à temps partiel ;
- le salaire brut est celui défini au présent contrat.

4. Base des prestations

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

5. Cotisation

Durant les deux premiers mois de congé, le maintien est accordé sans contrepartie de cotisation.

Au-delà, la cotisation est fixée à 0,55 % de la base de cotisation prévue ci-dessus.

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

6. Cessation

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

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

ANNEXE II

PIÈCE N° 2. – NOTICE D'INFORMATION

Document(s) à remettre à votre chef d'établissement

Je soussigné(e)certifie avoir reçu de mon employeur une notice d'information relative au régime de prévoyance cadre de l'enseignement privé sous contrat – accord national de prévoyance des personnels cadres du 4 mai 2011 – mis en place auprès de

Fait à, le

Signature

Attention !

Si la désignation type

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

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

En tout état de cause, la part de capital correspondant aux majorations pour conjoint ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou enfants à charge doit rester dévolue à ceux-ci pour la part qui leur revient.

ne répond pas à vos objectifs ou si le bénéficiaire du capital décès est le concubin, vous devez retourner datée et signée la désignation particulière jointe ci-après, sous pli fermé à votre chef d'établissement.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article I.1

Objet

Les partenaires sociaux ont signé un accord de prévoyance en date du 4 mai 2011 ayant pour objet la mise en œuvre des garanties de prévoyance du personnel cadre, à savoir l'ensemble des salariés cadres sous contrat de travail à la date d'effet de l'adhésion ainsi que ceux embauchés ultérieurement dans la catégorie.

Vous trouverez dans cette notice les garanties du contrat ainsi que les éléments vous permettant de mieux comprendre leurs modalités d'application.

Pour tout renseignement complémentaire, vous pouvez vous adresser à votre direction des ressources humaines ou directement à votre centre de gestion.

Pour l'application de la présente notice d'information :

- le mot « organisme assureur » désigne la mutuelle ou l'institution de prévoyance garantissant les prestations ;
- le mot « adhérent » désigne l'employeur, personne physique ou personne morale, adhérente au contrat ;
- le mot « participant » désigne le salarié assuré ;
- le mot « bénéficiaire » désigne la personne qui perçoit les prestations détaillées dans la présente notice.

Article I.2

Prise en charge des risques en cours

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

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

Les parties conviennent d'organiser, en application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evin), de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 relative à la protection complémentaire et de la loi n° 2001-624 du 21 juillet 2001, la prise en charge des sinistres en cours par les organismes assureurs désignés à l'article 6 de l'accord du 4 mai 2011, dans les conditions suivantes.

Pour les établissements précédemment assurés au titre de l'accord du 28 novembre 2005 auprès d'un des organismes assureurs désignés à l'article 6 de l'accord du 4 mai 2011 :

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

Pour les établissements précédemment assurés auprès d'un organisme assureur non désigné à l'article 6 de l'accord du 4 mai 2011 :

- les organismes assureurs désignés garantissent la revalorisation annuelle future des prestations périodiques en cours de service à la date d'adhésion au contrat ;
- les organismes assureurs désignés prennent en charge également le différentiel des garanties décès pour les salariés définis ci-dessus dont le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion au contrat ;
- les organismes assureurs désignés prennent en charge, le cas échéant, le différentiel de 1/10 des provisions décès pour les salariés dont le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion au contrat et qui sont en arrêt de travail à cette date avec une origine d'arrêt antérieure au 1^{er} janvier 2002.

Pour les établissements non précédemment assurés qui viendraient à appliquer l'accord du 4 mai 2011 et à souscrire au contrat :

- les organismes assureurs désignés garantissent la prise en charge et la revalorisation annuelle des prestations périodiques des personnes en arrêt de travail inscrites aux effectifs à la date d'adhésion au contrat.

Article I.3

Cessation et suspension des garanties

I.3.1. Cessation des garanties

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

- résiliation du contrat national d'assurance ou de l'adhésion ;
- rupture du contrat de travail du participant sous réserve des dispositions prévues au contrat en cas de préretraite progressive, de préretraite totale, de licenciement économique ou pour inaptitude avec impossibilité de reclassement ;
- sortie du participant du champ d'application du contrat ;
- liquidation de la retraite de sécurité sociale, sauf cumul emploi-retraite dans les établissements et organismes visés dans l'accord de prévoyance des personnels cadres du 4 mai 2011.

I.3.2. Suspension des garanties

Congé parental d'éducation. – Temps partiel d'éducation

Autres congés non rémunérés

Les participants bénéficiant d'un congé parental d'éducation ou d'un temps partiel d'éducation ou d'un congé non rémunéré peuvent demander le maintien des garanties prévues au chapitre I^{er} « Garantie décès et invalidité absolue et définitive (IAD) ».

Les modalités de ce maintien sont définies à l'annexe 3.

I.3.3. Maintien de garanties décès et invalidité absolue et définitive en cas de chômage total

En application de l'article 3.6.2 de l'accord de prévoyance des personnels cadres du 4 mai 2011, la garantie « décès et IAD » est maintenue, sans contrepartie de cotisation, pendant 12 mois à compter de la fin du contrat de travail, pour tout salarié en chômage total bénéficiant d'une allocation de Pôle emploi suite à un licenciement pour inaptitude à l'emploi sans possibilité de reclassement ou licenciement pour motif économique.

La base des prestations est le salaire annuel brut tel que défini dans la présente notice et correspondant aux 12 derniers mois d'activité.

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

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

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

Article I.4

Cotisations

La répartition des cotisations entre l'adhérent et les participants est fixée par l'accord de prévoyance des personnels cadres du 4 mai 2011. L'adhérent est seul responsable du paiement des cotisations vis-à-vis de l'organisme assureur. A ce titre, il procède lui-même à leur calcul et à leur versement à l'organisme assureur, aux différentes échéances prévues.

Article I.5

Prestations

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

Article I.6

Prescription

Toute action dérivant du contrat ou de l'adhésion se prescrit par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Toutefois, ce délai ne court :

- en cas de réticence, omission, déclaration fausse ou inexacte sur le risque couru, que du jour où l'organisme assureur en a eu connaissance ;
- en cas de réalisation du risque, que du jour où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils prouvent qu'ils l'ont ignoré jusque-là.

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

La prescription est portée à :

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

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

Article I.7

Assiette des prestations

I.7.1. Garantie décès-invalidité absolue et définitive

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

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

I.7.2. Garantie incapacité de travail-invalidité permanente

L'assiette de calcul des prestations est égale aux salaires nets perçus au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit à prestations, c'est-à-dire aux salaires bruts déclarés à l'administration fiscale déduction faite des cotisations sociales salariales.

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

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

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

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

I.7.3. Dispositions communes

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

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

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

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

Article I.8

Exclusions. – Risques non garantis

Les garanties décès s'appliquent sans restriction territoriale, quelle qu'en soit la cause.

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

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

Article I.9

Législation relative au traitement des données à caractère personnel

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

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

Article I.10

Recours contre tiers responsable

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

Article I.11

Contrôle de l'organisme assureur

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

Article I.12

Fausse déclaration

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

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

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

Article I.13

Médiation

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

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

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

TITRE II

GARANTIES

CHAPITRE I^{ER}

GARANTIE DÉCÈS-INVALIDITÉ ABSOLUE ET DÉFINITIVE (IAD)

Article II.1

Objet de la garantie

La garantie décès a pour objet, si un participant décède ou est atteint, pendant la durée de l'assurance, d'une invalidité absolue et définitive, le paiement aux bénéficiaires désignés d'un capital, sous réserve des exclusions visées à l'article I.8 de la présente notice, à savoir :

- le versement d'un capital de base en cas de décès du participant ;
- le versement de majoration pour personne à charge en cas de décès du participant ;
- le versement anticipé du capital décès de base en cas d'invalidité absolue et définitive ;

- le versement d'un second capital au profit de chaque enfant à charge en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint.

En cas d'enfant à charge, la majoration pour personne à charge pourra, sur demande de chaque enfant ou de son représentant légal, être substituée par le service d'une rente éducation.

Le choix est alors effectué, au moment du décès du participant, par tout enfant bénéficiaire de la majoration pour enfant à charge. Lorsque celui-ci ne bénéficie pas de la capacité juridique, le choix est effectué par son représentant légal.

Article II.2

Montant de la garantie

Décès du participant

Le montant du capital de base garanti est fixé à 300 % de l'assiette des prestations définie à l'article I.7.1 de la présente notice.

Ce capital est majoré de 150 % de l'assiette des prestations définie à l'article I.7.1 de la présente notice, par personne à charge.

En cas d'enfant à charge, la majoration pour personne à charge pourra, sur demande de chaque enfant ou de son représentant légal, être substituée par le service d'une rente éducation dont le montant est fixé en pourcentage de l'assiette des prestations définie à l'article I.7.1 de la présente notice, comme suit :

- de moins de 6 ans : 6 % ;
- de 6 ans à moins de 16 ans : 9 % ;
- de 16 ans jusqu'au 23^e anniversaire : 15 %.

Invalidité absolue et définitive (IAD)

En cas d'invalidité absolue et définitive d'un participant pendant la période d'assurance, le capital de base prévu ci-dessus est versé par anticipation. L'invalidité absolue et définitive est celle définie à l'article II.4 ci-après.

En cas de décès ultérieur du participant, il n'est alors plus versé de capital de base. Seules les éventuelles majorations pour personnes à charge sont calculées et versées au moment du décès du participant en fonction de la situation de famille à cette date et dans les conditions définies à l'article II.4 de la présente notice.

Décès postérieur ou simultané du conjoint ou du pacsé

En cas de décès postérieur ou simultané du conjoint ou du partenaire avec lequel le participant était lié par un pacte civil de solidarité au moment du décès, chaque enfant bénéficiaire reçoit un second capital égal à la majoration pour enfant à charge versé au moment du décès du participant.

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

Article II.3

Bénéficiaires

Décès du participant

Désignation type :

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

- à son conjoint survivant non divorcé ni séparé judiciairement ;

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

En tout état de cause, la part de capital correspondant aux majorations pour conjoint ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou enfants à charge doit rester dévolue à ceux-ci pour la part qui leur revient.

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

Désignation particulière :

Le participant peut désigner un ou plusieurs bénéficiaires de son choix.

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

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

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

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

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

Décès postérieur ou simultané du conjoint

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

Article II.4

Définitions

Personnes à charge

Sont considérés comme personnes à charge :

- le conjoint (époux ou épouse du participant non divorcé ni séparé judiciairement) à charge, reconnu comme tel par le code de la sécurité sociale ;
- le partenaire avec lequel le participant était lié par un pacte civil de solidarité au moment du décès (dans les conditions prévues aux articles L. 515-1 et suivants du code civil) à charge, reconnu comme tel par le code de la sécurité sociale ;
- les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, reconnus ou adoptifs, sous réserve de remplir les conditions cumulatives suivantes :
 - être âgés de moins de 23 ans ;
 - vivre au foyer ou entrer en ligne de compte pour la détermination du nombre de parts en vue du calcul de l'impôt sur le revenu ;

- ne pas avoir commencé à exercer une activité professionnelle rémunérée continue à temps plein depuis plus de 3 mois (les enfants effectuant des stages de formation professionnelle ou sous contrat d'apprentissage ne sont pas considérés comme exerçant une activité rémunérée).

Toutefois, les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, reconnus ou adoptifs, sont considérés comme à charge sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21^e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^e catégorie ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical du médecin-conseil de l'organisme assureur ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

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

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

Invalidité absolue et définitive

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

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

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

Décès postérieur ou simultané du conjoint ou du pacsé

Cette garantie s'applique en complément de la garantie capital décès décrite à l'article II.2, en cas de décès du conjoint non remarié ou du partenaire avec lequel le participant était lié par un pacte civil de solidarité, que le décès du conjoint ou du partenaire avec lequel le participant était lié par un pacte civil de solidarité soit simultané ou postérieur au décès du participant, et alors qu'il reste des enfants à charge.

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

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

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

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

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

Article II.5

Durée et paiement de la rente éducation

Le montant de la rente est progressif avec l'âge de l'enfant. L'augmentation du montant de la rente intervient le premier jour du mois civil qui suit l'anniversaire de l'enfant, selon les tranches d'âge définies à l'article II.2 ci-dessus.

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

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

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

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

Article II.6

Revalorisation des rentes éducation

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

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

Article II.7

Pièces à fournir en cas de sinistre

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

Ce dossier doit être accompagné des pièces justificatives suivantes :

1. En cas de décès

Dans tous les cas :

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

En complément :

6. Si le décès est précédé d'un arrêt de travail : bordereau de la sécurité sociale précisant les périodes indemnisées.
7. S'il existe des personnes à charge (au sens du contrat d'adhésion) : en tout état de cause, photocopie de la dernière feuille d'imposition ou une attestation du centre d'imposition.
8. En cas de versement d'une rente éducation, sera demandé chaque année soit un certificat de scolarité, soit une attestation d'inscription à Pôle emploi et, à défaut, une attestation sur l'honneur d'absence d'activité à temps plein rémunérée depuis 3 mois.
9. Si le bénéficiaire est mineur : ordonnance du juge des tutelles autorisant le règlement sous la responsabilité de l'administrateur légal.
10. Si le participant est célibataire, veuf ou divorcé : acte de notoriété ou certificat d'hérédité ou de propriété établi par le greffe du tribunal d'instance.
11. En cas de disparition du participant : document fourni par le tribunal compétent entérinant les faits.
12. Photocopie de la carte nationale d'identité des bénéficiaires s'ils sont différents du conjoint et/ou des enfants à charge.

13. En cas de divorce et si le participant n'avait pas la garde des enfants, copie du jugement de divorce.
14. Photocopie du pacte civil de solidarité délivré par le greffe du tribunal d'instance.
15. Copie de l'attestation de la sécurité sociale du participant décédé.

2. En cas d'invalidité absolue et définitive

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

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

CHAPITRE II

GARANTIE INCAPACITÉ DE TRAVAIL-INVALIDITÉ PERMANENTE

Article II.8

Objet de la garantie

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

Ces prestations périodiques sont versées sous forme :

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

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

Les participants qui ne rempliraient pas en cas d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident, les conditions de durée d'activité nécessaires à l'ouverture du droit aux prestations en espèce de la sécurité sociale, tout en remplissant les conditions requises aux articles II.10 et II.11 ci-dessous percevront néanmoins de l'organisme assureur les prestations incapacité de travail et invalidité permanente prévues au présent chapitre. Celles-ci seront calculées sous déduction d'une prestation sécurité sociale reconstituée.

Article II.9

Admission au titre de la garantie

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

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

Article II.10

Condition de travail effectif et d'ancienneté

Pour bénéficier des garanties incapacité de travail-invalidité permanente, le participant devra à la date d'arrêt de travail, justifier de 1 mois au moins de travail effectif au cours des 18 derniers mois dans un ou plusieurs établissements relevant du champ d'application de l'accord du 4 mai 2011.

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

Ces conditions ne s'appliquent pas si :

- l'état d'incapacité ou d'invalidité résulte d'un accident du travail survenu après l'embauche dans l'établissement ou d'une maladie professionnelle contractée dans l'établissement ;
- le participant justifie d'au moins 1 an d'ancienneté continue ou discontinue dans un ou plusieurs établissements relevant de l'accord du 4 mai 2011.

INCAPACITÉ DE TRAVAIL

Article II.11

Indemnités journalières complémentaires

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

Franchise

L'indemnité journalière est versée :

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

L'ancienneté est appréciée dans les établissements relevant de l'accord du 4 mai 2011 quelles que soient les fonctions exercées.

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

Montant des indemnités journalières complémentaires

Le montant de l'indemnité journalière versée au participant est fixé à 92 % de la 365^e partie du salaire net annuel défini à l'article I.7 de la présente notice sous déduction des prestations versées au

même titre par la sécurité sociale nettes de charges sur les revenus de remplacement (CGS, CRDS) et éventuellement du salaire net partiel maintenu par l'adhérent.

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

Les prestations incapacité pour les périodes d'indemnisation débutant postérieurement au 31 décembre 2010, pour les salariés relevant des accords du 28 novembre 2005, ne seront pas minorées en cas de versement de primes, rappels de salaire, augmentations de salaires sur activité partielle ou augmentations des indemnités versées par la sécurité sociale.

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

Cas particulier du participant ayant repris une activité dans le cadre d'un temps partiel pour raison thérapeutique : lorsqu'un participant reprend son activité au service de l'adhérent dans le cadre d'un temps partiel pour raison thérapeutique le montant de l'indemnité journalière est porté de 92 % à 100 % de la 365^e partie du salaire net défini à l'article I.7 de la présente notice.

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

Article II.12

Paiement et durée des indemnités journalières complémentaires

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

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

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

Elles cessent :

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

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

Article II.13

Reprise du travail, rechute

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

Article II.14

Invalidité permanente

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

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

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

Montant de la rente

Le montant annuel de la rente, versée au participant, est fixé à 92 % du salaire net défini à l'article I.7 de la présente notice sous déduction des prestations versées au même titre par la sécurité sociale nettes de charges sur les revenus de remplacement (CGS, CRDS) et éventuellement du salaire net partiel maintenu par l'adhérent, dans la limite de la règle de cumul visée ci-dessous. Ce montant est porté à 94 % du salaire net concernant les participants classés postérieurement au 31 décembre 2010 en invalidité 3^e catégorie.

En cas de classement en invalidité 3^e catégorie, la rente versée par l'organisme assureur sera complétée d'une indemnité forfaitaire égale à 50 % de la majoration pour tierce personne versée à la personne classée en invalidité 3^e catégorie par la sécurité sociale.

Lorsqu'un participant reprend une activité d'une durée au moins égale au quart du temps complet, le montant annuel de la rente est égal à 100 % du salaire net antérieur revalorisé sous déduction des rentes servies par la sécurité sociale nettes de charges sur les revenus de remplacement (CGS, CRDS) et du salaire perçu dans le cadre de son activité professionnelle.

Les prestations invalidité pour les périodes d'indemnisation débutant postérieurement au 31 décembre 2010, pour les salariés relevant des accords du 28 novembre 2005, ne seront pas minorées en cas de versement de primes, rappels de salaire, augmentations de salaires sur activité partielle ou augmentations des indemnités versées par la sécurité sociale.

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

Article II.15

Païement et durée des rentes d'invalidité

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

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

Elles cessent :

- au jour où le participant cesse de percevoir la pension d'invalidité de la sécurité sociale ;

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

Article II.16

Dispositions applicables en cas d’accident de travail ou de maladie professionnelle

1. En cas d’incapacité temporaire

Les modalités et durée de paiement de cette prestation sont identiques à celles des indemnités journalières complémentaires telles que définies aux articles II.11, II.12 et II.13 de la présente notice.

2. En cas d’incapacité permanente

L’incapacité permanente :

- d’un taux supérieur ou égal à 66 % et inférieur à 80 %, est assimilée à l’invalidité 2^e catégorie ;
- d’un taux supérieur ou égal à 80 % est assimilé à l’invalidité 3^e catégorie.

Les modalités et durée de paiement de cette prestation sont identiques à celles des rentes invalidité telles que définies aux articles II.14 et II.15 de la présente notice.

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

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

DISPOSITIONS COMMUNES

Article II.17

Déclaration des arrêts de travail

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

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

En tout état de cause, aucune déclaration présentée au-delà du délai de prescription prévu à l’article I.8 de la présente notice après l’arrêt de travail ne pourra être prise en considération.

Formalités

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

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

Article II.18

Revalorisation des prestations

Les prestations sont revalorisées :

- participant dont la date d’incapacité de travail est antérieure au 1^{er} janvier 2011 : en fonction de la valeur du point de la fonction publique entre la date d’arrêt de travail et la date d’échéance de la prestation correspondante ;

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

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

FORMALITÉS À ACCOMPLIR EN CAS DE RÉALISATION DU RISQUE

Les déclarations et demandes de prestations doivent toujours être faites par l'établissement employeur.

Celui-ci atteste notamment, sous sa responsabilité, que l'intéressé fait bien partie du personnel assuré et que les cotisations sont payées.

Les pièces à joindre sont mentionnées sur les imprimés spécifiques à chaque demande d'indemnisation, mis à disposition par la délégation technique. Outre les pièces justificatives spécifiques à chaque garantie, l'institution se réserve le droit de demander toute autre pièce justificative au moment de la survenance de l'événement et en cours du service des prestations.

A titre indicatif, nous vous en donnons la liste ci-après (seuls les dossiers complets et transmis dans les délais prévus par la législation en vigueur peuvent permettre la mise en paiement des sommes dues).

CONSTITUTION DES DOSSIERS POUR L'OUVERTURE des droits à prestations en cas de...	DÉCÈS	IAD	DOUBLE EFFET CONJOINT	RENTE ÉDUCATION	INCAPACITÉ TEMPORAIRE	INVALIDITÉ	ORGANISME délivrant les pièces
Photocopie des bulletins de salaire correspondant à la base des prestations (lorsque les prestations versées sont exprimées en pourcentage de la base des prestations).	X	X	X	X			Adhérent
Attestation de l'adhérent indiquant le salaire brut, le taux moyen des cotisations à appliquer et le salaire net (ou de tous les employeurs pour les participants ayant des employeurs multiples).					X	X	Adhérent
Photocopie de l'avis d'imposition sur les revenus du participant (et éventuellement de ceux du conjoint).	X	X	X	X	X	X	Impôts
Certificat médical précisant la cause du décès : origine de la maladie, date et nature du décès.	X		X	X			Médecin
Certificat médical (formulaire type institution) précisant la cause de l'arrêt de travail : origine de la maladie, contexte de l'accident.					X		Médecin
Certificat de scolarité ou toutes pièces justificatives (contrat d'apprentissage...) pour tout enfant à charge âgé de plus de 16 ans.	X	X	X	X	X	X	Etablissement scolaire
Extrait d'acte de décès.	X		X	X			Mairie
Extrait d'acte de naissance de chaque bénéficiaire.	X		X	X			Mairie
Extrait d'acte de naissance établi au nom du conjoint décédé.			X				Mairie
Attestation indiquant la date initiale de l'arrêt de travail du participant ou, en cas de décès, précisant que le participant n'était pas en arrêt de travail.	X	X		X	X	X	Entreprise
Décomptes originaux de la sécurité sociale, ou à défaut attestation portant paiement de ses prestations en cas d'arrêt de travail, à compter du début de l'indisponibilité.	X	X			X	X	Sécurité sociale
Attestation de l'administration mentionnant les périodes à plein traitement, à demi-traitement ou sans traitement relatives à cet arrêt de travail.					X		Académie
Acte de dévolution successorale.	X		X				Notaire
En cas d'accident ou de suicide, rapport de gendarmerie.	X		X	X			TGI
Photocopie de la notification d'attribution d'une pension d'invalidité.		X				X	Sécurité sociale
Photocopie de la notification d'attribution de l'allocation pour tierce personne en cas d'invalidité de 3 ^e catégorie ou d'incapacité permanente d'un taux de 100 %.		X					COTOREP
Copie du livret de famille du participant.	X	X	X	X			Mairie
RIB ou RIP au nom du destinataire de la rente ou des indemnités.				X	X	X	Banque
Attestation d'engagement dans les liens d'un Pacs.	X						TI

ANNEXE 1

Maintien des garanties au personnel bénéficiant d'un dispositif de préretraite progressive

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

1. Effet

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

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

2. Garanties maintenues

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

- capital décès-invalidité absolue et définitive ;
- rente éducation ;
- double effet ;
- incapacité de travail-invalidité permanente.

3. Base de cotisation

Garantie décès-IAD

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

Garanties incapacité de travail-invalidité permanente

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

4. Base des prestations

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

5. Cotisation

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

6. Cessation

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

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

ANNEXE 2

Maintien des garanties au personnel bénéficiant d'un dispositif de préretraite totale

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

1. Effet

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

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

2. Garanties maintenues

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

- capital décès-invalidité absolue et définitive ;
- rente éducation ;
- double effet.

3. Base de cotisation

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

4. Base des prestations

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

5. Cotisation

Le taux de cotisation est fixé à 0,55 % de la base de cotisation prévue ci-dessus.

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

6. Cessation

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

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

ANNEXE 3

Maintien des garanties au personnel en congé parental d'éducation ou temps partiel d'éducation ou en congé non rémunéré

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

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

1. Effet

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

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

2. Garanties maintenues

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

- capital décès-invalidité absolue et définitive ;
- rente éducation ;
- double effet.

3. Base de cotisation

Congé parental d'éducation intégral ou congé non rémunéré :

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

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

- la base des cotisations est égale à la différence entre le salaire brut que le participant aurait perçu s'il avait travaillé à temps complet et le salaire brut perçu à temps partiel ;
- le salaire brut est celui défini au présent contrat.

4. Base des prestations

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

5. Cotisation

Durant les deux premiers mois de congé, le maintien est accordé sans contrepartie de cotisation.

Au-delà, la cotisation est fixée à 0,55 % de la base de cotisation prévue ci-dessus.

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

6. Cessation

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

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

Accord professionnel
ENSEIGNEMENT PRIVÉ SOUS CONTRAT

ACCORD DU 4 MAI 2011
RELATIF À LA PRÉVOYANCE DES PERSONNELS NON CADRES
NOR : ASET1350464M

PRÉAMBULE

Un régime de prévoyance obligatoire au niveau national garantissant les risques incapacité, invalidité et décès a été instauré par l'accord du 28 novembre 2005.

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

A cet effet, les dispositions du présent accord révisent les dispositions de l'accord de prévoyance des personnels non cadres du 28 novembre 2005 et s'y substituent.

Article 1^{er}

Objet

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

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

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

La mutualisation du risque est opérée par le biais d'un système de réassurance organisé avec les organismes assureurs désignés, en accord avec les parties au présent accord.

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

Le contrat d'assurance national des non-cadres, définissant notamment les prestations et leurs modalités d'application, est joint au présent accord (pièce n° 1).

Conformément aux dispositions légales, les organismes assureurs rédigent une notice d'information unique (pièce n° 2) résumant les prestations et expliquant les droits et obligations des bénéficiaires et des établissements. La notice d'information et toute version modifiée sera remise aux établissements par l'organisme assureur pour diffusion obligatoire aux salariés.

Le contrat d'assurance national est susceptible d'évoluer via la souscription d'avenants à ce contrat dans le cadre de la commission paritaire nationale de prévoyance des non-cadres selon les modalités prévues à l'article 7.1.2.

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

Article 2

Champ d'application

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

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

Article 3

Bénéficiaires du régime

3.1. Définition des bénéficiaires

Le présent régime de prévoyance « Incapacité-invalidité-décès » bénéficie à l'ensemble des salariés non cadres rémunérés par les établissements et titulaires d'un contrat de travail quelle qu'en soit la nature, y compris les enseignants hors contrat.

3.2. Conditions de travail effectif et d'ancienneté

Pour bénéficier des garanties incapacité et invalidité, le salarié doit, à la date d'arrêt de travail, justifier de 1 mois au moins de travail effectif au cours des 18 derniers mois dans un ou plusieurs établissements relevant du champ d'application de l'accord.

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

Cette condition ne s'applique pas :

- pour l'ouverture du droit à la garantie « décès et IAD » ;
- si l'état d'incapacité ou d'invalidité résulte d'un accident de travail survenu après l'embauche dans l'établissement ou d'une maladie professionnelle contractée dans l'établissement ;
- si le salarié justifie d'au moins 1 an d'ancienneté dans un ou plusieurs établissements relevant du champ d'application de l'accord.

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

3.3. Franchise

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 1 an, le bénéfice des prestations « incapacité et invalidité » dues au titre du présent régime commence au 91^e jour d'arrêt de travail.

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

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

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

3.4. Dispositions particulières s'agissant des salariés dont le contrat de travail est suspendu

3.4.1. Suspension rémunérée ou indemnisée

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

3.4.2. Congé parental d'éducation ou période d'activité à temps partiel pour élever un enfant

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

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

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

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

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

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

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

3.4.3. Autres congés non rémunérés

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

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

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

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

3.5. Dispositions particulières s'agissant des salariés bénéficiant d'un régime de préretraite progressive

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

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

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

3.6. Dispositions particulières s'agissant des salariés dont le contrat de travail est rompu

3.6.1. Préretraite totale

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

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

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

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

3.6.2. Chômage

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

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

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

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

Article 4

Prestations

Les prestations faisant l'objet du présent accord sont celles prévues par le contrat d'assurance national des non-cadres (pièce n° 1).

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

Elles sont résumées dans la notice d'information (pièce n° 2) et regroupées dans les catégories suivantes :

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

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

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

Article 5

Financement

5.1. Assiette

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

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

5.2. Taux et répartition de la cotisation

La cotisation servant au financement du régime de prévoyance « incapacité-invalidité-décès » s'élève à un montant correspondant à 1,95 % du salaire brut visé à l'article 5.1.

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

(En pourcentage.)

GARANTIE	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉ
Incapacité		0,60
Invalidité	0,80	
Décès et IAD	0,55	

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

Article 6

Organismes assureurs

Les organismes désignés pour assurer la couverture des risques incapacité-invalidité-décès sont :

- AG2R Prévoyance ;
- APICIL Prévoyance ;
- Arpège Prévoyance ;
- Uniprévoyance ;
- CARCEL Prévoyance ;
- SERVIR Mutuelle.

Conformément à l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale, les parties signataires du présent accord devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix des organismes assureurs désignés ci-dessus. A cet effet, elles se réuniront 6 mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les présentes dispositions n'interdisent pas aux parties, avant l'expiration de cette période quinquennale, de modifier la désignation des organismes assureurs.

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

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

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

Article 7

Commissions paritaires

7. 1. Commission paritaire nationale de prévoyance des non-cadres (CPNPNC)

7.1.1. Composition et missions générales

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

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

La commission paritaire nationale de prévoyance des non-cadres :

- examine et contrôle les résultats de la gestion administrative et financière du régime institué par le présent accord ;
- suit l'évolution du régime et étudie toute mesure utile ;
- fait évoluer, dans les conditions fixées à l'article 7.1.2, les prestations et les cotisations ;
- a la compétence exclusive d'interprétation des dispositions du présent accord ;
- statue sur toute difficulté pouvant se présenter dans l'application de l'accord national ;
- définit les orientations d'utilisation du fonds social ;
- se prononce sur la demande d'adhésion volontaire des structures ou établissements visés à l'article 2, alinéa 2, du présent accord. Dans ce cas, la CPNPNC prend sa délibération à l'unanimité des deux collèges. Chaque collège s'exprime à la majorité absolue des organismes le composant, présents ou représentés.

Pour ce faire, la commission paritaire nationale de prévoyance des non-cadres se réunit au moins une fois par an.

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

Elle peut également être saisie par les commissions paritaires (inter)régionales, (inter)départementales ou (inter)diocésaines.

7.1.2. Evolution du régime

Toute demande de modification du contrat d'assurance national émanant soit de l'une des parties signataires, soit de l'un des organismes assureurs désignés sera adressée à la commission paritaire nationale de prévoyance des non-cadres.

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

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

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

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

7.2. Commission paritaire (inter)régionale, (inter)départementale ou inter(diocésaine) de prévoyance des non-cadres

Les commissions paritaires régionales et départementales ci-dessous désignées CPRPNC/CPDPNC sont constituées à l'image de la commission paritaire nationale de prévoyance des non-cadres.

Par délégation de la commission paritaire nationale de prévoyance des non-cadres, la CPRPNC/CPDPNC assure le relais au niveau local.

A ce titre :

- elle émet un avis sur les difficultés pouvant survenir localement dans l'application de l'accord national ou le traitement des dossiers des bénéficiaires ;
- elle peut être saisie en cas de litiges dans l'application du présent accord ou du contrat d'assurance national.

En cas de désaccord persistant ou de nécessité d'une interprétation du texte national, le litige sera porté devant la commission paritaire nationale de prévoyance des non-cadres ;

- dans le cadre des grandes orientations définies par la commission paritaire nationale de prévoyance des non-cadres pour les fonds sociaux, elle assure la liaison entre le participant et l'organisme assureur et elle émet un avis sur les dossiers de demandes. Elle rend compte annuellement à la CPNPNC ;
- la CPRPNC/CPDPNC veille à garantir localement un lien avec les organismes assureurs dans le présent accord ; à cet effet, elle assure un service d'assistance technique au profit des établissements et des bénéficiaires.

La CPRPNC/CPDPNC peut, de façon distincte, conclure et suivre des accords spécifiques prévoyant des garanties supplémentaires et les cotisations afférentes. Ces garanties supplémentaires n'entrent ni dans la solidarité nationale ni dans la gestion du suivi prévues par le présent accord.

Article 8

Fonds social

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

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

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

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

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

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

Article 9

Information des salariés

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

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

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

Article 10

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2011.

Article 11

Révision et dénonciation

11.1. Révision

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

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

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

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

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

11.2. Dénonciation

Les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer, dans les conditions prévues par le code du travail, moyennant un préavis de 3 mois. Cette dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et au président de la commission paritaire nationale de prévoyance des non-cadres.

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

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

Article 12

Dépôt et publicité

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

Fait à Paris, le 4 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNOGEC ;
SNCEEL ;
UNETP ;
SYNADIC ;
SYNADEC.

Syndicats de salariés :

SPELC ;
FEP CFDT ;
SNEC CFTC ;
SNPEFP CGT ;
SYNEP CFE-CGC ;
FNEC FP FO.

ANNEXE I

PIÈCE N° 1 : CONTRAT D'ASSURANCE NATIONAL DES PERSONNELS NON CADRES

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article I.1

Objet du contrat

Le présent contrat d'assurance national a pour objet la mise en œuvre des garanties de prévoyance du personnel non cadre des établissements d'enseignement privé entrant dans le champ d'application de l'accord de prévoyance du 4 mai 2011, ci-après annexé, à savoir l'ensemble des salariés non cadres sous contrat de travail à la date d'effet de l'adhésion ainsi que ceux embauchés ultérieurement dans la catégorie.

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

- de l'accord de prévoyance des personnels non cadres du 4 mai 2011 régissant les rapports employeurs/salariés, signé par les partenaires sociaux ;
- du présent contrat d'assurance national, souscrit auprès de chacun des organismes assureurs désignés dans l'accord de prévoyance des personnels non cadres du 4 mai 2011, par les signataires dudit accord ;
- du bulletin d'adhésion signé par l'adhérent et l'organisme assureur ;
- d'un système, mis en place avec l'accord et sous le contrôle des partenaires sociaux, de réassurance, de rétrocession de réassurance et de conventions de gestion techniques et administratives, organisant la mutualisation professionnelle de la couverture et la gestion du régime entre l'ensemble des organismes désignés dans l'accord de prévoyance du 4 mai 2011.

Les organismes assureurs désignés se sont engagés à proposer l'adhésion à ce contrat à l'ensemble des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord sur la base d'un modèle unique, à l'exception des nécessaires adaptations résultant des différences entre les codes de la mutualité et de la sécurité sociale. Il en ira de même des procédures d'adhésion et des différents documents contractuels.

Les établissements relevant de l'accord de prévoyance des personnels non cadres du 4 mai 2011 doivent obligatoirement adhérer à effet du 1^{er} janvier 2011 à ce contrat d'assurance national proposé par un des organismes désignés.

Il fait suite et se substitue à celui précédemment souscrit par l'établissement pour l'application de l'accord du 28 novembre 2005 auprès du même assureur. La signature du bulletin d'adhésion au présent contrat par chaque établissement vaut, d'un commun accord des parties, résiliation du contrat précédent.

Le maintien des garanties aux salariés en incapacité ou en invalidité dont le contrat de travail n'est pas rompu et des prestations dues au titre du contrat précédent sera organisé dans le cadre du présent contrat comme il est dit à l'article I.4 du présent contrat.

Le présent contrat ne pourra être modifié sans l'accord préalable de la commission paritaire nationale de prévoyance.

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

Il en sera de même pour tout accord paritaire local.

Pour l'application du présent contrat :

- le mot « organisme assureur » désigne la mutuelle ou l'institution de prévoyance garantissant les prestations ;
- le mot « adhérent » désigne l'employeur, personne physique ou personne morale, adhérente au présent contrat ;
- le mot « souscripteur » désigne les partenaires sociaux signataires de l'accord de prévoyance du 4 mai 2011 et du présent contrat ;
- le mot « participant » désigne le salarié assuré ;
- le mot « bénéficiaire » désigne la personne qui perçoit les prestations détaillées dans le présent contrat.

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

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

La commission paritaire nationale de prévoyance des non-cadres peut autoriser l'adhésion des organismes contribuant au fonctionnement des établissements d'enseignement privé adhérent à l'un des organismes employeurs signataires de l'accord de prévoyance des personnels non cadres du 4 mai 2011 dans les conditions prévues à l'article I.2, alinéa 2, dudit accord.

Article I.2

Adhésion de l'établissement au présent contrat

Pour adhérer au présent contrat, l'établissement remplit et signe un bulletin d'adhésion, établi selon un modèle national.

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

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

L'organisme assureur met à disposition de l'adhérent ses statuts afin notamment de l'informer des modalités de la participation de l'adhérent et des participants à la gouvernance de l'organisme assureur. Si l'organisme assureur est mutualiste, il transmet ses statuts à l'adhérent pour diffusion auprès des participants.

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

Article I.3

Durée, révision et résiliation

I.3.1. Durée

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

I.3.2. Révision

Conformément aux dispositions de l'accord de prévoyance du 4 mai 2011, le contrat d'assurance national est susceptible d'évoluer via la rédaction d'avenants dans le cadre de la commission paritaire nationale de prévoyance.

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

I.3.3. Résiliation du contrat d'assurance national

Les parties au présent contrat peuvent le résilier.

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

L'organisme assureur adressera la lettre recommandée avec avis de réception au président de la commission paritaire nationale de prévoyance, qui en communiquera la teneur aux autres parties signataires de l'accord de prévoyance des personnels non cadres du 4 mai 2011.

Les signataires de l'accord de prévoyance des personnels non cadres du 4 mai 2011 notifieront cette résiliation par lettre recommandée avec avis de réception auprès de l'organisme assureur via un mandat donné à deux d'entre eux appartenant chacun à un collège.

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

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

Les partenaires sociaux signataires de l'accord de prévoyance des personnels non cadres du 4 mai 2011 pourront demander le transfert des provisions mathématiques des rentes et prestations périodiques en cours de service et dont le fait générateur s'est produit pendant l'application du présent contrat auprès de l'un ou de plusieurs organismes assureurs désignés, sur la base des prestations au niveau atteint à la date de résiliation et des paramètres techniques réglementaires en vigueur à cette date.

I.3.4. Résiliation de l'adhésion

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

L'adhésion prend fin lorsqu'il n'y a plus de participant entrant dans le champ d'application du présent contrat. La résiliation entraîne à sa date d'effet la cessation des garanties, sauf maintien des prestations dans les conditions de l'article I.4 « Prise en charge des risques en cours ».

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

Article I.4

Prise en charge des risques en cours

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

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

Les parties conviennent d'organiser, en application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evén), de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 relative à la protection complémentaire et de

la loi n° 2001-624 du 21 juillet 2001, la prise en charge des sinistres en cours par les organismes assureurs désignés à l'article 6 de l'accord du 4 mai 2011, dans les conditions suivantes.

Pour les établissements précédemment assurés au titre de l'accord du 28 novembre 2005 auprès d'un des organismes assureurs désignés à l'article 6 de l'accord du 4 mai 2011 :

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

Pour les établissements précédemment assurés auprès d'un organisme assureur non désigné à l'article 6 de l'accord du 4 mai 2011 :

- les organismes assureurs désignés garantissent la revalorisation annuelle future des prestations périodiques en cours de service à la date d'adhésion au présent contrat ;
- les organismes assureurs désignés prennent en charge également le différentiel des garanties décès pour les salariés définis ci-dessus dont le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion au présent contrat ;
- les organismes assureurs désignés prennent en charge, le cas échéant, le différentiel de 1/10 des provisions décès pour les salariés dont le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion au présent contrat et qui sont en arrêt de travail à cette date avec une origine d'arrêt antérieure au 1^{er} janvier 2002.

Pour les établissements non précédemment assurés qui viendraient à appliquer l'accord du 4 mai 2011 et à souscrire le présent contrat :

- les organismes assureurs désignés garantissent la prise en charge et la revalorisation annuelle des prestations périodiques des personnes en arrêt de travail inscrites aux effectifs à la date d'adhésion au présent contrat.

Article I.5

Redressement, sauvegarde, liquidation judiciaire

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

Article I.6

Cessation et suspension des garanties

I.6.1. Cessation des garanties

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

- résiliation du présent contrat national d'assurance ou de l'adhésion ;
- rupture du contrat de travail du participant sous réserve des dispositions du présent contrat en cas de préretraite progressive, de préretraite totale, de licenciement économique ou pour inaptitude avec impossibilité de reclassement ;
- sortie du participant du champ d'application du présent contrat ;

- liquidation de la retraite de sécurité sociale, sauf cumul emploi-retraite dans les établissements et organismes visés dans l'accord de prévoyance des personnels non cadres du 4 mai 2011.

I.6.2. Suspension des garanties

Congé parental d'éducation. – Temps partiel d'éducation

Autres congés non rémunérés

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

Les modalités de ce maintien sont définies à l'annexe 3.

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

En application de l'article 3.6.2 de l'accord de prévoyance des personnels non cadres du 4 mai 2011, la garantie « décès et IAD » est maintenue, sans contrepartie de cotisation, pendant 12 mois à compter de la fin du contrat de travail, pour tout salarié en chômage total bénéficiant d'une allocation de Pôle emploi suite à un licenciement pour inaptitude à l'emploi sans possibilité de reclassement ou licenciement pour motif économique.

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

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

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

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

Article I.7

Cotisations

Les taux et la répartition de la cotisation sont fixés dans l'accord de prévoyance des personnels non cadres du 4 mai 2011. Ils sont identiques et ouvrent droit à des prestations identiques.

Ils sont rappelés dans le bulletin d'adhésion.

Les parties au présent contrat peuvent s'accorder sur la création et la durée d'un taux d'appel dans les conditions prévues dans l'accord de prévoyance des personnels non cadres du 4 mai 2011.

Article I.8

Assiette des cotisations

En application de l'article 5.1 de l'accord de prévoyance des personnels non cadres du 4 mai 2011, l'assiette des cotisations est le salaire brut servant de base à la déclaration annuelle des salaires transmise à l'administration fiscale, sous réserve des dispositions prévues aux différentes annexes.

Article I.9

Paie des cotisations

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

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

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

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

Article I.10

Non-paiement des cotisations

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

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

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

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

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

Article I.11

Bordereau nominatif annuel, formalités

I.11.1. L'adhérent fait parvenir à l'organisme assureur, au plus tard au 31 janvier suivant la fin de chaque exercice, sa DADS.

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

I.11.2. L'adhérent informera l'organisme assureur de toute transformation intervenant dans sa situation juridique ou économique dans les meilleurs délais.

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

Article I.12

Prestations

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

Article I.13

Prescription

Toute action dérivant du présent contrat ou de l'adhésion se prescrit par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Toutefois, ce délai ne court :

- en cas de réticence, omission, déclaration fausse ou inexacte sur le risque couru, que du jour où l'organisme assureur en a eu connaissance ;
- en cas de réalisation du risque, que du jour où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils prouvent qu'ils l'ont ignoré jusque-là.

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

La prescription est portée à :

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

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

Article I.14

Assiette des prestations

I.14.1. Garantie décès-invalidité absolue et définitive

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

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

I.14.2. Garantie incapacité de travail-invalidité permanente

L'assiette de calcul des prestations est égale aux salaires nets perçus au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit à prestations, c'est-à-dire aux salaires bruts déclarés à l'administration fiscale déduction faite des cotisations sociales salariales.

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

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

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

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

I.14.3. Dispositions communes

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

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

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

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

Article I.15

Exclusions, risques non garantis

Les garanties décès s'appliquent sans restriction territoriale, quelle qu'en soit la cause.

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

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

Article I.16

Notice d'information

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

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

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

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

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

Article I.17

Election de domicile

Pour la souscription et l'exécution des adhésions établies en vue de l'application de l'accord de prévoyance des personnels non cadres du 4 mai 2011, les adhérents doivent faire obligatoirement élection de domicile en France ou dans un pays membre de l'Union européenne.

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

Article I.18

Législation relative au traitement des données à caractère personnel

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

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

Article I.19

Recours contre tiers responsable

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

Article I.20

Contrôle de l'organisme assureur

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

Article I.21

Fausse déclaration

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

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

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

Article I.22

Médiation

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

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

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

TITRE II

GARANTIES

CHAPITRE I^{ER}

GARANTIE DÉCÈS-INVALIDITÉ ABSOLUE ET DÉFINITIVE (IAD)

Article II.1

Objet de la garantie

La garantie décès a pour objet, si un participant décède ou est atteint, pendant la durée de l'assurance, d'une invalidité absolue et définitive, le paiement aux bénéficiaires désignés d'un capital, sous réserve des exclusions visées à l'article I.15 du présent contrat, à savoir :

- le versement d'un capital de base en cas de décès du participant ;
- le versement de majoration pour personne à charge en cas de décès du participant ;
- le versement anticipé du capital décès de base en cas d'invalidité absolue et définitive ;
- le versement d'un second capital au profit de chaque enfant à charge en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint.

En cas d'enfant à charge, la majoration pour personne à charge pourra, sur demande de chaque enfant ou de son représentant légal, être substituée par le service d'une rente éducation.

Le choix est alors effectué, au moment du décès du participant, par tout enfant bénéficiaire de la majoration pour enfant à charge. Lorsque celui-ci ne bénéficie pas de la capacité juridique, le choix est effectué par son représentant légal.

Article II.2

Montant de la garantie

Décès du participant

Le montant du capital de base garanti est fixé à 300 % de l'assiette des prestations définie à l'article I.14 du présent contrat.

Ce capital est majoré de 150 % de l'assiette des prestations définie à l'article I.14 du présent contrat, par personne à charge.

En cas d'enfant à charge, la majoration pour personne à charge pourra, sur demande de chaque enfant ou de son représentant légal, être substituée par le service d'une rente éducation dont le montant est fixé en pourcentage de l'assiette des prestations définie à l'article I.14 du présent contrat, comme suit :

- de moins de 6 ans : 6 % ;
- de 6 ans à moins de 16 ans : 9 % ;
- de 16 ans jusqu'au 23^e anniversaire : 15 %.

Invalidité absolue et définitive (IAD)

En cas d'invalidité absolue et définitive d'un participant pendant la période d'assurance, le capital de base prévu ci-dessus est versé par anticipation au participant ou à son représentant légal. L'invalidité absolue et définitive est celle définie à l'article II.4 ci-après.

En cas de décès ultérieur du participant, il n'est alors plus versé de capital de base. Seules les éventuelles majorations pour personnes à charge sont calculées et versées au moment du décès du participant en fonction de la situation de famille à cette date et dans les conditions définies à l'article II.4 du présent chapitre.

Décès postérieur ou simultané du conjoint ou du pacsé

En cas de décès postérieur ou simultané du conjoint ou du partenaire avec lequel le participant était lié par un pacte civil de solidarité au moment du décès, chaque enfant bénéficiaire reçoit un second capital égal à la majoration pour enfant à charge versé au moment du décès du participant.

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

Article II.3

Bénéficiaires

Décès du participant

Désignation type :

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

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

En tout état de cause, la part de capital correspondant aux majorations pour conjoint ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou enfants à charge doit rester dévolue à ceux-ci pour la part qui leur revient.

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

Désignation particulière :

Le participant peut désigner un ou plusieurs bénéficiaires de son choix.

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

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

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

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

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

Décès postérieur ou simultané du conjoint ou pacsé

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

Article II.4

Définitions

Personnes à charge

Sont considérés comme personnes à charge :

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

Toutefois, les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, reconnus ou adoptifs, sont considérés comme à charge sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21^e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^e catégorie ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical du médecin-conseil de l'organisme assureur ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

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

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

Invalidité absolue et définitive

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

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

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

Décès postérieur ou simultané du conjoint ou du pacsé

Cette garantie s'applique en complément de la garantie capital décès décrite à l'article II.2 du présent contrat, en cas de décès du conjoint non remarié ou du partenaire avec lequel le participant était lié par un pacte civil de solidarité, que le décès du conjoint ou du partenaire avec lequel le participant était lié par un pacte civil de solidarité soit simultané ou postérieur au décès du participant, et alors qu'il reste des enfants à charge.

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

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

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

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

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

Article II.5

Durée et paiement de la rente éducation

Le montant de la rente est progressif avec l'âge de l'enfant. L'augmentation du montant de la rente intervient le premier jour du mois civil qui suit l'anniversaire de l'enfant, selon les tranches d'âge définies à l'article II.2 ci-dessus.

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

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

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

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

Article II.6

Revalorisation des rentes éducation

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

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

Article II.7

Pièces à fournir en cas de sinistre

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

Ce dossier doit être accompagné des pièces justificatives suivantes :

1. En cas de décès

Dans tous les cas :

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

En complément :

6. Si le décès est précédé d'un arrêt de travail : bordereau de la sécurité sociale précisant les périodes indemnisées.
7. S'il existe des personnes à charge (au sens du contrat d'adhésion) : en tout état de cause, photocopie de la dernière feuille d'imposition ou une attestation du centre d'imposition.
8. En cas de versement d'une rente éducation, sera demandé chaque année soit un certificat de scolarité, soit une attestation d'inscription à Pôle emploi et, à défaut, une attestation sur l'honneur d'absence d'activité à temps plein rémunérée depuis 3 mois.
9. Si le bénéficiaire est mineur : ordonnance du juge des tutelles autorisant le règlement sous la responsabilité de l'administrateur légal.
10. Si le participant est célibataire, veuf ou divorcé : acte de notoriété ou certificat d'hérédité ou de propriété établi par le greffe du tribunal d'instance.
11. En cas de disparition du participant : document fourni par le tribunal compétent entérinant les faits.
12. Photocopie de la carte nationale d'identité des bénéficiaires s'ils sont différents du conjoint et/ou des enfants à charge.
13. En cas de divorce et si le participant n'avait pas la garde des enfants, copie du jugement de divorce.
14. Photocopie du pacte civil de solidarité délivré par le greffe du tribunal d'instance.
15. Copie de l'attestation de la sécurité sociale du participant décédé.

2. En cas d'invalidité absolue et définitive

1. Attestation médicale fournie par l'organisme assureur et complétée par le médecin traitant.
2. Copie certifiée conforme du livret de famille.
3. Le cas échéant, les pièces justificatives prévues en cas de décès énumérées au point 8.

4. Le cas échéant, les pièces justificatives prévues en cas de décès du participant énumérées aux points 2, 4 et 8 du paragraphe ci-dessus.
5. Notification d'attribution de la sécurité sociale d'une rente de 3^e catégorie d'invalidité ou d'une rente dont le taux d'incapacité permanente est supérieur ou égal à 80 % et faisant apparaître l'allocation pour tierce personne.

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

CHAPITRE II

GARANTIE INCAPACITÉ DE TRAVAIL-INVALIDITÉ PERMANENTE

Article II.8

Objet de la garantie

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

Ces prestations périodiques sont versées sous forme :

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

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

Les participants qui ne rempliraient pas en cas d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident, les conditions de durée d'activité nécessaires à l'ouverture du droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale, tout en remplissant les conditions requises aux articles II.10 et II.11 ci-dessous percevront néanmoins de l'organisme assureur les prestations incapacité de travail et invalidité permanente prévues au présent chapitre. Celles-ci seront calculées sous déduction d'une prestation sécurité sociale reconstituée.

Article II.9

Admission au titre de la garantie

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

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

Article II.10

Conditions de travail effectif et d'ancienneté

Pour bénéficier des garanties incapacité temporaire de travail-invalidité permanente, le participant devra, à la date d'arrêt de travail, justifier de 1 mois au moins de travail effectif au cours des

18 derniers mois dans un ou plusieurs établissements relevant du champ d'application de l'accord du 4 mai 2011.

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

Ces conditions ne s'appliquent pas si :

- l'état d'incapacité ou d'invalidité résulte d'un accident du travail survenu après l'embauche dans l'établissement ou d'une maladie professionnelle contractée dans l'établissement ;
- le participant justifie d'au moins 1 an d'ancienneté continue ou discontinue dans un ou plusieurs établissements relevant de l'accord du 4 mai 2011.

INCAPACITÉ DE TRAVAIL

Article II.11

Indemnités journalières complémentaires

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

Franchise

L'indemnité journalière est versée :

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

L'ancienneté est appréciée dans les établissements relevant de l'accord du 4 mai 2011, quelles que soient les fonctions exercées.

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

Montant des indemnités journalières complémentaires

Le montant de l'indemnité journalière, versée au participant, est fixé à 92 % de la 365^e partie du salaire net annuel défini à l'article I.14 du présent contrat sous déduction des prestations versées au même titre par la sécurité sociale nettes de charges sur les revenus de remplacement (CGS, CRDS) et éventuellement du salaire net partiel maintenu par l'adhérent.

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

Les prestations incapacité pour les périodes d'indemnisation débutant postérieurement au 31 décembre 2010, pour les salariés relevant des accords du 28 novembre 2005, ne seront pas minorées en cas de versement de primes, rappels de salaire, augmentations de salaires sur activité partielle ou augmentations des indemnités versées par la sécurité sociale.

Dans tous les cas, le participant ne pourra percevoir plus de 100 % du salaire net de référence afférent à la période indemnisée (y compris les salaires et indemnités versées par la sécurité sociale

nettes de charges sur les revenus de remplacement [CGS, CRDS] et autres organismes assureurs, hors évolutions et primes perçues ultérieurement).

Cas particulier du participant ayant repris une activité dans le cadre d'un temps partiel pour raison thérapeutique : lorsqu'un participant reprend son activité au service de l'adhérent dans le cadre d'un temps partiel pour raison thérapeutique le montant de l'indemnité journalière est porté de 92 % à 100 % de la 365^e partie du salaire net défini à l'article I.14 du présent contrat.

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

Article II.12

Paiement et durée des indemnités journalières complémentaires

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

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

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

Elles cessent :

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

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

Article II.13

Reprise du travail, rechute

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

INVALIDITÉ PERMANENTE

Article II.14

Invalidité permanente

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

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

- 1^{re} catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- 2^e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;

- 3^e catégorie : invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Montant de la rente

Le montant annuel de la rente, versée au participant, est fixé à 92 % du salaire net défini à l'article I.14 du présent contrat sous déduction des prestations versées au même titre par la sécurité sociale nettes de charges sur les revenus de remplacement (CGS, CRDS) et éventuellement du salaire net partiel maintenu par l'adhérent, dans la limite de la règle de cumul visée ci-dessous. Ce montant est porté à 94 % du salaire net concernant les participants classés postérieurement au 31 décembre 2010 en invalidité 3^e catégorie.

En cas de classement en invalidité 3^e catégorie, la rente versée par l'organisme assureur sera complétée d'une indemnité forfaitaire égale à 50 % de la majoration pour tierce personne versée à la personne classée en invalidité 3^e catégorie par la sécurité sociale.

Lorsqu'un participant reprend une activité d'une durée au moins égale au quart du temps complet, le montant annuel de la rente est égal à 100 % du salaire net antérieur revalorisé sous déduction des rentes servies par la sécurité sociale nettes de charges sur les revenus de remplacement (CGS, CRDS) et du salaire perçu dans le cadre de son activité professionnelle.

Les prestations invalidité pour les périodes d'indemnisation débutant postérieurement au 31 décembre 2010, pour les salariés relevant des accords du 28 novembre 2005, ne seront pas minorées en cas de versement de primes, rappels de salaire, augmentations de salaires sur activité partielle ou augmentations des indemnités versées par la sécurité sociale.

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

Article II.15

Paie et durée des rentes d'invalidité

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

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

Elles cessent :

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

Article II.16

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

1. En cas d'incapacité temporaire

Les modalités et durée de paiement de cette prestation sont identiques à celles des indemnités journalières complémentaires telles que définies aux articles II.11, II.12 et II.13 du présent contrat.

2. En cas d'incapacité permanente

L'incapacité permanente :

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

Les modalités et durée de paiement de cette prestation sont identiques à celles des rentes invalidité telles que définies aux articles II.14 et II.15 du présent contrat.

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

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

DISPOSITIONS COMMUNES

Article II.17

Déclaration des arrêts de travail

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

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

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

Formalités

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

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

Article II.18

Revalorisation des prestations

Les prestations sont revalorisées :

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

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

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

ANNEXE 1

Maintien des garanties au personnel bénéficiant d'un dispositif de préretraite progressive

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

1. Effet

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

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

2. Garanties maintenues

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

- capital décès-invalidité absolue et définitive ;
- rente éducation ;
- double effet ;
- incapacité de travail-invalidité permanente.

3. Base de cotisation

Garantie décès-IAD

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

Garanties incapacité de travail-invalidité permanente

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

4. Base des prestations

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

5. Cotisation

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

6. Cessation

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

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

ANNEXE 2

Maintien des garanties au personnel bénéficiant d'un dispositif de préretraite totale

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

1. Effet

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

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

2. Garanties maintenues

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

- capital décès-invalidité absolue et définitive ;
- rente éducation ;
- double effet.

3. Base de cotisation

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

4. Base des prestations

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

5. Cotisation

Le taux de cotisation est fixé à 0,55 % de la base de cotisation prévue ci-dessus.

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

6. Cessation

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

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

ANNEXE 3

Maintien des garanties au personnel en congé parental d'éducation ou temps partiel d'éducation ou en congé non rémunéré

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

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

1. Effet

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

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

2. Garanties maintenues

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

- capital décès-invalidité absolue et définitive ;
- rente éducation ;
- double effet.

3. Base de cotisation

Congé parental d'éducation intégral ou congé non rémunéré :

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

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

- la base des cotisations est égale à la différence entre le salaire brut que le participant aurait perçu s'il avait travaillé à temps complet et le salaire brut perçu à temps partiel ;
- le salaire brut est celui défini au présent contrat.

4. Base des prestations

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

5. Cotisation

Durant les deux premiers mois de congé, le maintien est accordé sans contrepartie de cotisation.

Au-delà, la cotisation est fixée à 0,55 % de la base de cotisation prévue ci-dessus.

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

6. Cessation

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

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

ANNEXE II

PIÈCE N° 2. – NOTICE D'INFORMATION

Document(s) à remettre à votre chef d'établissement

Je soussigné(e)certifie avoir reçu de mon employeur une notice d'information relative au régime de prévoyance cadre de l'enseignement privé sous contrat – accord national de prévoyance des personnels cadres du 4 mai 2011 – mis en place auprès de

Fait à , le

Signature

Attention !

Si la désignation type

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

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

En tout état de cause, la part de capital correspondant aux majorations pour conjoint ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou enfants à charge doit rester dévolue à ceux-ci pour la part qui leur revient.

ne répond pas à vos objectifs ou si le bénéficiaire du capital décès est le concubin, vous devez retourner datée et signée la désignation particulière jointe ci-après, sous pli fermé à votre chef d'établissement.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article I.1

Objet

Les partenaires sociaux ont signé un accord de prévoyance en date du 4 mai 2011 ayant pour objet la mise en œuvre des garanties de prévoyance du personnel non cadre, à savoir l'ensemble des salariés non cadres sous contrat de travail à la date d'effet de l'adhésion ainsi que ceux embauchés ultérieurement dans la catégorie.

Vous trouverez dans cette notice les garanties du contrat ainsi que les éléments vous permettant de mieux comprendre leurs modalités d'application.

Pour tout renseignement complémentaire, vous pouvez vous adresser à votre direction des ressources humaines ou directement à votre centre de gestion.

Pour l'application de la présente notice d'information :

- le mot « organisme assureur » désigne la mutuelle ou l'institution de prévoyance garantissant les prestations ;
- le mot « adhérent » désigne l'employeur, personne physique ou personne morale, adhérente au contrat ;
- le mot « participant » désigne le salarié assuré ;
- le mot « bénéficiaire » désigne la personne qui perçoit les prestations détaillées dans la présente notice.

Article I.2

Prise en charge des risques en cours

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

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

Les parties conviennent d'organiser, en application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evin), de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 relative à la protection complémentaire et de la loi n° 2001-624 du 21 juillet 2001, la prise en charge des sinistres en cours par les organismes assureurs désignés à l'article 6 de l'accord du 4 mai 2011, dans les conditions suivantes :

Pour les établissements précédemment assurés au titre de l'accord du 28 novembre 2005 auprès d'un des organismes assureurs désignés à l'article 6 de l'accord du 4 mai 2011 :

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

Pour les établissements précédemment assurés auprès d'un organisme assureur non désigné à l'article 6 de l'accord du 4 mai 2011 :

- les organismes assureurs désignés garantissent la revalorisation annuelle future des prestations périodiques en cours de service à la date d'adhésion au contrat ;
- les organismes assureurs désignés prennent en charge également le différentiel des garanties décès pour les salariés définis ci-dessus dont le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion au contrat ;
- les organismes assureurs désignés prennent en charge, le cas échéant, le différentiel de 1/10 des provisions décès pour les salariés dont le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion au contrat et qui sont en arrêt de travail à cette date avec une origine d'arrêt antérieure au 1^{er} janvier 2002.

Pour les établissements non précédemment assurés qui viendraient à appliquer l'accord du 4 mai 2011 et à souscrire au contrat, les organismes assureurs désignés garantissent la prise en charge et la revalorisation annuelle des prestations périodiques des personnes en arrêt de travail inscrites aux effectifs à la date d'adhésion au contrat.

Article I.3

Cessation et suspension des garanties

I.3.1. Cessation des garanties

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

- résiliation du contrat national d'assurance ou de l'adhésion ;
- rupture du contrat de travail du participant sous réserve des dispositions prévues au contrat en cas de préretraite progressive, de préretraite totale, de licenciement économique ou pour inaptitude avec impossibilité de reclassement ;
- sortie du participant du champ d'application du contrat ;
- liquidation de la retraite de sécurité sociale, sauf cumul emploi-retraite dans les établissements et organismes visés dans l'accord de prévoyance des personnels non cadres du 4 mai 2011.

I.3.2. Suspension des garanties

Congé parental d'éducation. – Temps partiel d'éducation

Autres congés non rémunérés

Les participants bénéficiant d'un congé parental d'éducation ou d'un temps partiel d'éducation ou d'un congé non rémunéré peuvent demander le maintien des garanties prévues au chapitre I^{er} « Garantie décès et invalidité absolue et définitive (IAD) ».

Les modalités de ce maintien sont définies à l'annexe 3.

I.3.3. Maintien de garanties décès et invalidité absolue et définitive en cas de chômage total

En application de l'article 3.6.2 de l'accord de prévoyance des personnels non cadres du 4 mai 2011, la garantie « décès et IAD » est maintenue, sans contrepartie de cotisation, pendant 12 mois à compter de la fin du contrat de travail, pour tout salarié en chômage total bénéficiant d'une allocation de Pôle emploi suite à un licenciement pour inaptitude à l'emploi sans possibilité de reclassement ou licenciement pour motif économique.

La base des prestations est le salaire annuel brut tel que défini dans la présente notice et correspondant aux 12 derniers mois d'activité.

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

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

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

Article I.4

Cotisations

La répartition des cotisations entre l'adhérent et les participants est fixée par l'accord de prévoyance des personnels non cadres du 4 mai 2011. L'adhérent est seul responsable du paiement des cotisations vis-à-vis de l'organisme assureur. A ce titre, il procède lui-même à leur calcul et à leur versement à l'organisme assureur, aux différentes échéances prévues.

Article I.5

Prestations

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

Article I.6

Prescription

Toute action dérivant du contrat ou de l'adhésion se prescrit par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Toutefois, ce délai ne court :

- en cas de réticence, omission, déclaration fausse ou inexacte sur le risque couru, que du jour où l'organisme assureur en a eu connaissance ;
- en cas de réalisation du risque, que du jour où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils prouvent qu'ils l'ont ignoré jusque-là.

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

La prescription est portée à :

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

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

Article I.7

Assiette des prestations

I.7.1. Garantie décès-invalidité absolue et définitive

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

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

I.7.2. Garantie incapacité de travail-invalidité permanente

L'assiette de calcul des prestations est égale aux salaires nets perçus au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit à prestations, c'est-à-dire aux salaires bruts déclarés à l'administration fiscale déduction faite des cotisations sociales salariales.

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

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

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

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

I.7.3. Dispositions communes

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

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

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

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

Article I.8

Exclusions, risques non garantis

Les garanties décès s'appliquent sans restriction territoriale, quelle qu'en soit la cause.

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

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

Article I.9

Législation relative au traitement des données à caractère personnel

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

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

Article I.10

Recours contre tiers responsable

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

Article I.11

Contrôle de l'organisme assureur

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

Article I.12

Fausse déclaration

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

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

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

Article I.13

Médiation

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

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

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

TITRE II

GARANTIES

CHAPITRE I^{ER}

GARANTIE DÉCÈS-INVALIDITÉ ABSOLUE ET DÉFINITIVE (IAD)

Article II.1

Objet de la garantie

La garantie décès a pour objet, si un participant décède ou est atteint, pendant la durée de l'assurance, d'une invalidité absolue et définitive, le paiement aux bénéficiaires désignés d'un capital, sous réserve des exclusions visées à l'article I.8 de la présente notice, à savoir :

- le versement d'un capital de base en cas de décès du participant ;
- le versement de majoration pour personne à charge en cas de décès du participant ;
- le versement anticipé du capital décès de base en cas d'invalidité absolue et définitive ;

- le versement d'un second capital au profit de chaque enfant à charge en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint.

En cas d'enfant à charge, la majoration pour personne à charge pourra, sur demande de chaque enfant ou de son représentant légal, être substituée par le service d'une rente éducation.

Le choix est alors effectué, au moment du décès du participant, par tout enfant bénéficiaire de la majoration pour enfant à charge. Lorsque celui-ci ne bénéficie pas de la capacité juridique, le choix est effectué par son représentant légal.

Article II.2

Montant de la garantie

Décès du participant

Le montant du capital de base garanti est fixé à 300 % de l'assiette des prestations définie à l'article I.7.1 de la présente notice.

Ce capital est majoré de 150 % de l'assiette des prestations définie à l'article I.7.1 de la présente notice, par personne à charge.

En cas d'enfant à charge, la majoration pour personne à charge pourra, sur demande de chaque enfant ou de son représentant légal, être substituée par le service d'une rente éducation dont le montant est fixé en pourcentage de l'assiette des prestations définie à l'article I.7.1 de la présente notice, comme suit :

- de moins de 6 ans : 6 % ;
- de 6 ans à moins de 16 ans : 9 % ;
- de 16 ans jusqu'au 23^e anniversaire : 15 %.

Invalidité absolue et définitive (IAD)

En cas d'invalidité absolue et définitive d'un participant pendant la période d'assurance, le capital de base prévu ci-dessus est versé par anticipation. L'invalidité absolue et définitive est celle définie à l'article II.4 ci-après.

En cas de décès ultérieur du participant, il n'est alors plus versé de capital de base. Seules les éventuelles majorations pour personnes à charge sont calculées et versées au moment du décès du participant en fonction de la situation de famille à cette date et dans les conditions définies à l'article II.4 de la présente notice.

Décès postérieur ou simultané du conjoint ou du pacsé

En cas de décès postérieur ou simultané du conjoint ou du partenaire avec lequel le participant était lié par un pacte civil de solidarité au moment du décès, chaque enfant bénéficiaire reçoit un second capital égal à la majoration pour enfant à charge versé au moment du décès du participant.

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

Article II.3

Bénéficiaires

Décès du participant

Désignation type :

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

- à son conjoint survivant non divorcé ni séparé judiciairement ;

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

En tout état de cause, la part de capital correspondant aux majorations pour conjoint ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou enfants à charge doit rester dévolue à ceux-ci pour la part qui leur revient.

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

Désignation particulière :

Le participant peut désigner un ou plusieurs bénéficiaires de son choix.

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

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

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

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

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

Décès postérieur ou simultané du conjoint

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

Article II.4

Définitions

Personnes à charge

Sont considérés comme personnes à charge :

- le conjoint (époux ou épouse du participant non divorcé ni séparé judiciairement) à charge, reconnu comme tel par le code de la sécurité sociale ;
- le partenaire avec lequel le participant était lié par un pacte civil de solidarité au moment du décès (dans les conditions prévues aux articles L. 515-1 et suivants du code civil) à charge, reconnu comme tel par le code de la sécurité sociale ;
- les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, reconnus ou adoptifs, sous réserve de remplir les conditions cumulatives suivantes :
 - être âgés de moins de 23 ans ;
 - vivre au foyer ou entrer en ligne de compte pour la détermination du nombre de parts en vue du calcul de l'impôt sur le revenu ;

- ne pas avoir commencé à exercer une activité professionnelle rémunérée continue à temps plein depuis plus de 3 mois (les enfants effectuant des stages de formation professionnelle ou sous contrat d'apprentissage ne sont pas considérés comme exerçant une activité rémunérée).

Toutefois, les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, reconnus ou adoptifs, sont considérés comme à charge sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21^e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^e catégorie ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical du médecin-conseil de l'organisme assureur ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

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

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

Invalidité absolue et définitive

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

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

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

Décès postérieur ou simultané du conjoint ou du pacsé

Cette garantie s'applique en complément de la garantie capital décès décrite à l'article II.2, en cas de décès du conjoint non remarié ou du partenaire avec lequel le participant était lié par un pacte civil de solidarité, que le décès du conjoint ou du partenaire avec lequel le participant était lié par un pacte civil de solidarité soit simultané ou postérieur au décès du participant, et alors qu'il reste des enfants à charge.

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

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

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

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

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

Article II.5

Durée et paiement de la rente éducation

Le montant de la rente est progressif avec l'âge de l'enfant. L'augmentation du montant de la rente intervient le premier jour du mois civil qui suit l'anniversaire de l'enfant, selon les tranches d'âge définies à l'article II.2 ci-dessus.

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

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

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

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

Article II.6

Revalorisation des rentes éducation

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

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

Article II.7

Pièces à fournir en cas de sinistre

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

Ce dossier doit être accompagné des pièces justificatives suivantes :

1. En cas de décès

Dans tous les cas :

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

En complément :

6. Si le décès est précédé d'un arrêt de travail : bordereau de la sécurité sociale précisant les périodes indemnisées.
7. S'il existe des personnes à charge (au sens du contrat d'adhésion) : en tout état de cause, photocopie de la dernière feuille d'imposition ou une attestation du centre d'imposition.
8. En cas de versement d'une rente éducation, sera demandé chaque année soit un certificat de scolarité, soit une attestation d'inscription à Pôle emploi et, à défaut, une attestation sur l'honneur d'absence d'activité à temps plein rémunérée depuis 3 mois.
9. Si le bénéficiaire est mineur : ordonnance du juge des tutelles autorisant le règlement sous la responsabilité de l'administrateur légal.
10. Si le participant est célibataire, veuf ou divorcé : acte de notoriété ou certificat d'hérédité ou de propriété établi par le greffe du tribunal d'instance.
11. En cas de disparition du participant : document fourni par le tribunal compétent entérinant les faits.

12. Photocopie de la carte nationale d'identité des bénéficiaires s'ils sont différents du conjoint et/ou des enfants à charge.
13. En cas de divorce et si le participant n'avait pas la garde des enfants, copie du jugement de divorce.
14. Photocopie du pacte civil de solidarité délivré par le greffe du tribunal d'instance.
15. Copie de l'attestation de la sécurité sociale du participant décédé.

2. En cas d'invalidité absolue et définitive

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

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

CHAPITRE II

GARANTIE INCAPACITÉ DE TRAVAIL-INVALIDITÉ PERMANENTE

Article II.8

Objet de la garantie

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

Ces prestations périodiques sont versées sous forme :

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

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

Les participants qui ne rempliraient pas en cas d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident, les conditions de durée d'activité nécessaires à l'ouverture du droit aux prestations en espèce de la sécurité sociale, tout en remplissant les conditions requises aux articles II.10 et II.11 ci-dessous percevront néanmoins de l'organisme assureur les prestations incapacité de travail et invalidité permanente prévues au présent chapitre. Celles-ci seront calculées sous déduction d'une prestation sécurité sociale reconstituée.

Article II.9

Admission au titre de la garantie

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

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

Article II.10

Condition de travail effectif et d'ancienneté

Pour bénéficier des garanties incapacité de travail-invalidité permanente, le participant devra à la date d'arrêt de travail, justifier de 1 mois au moins de travail effectif au cours des 18 derniers mois dans un ou plusieurs établissements relevant du champ d'application de l'accord du 4 mai 2011.

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

Ces conditions ne s'appliquent pas si :

- l'état d'incapacité ou d'invalidité résulte d'un accident du travail survenu après l'embauche dans l'établissement ou d'une maladie professionnelle contractée dans l'établissement ;
- le participant justifie d'au moins 1 an d'ancienneté continue ou discontinue dans un ou plusieurs établissements relevant de l'accord du 4 mai 2011.

INCAPACITÉ DE TRAVAIL

Article II.11

Indemnités journalières complémentaires

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

Franchise

L'indemnité journalière est versée :

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

L'ancienneté est appréciée dans les établissements relevant de l'accord du 4 mai 2011, quelles que soient les fonctions exercées.

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

Montant des indemnités journalières complémentaires

Le montant de l'indemnité journalière versée au participant est fixé à 92 % de la 365^e partie du salaire net annuel défini à l'article I.7 de la présente notice sous déduction des prestations versées au

même titre par la sécurité sociale nettes de charges sur les revenus de remplacement (CGS, CRDS) et éventuellement du salaire net partiel maintenu par l'adhérent.

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

Les prestations incapacité pour les périodes d'indemnisation débutant postérieurement au 31 décembre 2010, pour les salariés relevant des accords du 28 novembre 2005, ne seront pas minorées en cas de versement de primes, rappels de salaire, augmentations de salaires sur activité partielle ou augmentations des indemnités versées par la sécurité sociale.

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

Cas particulier du participant ayant repris une activité dans le cadre d'un temps partiel pour raison thérapeutique : lorsqu'un participant reprend son activité au service de l'adhérent dans le cadre d'un temps partiel pour raison thérapeutique le montant de l'indemnité journalière est porté de 92 % à 100 % de la 365^e partie du salaire net défini à l'article I.7 de la présente notice.

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

Article II.12

Paiement et durée des indemnités journalières complémentaires

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

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

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

Elles cessent :

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

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

Article II.13

Reprise du travail, rechute

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

Article II.14

Invalidité permanente

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

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

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

Montant de la rente

Le montant annuel de la rente, versée au participant, est fixé à 92 % du salaire net défini à l'article I.7 de la présente notice sous déduction des prestations versées au même titre par la sécurité sociale nettes de charges sur les revenus de remplacement (CGS, CRDS) et éventuellement du salaire net partiel maintenu par l'adhérent, dans la limite de la règle de cumul visée ci-dessous. Ce montant est porté à 94 % du salaire net concernant les participants classés postérieurement au 31 décembre 2010 en invalidité 3^e catégorie.

En cas de classement en invalidité 3^e catégorie, la rente versée par l'organisme assureur sera complétée d'une indemnité forfaitaire égale à 50 % de la majoration pour tierce personne versée à la personne classée en invalidité 3^e catégorie par la sécurité sociale.

Lorsqu'un participant reprend une activité d'une durée au moins égale au quart du temps complet, le montant annuel de la rente est égal à 100 % du salaire net antérieur revalorisé sous déduction des rentes servies par la sécurité sociale nettes de charges sur les revenus de remplacement (CGS, CRDS) et du salaire perçu dans le cadre de son activité professionnelle.

Les prestations invalidité pour les périodes d'indemnisation débutant postérieurement au 31 décembre 2010, pour les salariés relevant des accords du 28 novembre 2005, ne seront pas minorées en cas de versement de primes, rappels de salaire, augmentations de salaires sur activité partielle ou augmentations des indemnités versées par la sécurité sociale.

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

Article II.15

Païement et durée des rentes d'invalidité

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

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

Elles cessent :

- au jour où le participant cesse de percevoir la pension d'invalidité de la sécurité sociale ;

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

Article II.16

Dispositions applicables en cas d’accident de travail ou de maladie professionnelle

1. En cas d’incapacité temporaire

Les modalités et durée de paiement de cette prestation sont identiques à celles des indemnités journalières complémentaires telles que définies aux articles II.11, II.12 et II.13 de la présente notice.

2. En cas d’incapacité permanente

L’incapacité permanente :

- d’un taux supérieur ou égal à 66 % et inférieur à 80 %, est assimilée à l’invalidité 2^e catégorie ;
- d’un taux supérieur ou égal à 80 % est assimilé à l’invalidité 3^e catégorie.

Les modalités et durée de paiement de cette prestation sont identiques à celles des rentes invalidité telles que définies aux articles II.14 et II.15 de la présente notice.

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

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

DISPOSITIONS COMMUNES

Article II.17

Déclaration des arrêts de travail

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

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

En tout état de cause, aucune déclaration présentée au-delà du délai de prescription prévu à l’article I.8 de la présente notice après l’arrêt de travail ne pourra être prise en considération.

Formalités

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

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

Article II.18

Revalorisation des prestations

Les prestations sont revalorisées :

- participant dont la date d’incapacité de travail est antérieure au 1^{er} janvier 2011 : en fonction de la valeur du point de la fonction publique entre la date d’arrêt de travail et la date d’échéance de la prestation correspondante ;

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

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

FORMALITÉS À ACCOMPLIR EN CAS DE RÉALISATION DU RISQUE

Les déclarations et demandes de prestations doivent toujours être faites par l'établissement employeur.

Celui-ci atteste notamment, sous sa responsabilité, que l'intéressé fait bien partie du personnel assuré et que les cotisations sont payées.

Les pièces à joindre sont mentionnées sur les imprimés spécifiques à chaque demande d'indemnisation, mis à disposition par la délégation technique. Outre les pièces justificatives spécifiques à chaque garantie, l'institution se réserve le droit de demander toute autre pièce justificative au moment de la survenance de l'événement et en cours du service des prestations.

A titre indicatif, nous vous en donnons la liste ci-après (seuls les dossiers complets et transmis dans les délais prévus par la législation en vigueur peuvent permettre la mise en paiement des sommes dues).

Outre les pièces justificatives spécifiques à chaque garantie, l'institution se réserve le droit de demander toute autre pièce justificative au moment de la survenance de l'événement et en cours du service des prestations.

CONSTITUTION DES DOSSIERS POUR L'OUVERTURE des droits à prestations en cas de...	DÉCÈS	IAD	DOUBLE EFFET CONJOINT	RENTE ÉDUCATION	INCAPACITÉ TEMPORAIRE	INVALIDITÉ	ORGANISME délivrant les pièces
Photocopie des bulletins de salaire correspondant à la base des prestations (lorsque les prestations versées sont exprimées en pourcentage de la base des prestations).	X	X	X	X			Adhérent
Attestation de l'adhérent indiquant le salaire brut, le taux moyen des cotisations à appliquer et le salaire net (ou de tous les employeurs pour les participants ayant des employeurs multiples).					X	X	Adhérent
Photocopie de l'avis d'imposition sur les revenus du participant (et éventuellement de ceux du conjoint).	X	X	X	X	X	X	Impôts
Certificat médical précisant la cause du décès : origine de la maladie, date et nature du décès.	X		X	X			Médecin
Certificat médical (formulaire type institution) précisant la cause de l'arrêt de travail : origine de la maladie, contexte de l'accident.					X		Médecin
Certificat de scolarité ou toutes pièces justificatives (contrat d'apprentissage...) pour tout enfant à charge âgé de plus de 16 ans.	X	X	X	X	X	X	Etablissement scolaire
Extrait d'acte de décès.	X		X	X			Mairie
Extrait d'acte de naissance de chaque bénéficiaire.	X		X	X			Mairie
Extrait d'acte de naissance établi au nom du conjoint décédé.			X				Mairie
Attestation indiquant la date initiale de l'arrêt de travail du participant ou, en cas de décès, précisant que le participant n'était pas en arrêt de travail.	X	X		X	X	X	Entreprise
Décomptes originaux de la sécurité sociale, ou à défaut attestation portant paiement de ses prestations en cas d'arrêt de travail, à compter du début de l'indisponibilité.	X	X			X	X	Sécurité sociale
Attestation de l'administration mentionnant les périodes à plein traitement, à demi-traitement ou sans traitement relatives à cet arrêt de travail.					X		Académie
Acte de dévolution successorale.	X		X				Notaire
En cas d'accident ou de suicide, rapport de gendarmerie.	X		X	X			TGI
Photocopie de la notification d'attribution d'une pension d'invalidité.		X				X	Sécurité sociale
Photocopie de la notification d'attribution de l'allocation pour tierce personne en cas d'invalidité de 3 ^e catégorie ou d'incapacité permanente d'un taux de 100 %.		X					COTOREP
Copie du livret de famille du participant.	X	X	X	X			Mairie
RIB ou RIP au nom du destinataire de la rente ou des indemnités.				X	X	X	Banque
Attestation d'engagement dans les liens d'un Pacs.	X						TI

ANNEXE 1

Maintien des garanties au personnel bénéficiant d'un dispositif de préretraite progressive

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

1. Effet

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

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

2. Garanties maintenues

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

- capital décès-invalidité absolue et définitive ;
- rente éducation ;
- double effet ;
- incapacité de travail-invalidité permanente.

3. Base de cotisation

Garantie décès-IAD

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

Garanties incapacité de travail-invalidité permanente

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

4. Base des prestations

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

5. Cotisation

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

6. Cessation

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

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

ANNEXE 2

Maintien des garanties au personnel bénéficiant d'un dispositif de préretraite totale

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

1. Effet

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

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

2. Garanties maintenues

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

- capital décès-invalidité absolue et définitive ;
- rente éducation ;
- double effet.

3. Base de cotisation

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

4. Base des prestations

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

5. Cotisation

Le taux de cotisation est fixé à 0,55 % de la base de cotisation prévue ci-dessus.

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

6. Cessation

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

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

ANNEXE 3

Maintien des garanties au personnel en congé parental d'éducation ou temps partiel d'éducation ou en congé non rémunéré

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

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

1. Effet

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

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

2. Garanties maintenues

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

- capital décès-invalidité absolue et définitive ;
- rente éducation ;
- double effet.

3. Base de cotisation

Congé parental d'éducation intégral ou congé non rémunéré :

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

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

- la base des cotisations est égale à la différence entre le salaire brut que le participant aurait perçu s'il avait travaillé à temps complet et le salaire brut perçu à temps partiel ;
- le salaire brut est celui défini au présent contrat.

4. Base des prestations

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

5. Cotisation

Durant les deux premiers mois de congé le maintien est accordé sans contrepartie de cotisation.

Au-delà, la cotisation est fixée à 0,55 % de la base de cotisation prévue ci-dessus.

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

6. Cessation

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

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

Brochure n° 3090

Convention collective nationale
IDCC : 1527. – IMMOBILIER
(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,
agents immobiliers, etc.)

AVENANT N° 57 DU 14 JANVIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2013

NOR : ASET1350439M
IDCC : 1527

Entre :

La FEPL ;

La FNAIM ;

La FSIF ;

L'UNIS ;

Le SNPI,

D'une part, et

La CGT commerce ;

La FS CFDT ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1^{er} janvier 2013, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des salariés classés des entreprises de la branche de l'immobilier, à l'exclusion des résidences de tourisme qui bénéficient de leur propre grille salariale. En conséquence, le salaire minimum brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM BRUT ANNUEL (*)
E1	18 593
E2	18 919
E3	19 159
AM1	19 440
AM2	21 304

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM BRUT ANNUEL (*)
C1	22 484
C2	30 267
C3	36 063
C4	40 782
(*) Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté. E : employé ; AM : agent de maîtrise ; C : cadre.	

Article 2

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

Article 3

Le présent avenant s'appliquera au 1^{er} janvier 2013 aux syndicats signataires. Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 14 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090

Convention collective nationale
IDCC : 1527. – IMMOBILIER
(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,
agents immobiliers, etc.)

AVENANT N° 58 DU 14 JANVIER 2013

RELATIF À LA PRIME D'ANCIENNETÉ

NOR : ASET1350441M

IDCC : 1527

Entre :

La FNAIM ;

La FSIF ;

L'UNIS ;

Le SNPI ;

Le SNRT,

D'une part, et

La CGT commerce ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FEC FO ;

Le SNUHAB CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour tenir compte de l'expérience acquise dans l'entreprise, le salaire global brut mensuel contractuel est majoré de 23 € pour les 4 premiers niveaux de la grille et de 27 € pour les niveaux suivants tous les 3 ans, au 1^{er} janvier suivant la date anniversaire. Ces montants peuvent être revalorisés dans le cadre de la négociation annuelle.

En cas de promotion (classement au niveau supérieur), le salaire global brut mensuel contractuel est augmenté.

Le décompte de l'ancienneté pour déterminer le versement de la prime d'ancienneté se fait à compter de la dernière période de 3 ans calculée depuis la date de l'embauche. Le premier versement interviendra le 1^{er} janvier suivant le terme de cette période.

En pratique, les présentes dispositions s'appliqueront, à compter du 1^{er} janvier 2013, aux salariés dont la date d'anniversaire est acquise en 2012.

Les salariés qui ont déjà bénéficié en janvier 2010 et en janvier 2011 d'une prime d'ancienneté forfaitaire de 20 € ou 24 € verront ces montants revalorisés à 23 € et 27 € à compter du 1^{er} janvier 2013.

En conséquence, à partir du 1^{er} janvier 2013, seuls les montants forfaitaires de la prime d'ancienneté prévus par l'avenant n° 58 ont vocation à s'appliquer.

Exemple : une prime de 18 € versée le 1^{er} janvier 2008 passe automatiquement à 20 € à compter du 1^{er} janvier 2010 sans attendre la prochaine échéance qui, pour ce salarié, est prévue en 2011.

Au 1^{er} janvier 2011, ce salarié avait bénéficié d'une prime globale de 2×20 €, soit 40 €.

Au 1^{er} janvier 2013, sa prime d'ancienneté passe automatiquement à 2×23 € sans attendre la prochaine échéance qui, pour ce salarié, est prévue en 2014.

Au 1^{er} janvier 2014, ce salarié bénéficiera d'une prime globale de 3×23 €.

Il est précisé que les dispositions du présent article sont applicables à l'ensemble des employeurs visés à l'article 1^{er} de la CCNI (champ d'application).

Enfin, les négociateurs immobiliers étant hors classification du fait du statut spécifique dont ils bénéficient se voient appliquer un forfait de 23 €, conformément aux modalités définies ci-dessus.

Toutefois, lorsqu'ils sont cadres, ils bénéficient d'un forfait de 27 €.

Article 2

Le présent avenant s'appliquera au 1^{er} janvier 2013 aux syndicats signataires. Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 14 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

ACCORD DU 4 JANVIER 2013
RELATIF À L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS
NOR : ASET1350432M

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour finalité de maintenir et d'amplifier les effets positifs des dispositions de l'accord du 22 décembre 2009, qui arrivera à échéance le 31 décembre 2012.

Celui-ci avait pour objectif la poursuite de l'amélioration de l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus, initiée dans chacune des deux branches de la transformation laitière, par les accords des 5 et 12 décembre 2005.

Les données consolidées, au titre des deux premiers exercices d'application de l'accord de 2009, à l'aide des indicateurs de mesure retenus, permettent d'anticiper l'atteinte de la plupart des objectifs chiffrés, à l'issue de sa troisième année.

Les signataires conviennent :

- d'une part, de conserver les six domaines d'actions retenus par le précédent accord ;
- d'autre part, de maintenir son champ d'application à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles ou de la convention collective nationale de l'industrie laitière, quel que soit leur effectif.

Les signataires soulignent, par ailleurs, leur intention commune de favoriser la mise en œuvre des dispositions concernant les possibilités de départ anticipé à la retraite à 60 ans pour les salariés remplissant les conditions requises.

CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières ou de la convention collective nationale de l'industrie laitière.

Article 1^{er}

*Confirmation et adaptation par domaines d'actions
des dispositions favorables antérieurement retenues*

1.1. Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Accès à l'emploi par recrutement ou mutation interne

Les entreprises supprimeront tout critère d'âge dans leurs offres d'emploi et propositions de mutation interne, en particulier pour les salariés seniors ne remplissant pas les conditions requises pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Principe de non-discrimination

Les entreprises s'assureront de l'absence de discrimination concernant le recrutement, la gestion des carrières, la formation, la rémunération, la valorisation et la reconnaissance des compétences des salariés seniors.

Contrats de professionnalisation seniors

Afin de contribuer au retour à l'emploi des salariés seniors demandeurs d'emploi, les signataires ont pour objectif de favoriser à leur intention le développement progressif des contrats de professionnalisation, en fonction des besoins des entreprises et des salariés concernés.

1.2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Entretien et bilan de compétences

Tout salarié bénéficiera, à compter de son 45^e anniversaire, puis au moins tous les 5 ans, d'un entretien spécifique destiné à identifier ses perspectives d'emploi, au vu de l'évolution de ses compétences, de son état de santé, de la pénibilité de son poste, de ses attentes et des perspectives offertes par l'entreprise. En conséquence, les entreprises veilleront à proposer cet entretien spécifique à l'ensemble des salariés concernés. Cet entretien de seconde partie de carrière permettra également d'élaborer, sous forme d'actions concrètes, un programme de formation personnalisé, adapté à la poursuite de sa carrière et de favoriser, le cas échéant, la perspective d'évoluer vers un autre emploi.

Pour compléter les conclusions de cet entretien, un bilan de compétences, réalisable dans les 6 mois à la demande du salarié, sera proposé aux salariés n'ayant pas bénéficié d'un tel bilan au cours des 5 années précédentes. Il pourra être éventuellement anticipé à la demande du salarié.

Les conclusions de cet entretien feront l'objet d'une synthèse écrite remise au salarié. En cas de divergence sur les conclusions, le salarié pourra solliciter un nouvel entretien auprès du responsable hiérarchique de la personne l'ayant réalisé.

Les signataires incitent les entreprises à développer les actions de sensibilisation et de formation, nécessaires à la conduite de ces entretiens, au bénéfice des salariés et du personnel encadrant et à utiliser le guide de l'entretien professionnel.

1.3. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Pour favoriser le maintien dans l'emploi ou les reclassements souhaités, les entreprises mettront en œuvre des plans d'actions prenant en compte la pénibilité physique et/ou psychique des postes. Ces actions porteront en particulier sur l'ergonomie des postes et l'organisation du travail. A cet effet, elles informeront et consulteront le CHSCT et le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel.

Conformément aux dispositions de l'accord du 1^{er} mars 2012 sur la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la transformation laitière, une information spécifique relative au travail des seniors doit être incluse dans le rapport annuel du CHSCT présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail des seniors.

A cet effet, l'appui de la caisse régionale d'AM ou de la MSA pourra être utilement sollicité, ainsi que celui de l'ANACT.

Les seniors affectés, sans condition d'ancienneté, à des postes exposés à des facteurs de pénibilité au-delà des seuils définis par le diagnostic partagé, suivant les dispositions de l'accord du 1^{er} mars 2012 ou dans l'attente de son élaboration, à des postes caractérisés par une pénibilité supérieure à la moyenne, suivant le constat du CHSCT (en particulier ceux mentionnés au 2^e alinéa de l'article 1.5 « Congé de fin de carrière » du présent accord), ou par un taux d'accidentabilité ou d'invalidité supérieur à la moyenne de la profession, bénéficient d'une priorité d'affectation aux postes de qualification et de rémunération équivalentes ne relevant pas des postes identifiés par le

diagnostic partagé dans le même établissement ou la même entreprise. A cet effet, l'employeur porte à la connaissance de ces salariés, du CHSCT, ou à défaut des délégués du personnel et du médecin du travail, la liste des emplois disponibles correspondants.

En cas de reclassement dans l'entreprise, dans un poste de qualification inférieure accepté par le salarié senior, celui-ci bénéficiera, suivant son choix :

- soit d'une garantie de rémunération par le maintien de son salaire de base par le versement d'une indemnité différentielle mensuelle et du maintien de son positionnement dans la classification en vigueur au niveau atteint à la date de son reclassement ;
- soit de la transformation de cette indemnité en jours affectables au compte épargne-temps, s'il dispose d'un CET, ou au congé de fin de carrière.

1.4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Engagements relatifs à la formation

Les entreprises affecteront à la formation prioritaire des seniors une partie du financement de leur plan de formation correspondant au taux de cette population, appliqué au montant de l'obligation légale du plan de formation, avec un minimum de 10 % en veillant à une répartition équilibrée par collègue.

La formation des seniors est retenue parmi les priorités de la transformation laitière pour l'utilisation au titre des périodes de professionnalisation ou d'actions, ou de bilans de compétences ou de VAE, des financements mutualisés et plus généralement des fonds mutualisés de la formation professionnelle, afin de :

- maintenir leur employabilité ;
- conforter leurs compétences à leur poste ;
- favoriser l'évolution de leur emploi ou leur reconversion ;
- développer la transmission de l'expérience.

Les demandes d'utilisation du DIF, présentées par des seniors pour faciliter leur réorientation ou reclassement professionnels sur un projet identifié ou pour favoriser la transition entre la vie active et la retraite, bénéficieront d'une priorité de traitement.

Les entreprises informeront les seniors sur l'accès à la VAE.

Les présentes dispositions pourront, de plus, opportunément s'inscrire dans le cadre des contrats de sécurisation professionnelle par le bénéfice d'une prise en charge personnalisée impliquant la mise en œuvre de mesures telles que le bilan de compétences, l'entraînement à la recherche d'emploi, l'accompagnement de celle-ci, des formations d'adaptation à un nouvel emploi.

La formation des seniors fera l'objet d'une information et d'une consultation spécifique dans le cadre de l'information et de la consultation annuelle du comité d'entreprise, ou du comité d'établissement sur la formation ou, à défaut, des délégués du personnel.

1.5. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les seniors, en particulier ceux affectés à des postes exposés à des facteurs de pénibilité au-delà des seuils définis par le diagnostic partagé ou, dans l'attente de son élaboration, les seniors dont la pénibilité du poste physique ou psychique le justifierait ainsi que ceux dont l'état de santé le justifierait, peuvent bénéficier, à compter de leur 55^e anniversaire, à leur demande et en accord avec l'employeur, qui communiquera sa réponse dans un délai de 6 mois (le refus éventuel devant être motivé), d'un aménagement de leur temps de travail susceptible de contribuer à un accès à la retraite choisi et progressif, dans les conditions suivantes :

- le temps partiel choisi par le salarié (régi pour les entreprises relevant de la convention collective nationale de l'industrie laitière par l'article 6 de l'accord du 13 septembre 1996), notamment

annualisé, s'entend d'un emploi comportant un horaire inférieur à la durée collective de travail appliquée dans l'entreprise ou l'établissement et, pour le personnel forfaitisé, d'un nombre d'heures ou de jours inférieur au forfait de référence appliqué dans l'entreprise ou l'établissement ;

- cet aménagement du temps de travail en fin de carrière pourra prendre la forme :
 - soit d'un travail journalier à horaire réduit ;
 - soit de la réduction à 4 jours ou moins du nombre de journées travaillées dans la semaine ;
 - soit de la réduction à 3 semaines ou moins, du nombre de semaines travaillées dans le mois ;
 - soit de l'attribution d'un congé annuel additionnel non rémunéré, ou rémunéré par utilisation par exemple de jours de CET, portant la durée annuelle de travail exprimée en jours ou en heures à un niveau inférieur à la durée de référence applicable dans l'entreprise pour un travail à temps complet ;
- en cas d'aménagement du temps de travail prenant l'une des formes définies ci-dessus, la rémunération des salariés seniors sera progressivement adaptée sur 18 mois par le versement d'un complément de rémunération égal à :
 - 80 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 6 premiers mois ;
 - 55 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 6 mois suivants ;
 - 30 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 6 derniers mois.

Afin de garantir les droits sociaux des seniors bénéficiant d'un aménagement du temps de travail, particulièrement en matière de retraite et de prévoyance, les cotisations correspondantes à la charge de l'employeur et du salarié concernant la retraite de base, la retraite complémentaire et la prévoyance seront maintenues sur la base de la rémunération équivalent temps plein. Les entreprises prendront en charge le supplément de cotisations patronales ainsi que les suppléments de cotisations imputables aux salariés concernés jusqu'à la date de leur départ en retraite.

Concernant les membres de l'encadrement, ces dispositions d'aménagement du temps de travail tiendront compte de leur degré de responsabilité. A cet effet, les délégations de responsabilité, attachées à leur fonction, seront adaptées à la situation nouvelle.

Congé de fin de carrière

Les salariés poursuivant leur activité professionnelle effective pendant au moins 6 mois au-delà de l'âge légal de départ à la retraite leur étant applicable et justifiant d'au moins 15 années à des postes exposés à des facteurs de pénibilité au-delà des seuils définis par le diagnostic partagé ou, dans l'attente de son élaboration, les salariés justifiant d'au moins 15 années :

- d'un travail à la chaîne ;
- ou en équipes successives ;
- ou impliquant au moins 200 nuits de travail par an, au sens de l'article L. 3122-31 du code du travail ;
- ou d'un travail en cave ;
- ou dans des conditions de température particulièrement élevées (supérieures à 30 °C) ou basses (inférieures à 5 °C) ;
- ou impliquant régulièrement des manipulations manuelles de charges importantes,

bénéficient de l'attribution d'un congé de fin de carrière additionnel de 1 journée par année d'ancienneté dans l'entreprise. Ils pourront, le cas échéant, compléter celui-ci par la transformation de tout ou partie de leur indemnité de fin de carrière ou dans le cadre des dispositions relatives au compte épargne-temps. Le cas échéant, ce droit additionnel pourra être affecté, au choix du salarié, au rachat d'annuités manquantes.

Les signataires soulignent de plus qu'aux termes des dispositions de l'article 5 de l'accord du 1^{er} mars 2012, ce congé de fin de carrière peut être augmenté comme suit :

« Les salariés affectés, dans l'année précédant leur départ à la retraite, à des postes exposés à des facteurs de pénibilité au-delà des seuils définis par le diagnostic partagé bénéficieront suivant leur choix :

- soit de l'attribution d'un congé de fin de carrière additionnel de 1 jour par année passée au sein de l'entreprise, dans un poste relevant de cette catégorie ;
- soit d'un abondement de 30 % de la part de leur indemnité de fin de carrière qu'ils décideraient d'affecter à leur congé de fin de carrière pour bénéficier d'un départ en retraite anticipé, ou d'une retraite progressive, avec maintien de leur rémunération. »

Augmentation de l'indemnité ou allocation de fin de carrière en cas de poursuite de l'activité au-delà de l'âge légal de départ à la retraite, applicable au salarié concerné

Lors du départ en retraite intervenant à la demande du salarié, l'indemnité de fin de carrière prévue à l'article 54 de la convention collective nationale des coopératives laitières et à l'article 14 de son annexe V, ou l'allocation de fin de carrière prévue à l'article 16.2 de la convention collective nationale de l'industrie laitière et l'article 16 de son annexe II, sera majorée de 5 % par année complète travaillée au-delà de l'âge légal applicable, avec un plafond de + 25 %.

Information des salariés seniors

Les entreprises veilleront à l'information des seniors, en particulier des plus de 55 ans, sur les dispositifs résultant du présent accord et sur leurs droits en matière de retraite, ainsi que sur l'entretien de seconde partie de carrière.

1.6. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les seniors volontaires, quel que soit leur collège, et justifiant des prérequis exigés par la fonction tutorale ou celle de formateur, bénéficieront d'une priorité d'accès à certaines formations, en particulier celles prévues pour le tutorat et la formation de formateurs, développées dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur.

L'exercice d'une mission de tuteur (suivant les dispositions résultant des accords relatifs au développement du tutorat du 6 février 2004 dans les industries alimentaires et du 24 novembre 2005 dans la coopération laitière) ou de formateur confiée au salarié senior bénéficiera du maintien de la rémunération brute annuelle, y inclus les éléments variables de la rémunération liés au cycle de travail et sera pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels à travers la reconnaissance de son parcours professionnel.

Les seniors pourront également être sollicités pour participer à des comités de pilotage, des commissions d'évaluation, ou des jurys, dans le cadre de démarches CQP ou de VAE.

Article 2

Objectifs chiffrés et indicateurs de mesure retenus

2.1. Objectif global concernant l'emploi des seniors

Les résultats de la dernière enquête des données sociales dans la transformation laitière (pour 2011) soulignent :

- d'une part, que les salariés âgés de 50 ans et plus représentent 29,3 % des effectifs ;
- d'autre part, que les salariés âgés de 55 ans et plus représentent 13,6 % des effectifs.

Les signataires retiennent, en conséquence, un objectif global d'amélioration du maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus en augmentant à nouveau de + 10 % leur taux d'emploi, sur la durée de l'accord, qui sera donc porté à 14,96 % au 31 décembre 2015.

Indicateur : un indicateur mesurant le pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus sera publié chaque année.

La réalisation de cet objectif s'appuiera sur les actions rappelées à l'article 1^{er}, notamment sur le renforcement du tutorat, en vue de la transmission des savoirs par les seniors auprès des jeunes.

2.2. Trois objectifs spécifiques chiffrés sont également retenus

2.2.1. Objectif d'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Pour inciter au développement et à la généralisation progressive de l'entretien de seconde partie de carrière, rappelé à l'article 1.2, il est convenu que 100 % des salariés âgés de 45 ans et plus, en ayant fait la demande, devront avoir bénéficié de l'entretien professionnel de seconde partie de carrière à l'issue du présent accord.

Indicateurs : un indicateur mesurant le pourcentage de salariés de 45 ans et plus ayant demandé à bénéficier de l'entretien de seconde partie de carrière et un indicateur mesurant le pourcentage de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié de l'entretien de seconde partie de carrière, seront publiés chaque année.

2.2.2. Objectif de développement des compétences et des qualifications et d'accès à la formation

Pour conforter les dispositions de l'article 1.4, il est convenu d'affecter au moins 12 % de l'obligation plan de formation à la formation des seniors.

Indicateur : un indicateur mesurant le pourcentage de l'obligation plan de formation consacré à la formation des salariés de 50 ans et plus sera publié annuellement. Cet indicateur sera complété par une répartition par collègue et par sexe.

2.2.3. Objectif de transmission des savoirs et des compétences et de développement du tutorat

Pour inciter au développement du tutorat et des actions de formation confiées à des seniors, contribuant conjointement à valoriser leur expérience professionnelle et à transmettre leurs savoirs aux plus jeunes, il est convenu d'augmenter le nombre de seniors ayant participé à une action de formation, en qualité de tuteur ou de formateur, de + 15 % sur 3 ans.

Indicateur : un indicateur mesurant le nombre de salariés de 50 ans et plus ayant participé à une action de formation comme tuteur ou formateur sera publié chaque année. Cet indicateur sera complété par une répartition par collègue et par sexe.

Article 3

Modalités de suivi des objectifs

Pour assurer le suivi des objectifs, les indicateurs retenus et l'évolution de leurs résultats seront inclus dans le rapport annuel des données sociales dans la transformation laitière. Ils seront, à cet effet, regroupés dans un chapitre spécifique « seniors » pour être examinés dans le cadre de la réunion paritaire annuelle de présentation et de discussion de ce rapport.

Trois mois avant l'échéance du présent avenant, les parties se réuniront pour en dresser le bilan et convenir des suites à y apporter.

Article 4

Dispositions finales

4.1. Entrée en vigueur et durée

Le présent accord, qui se substitue à l'accord du 22 décembre 2009, est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2013 et se terminera donc au 31 décembre 2015.

4.2. Clause de non-dérogation

Les entreprises ne pourront déroger au présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés, sous réserve, jusqu'à leur échéance, des accords ou plans d'actions en vigueur à la date de dépôt du présent accord.

4.3. Clause de rendez-vous

Vu les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération, et celles du projet de loi destiné à en élargir le champ et à en préciser les modalités, les signataires conviennent de se rencontrer dans les 3 mois suivant la publication de ces nouvelles dispositions légales et réglementaires pour négocier un avenant au présent accord afin de favoriser la mise en œuvre du contrat de génération dans les entreprises de la transformation laitière.

4.4. Dépôt et demande d'extension

Les parties signataires en demandent l'extension. Il sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 4 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNCL ;
FNIL.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
CFTC-Agri ;
FGA CFDT ;
UNSA2A.

Brochure n° 3256

Convention collective nationale
IDCC : 1589. – MAREYEURS-EXPÉDITEURS

AVENANT N° 37 DU 29 JANVIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} FÉVRIER 2013

NOR : ASET1350438M
IDCC : 1589

Entre :

L'UMF ;

Le SNSSP,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FNAA CFE-CGC ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1^{er} février 2013.

Grille salariale (base 151,67 heures par mois)

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	9,45	1 433,28
II	9,49	1 439,34
III	9,53	1 445,41
IV	9,70	1 471,19
V	10,06	1 525,80
VI	11,13	1 688,09
VII	14,13	2 143,10
VIII	18,63	2 825,61

Article 2

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

Article 3

Le secrétariat de l'union du mariage français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

Fait à Paris, le 29 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 2221. – MENSUELS DES INDUSTRIES DES MÉTAUX
(Isère et Hautes-Alpes)
(13 septembre 2001)**

(Bulletin officiel n° 2002-2 bis)

*(Etendue par arrêtés du 8 avril 2003 et du 11 mai 2004,
Journal officiel du 19 avril 2003 et du 22 mai 2004)*

AVENANT DU 6 FÉVRIER 2013

RELATIF AUX GARANTIES COLLECTIVES DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1350467M

IDCC : 2221

PRÉAMBULE

Dans le cadre du renouvellement quinquennal des dispositions relatives à la prévoyance, telles que figurant à l'article 47 de la convention collective des mensuels de la métallurgie de l'Isère et des Hautes-Alpes, les partenaires sociaux se trouvent dans l'obligation de procéder à l'indexation de la cotisation correspondante de l'article 47-D.

Il convient, en effet, que le régime prenne en considération les effets induits par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 relative à la réforme des retraites qui a reculé l'âge de départ à la retraite pour les générations nées à compter du 1^{er} juillet 1951, mais également l'âge d'acquisition de la retraite dite « à taux plein ».

Il en résulte nécessairement pour les institutions gestionnaires du régime un allongement de l'indemnisation des salariés placés en invalidité.

En conséquence, et dans le prolongement de leur commission paritaire du 24 septembre 2012, les parties conviennent de procéder à la majoration correspondante de la cotisation précitée au régime conventionnel de prévoyance.

Article 1^{er}

Le taux de cotisation afférent au régime conventionnel de prévoyance tel que défini à l'article 47-D de la convention collective est fixé à 1,10 % sur les tranches A et B des rémunérations.

Article 2

La cotisation de 1,10 % définie à l'article 1^{er} entrera en vigueur à compter du 1^{er} avril 2013.

Article 3

Le produit de la cotisation supplémentaire de 0,1 % sera intégralement affecté au financement du risque invalidité-incapacité permanente tel que défini à l'article 47-C de la convention collective.

Article 4

Les parties signataires décident de la désignation en qualité d'organismes assureurs les institutions paritaires de prévoyance ci-après actualisées :

- AG2R Prévoyance, membre du groupe AG2R La Mondiale, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé 35, boulevard Brune, 75014 Paris.

Du fait de la fusion des institutions de prévoyance Premalliance Prévoyance et AG2R Prévoyance, la désignation de l'organisme assureur prévue à l'annexe II à la convention collective des mensuels de la métallurgie de l'Isère et des Hautes-Alpes, est ainsi modifiée ;

- Humanis Prévoyance, 7, rue Magdebourg, 75116 Paris ;
- Malakoff Médéric Prévoyance, 21, rue Lafitte, 75317 Paris Cedex 9.

Article 5

Formalités de dépôt

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail, et conformément à son article L. 2231-6, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et d'une remise aux secrétariats-greffes des conseils des prud'hommes de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Article 6

Extension

Le présent avenant pourrait faire l'objet d'une demande d'extension si l'une des parties signataires le souhaitait.

Fait à Grenoble, le 6 février 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UDIMEC.

Syndicats de salariés :

FNSM CFTC ;

USM FO ;

CFE-CGC Isère ;

USTM CGT Isère ;

CFDT métaux 28.

Convention collective départementale

**IDCC : 2221. – MENSUELS DES INDUSTRIES DES MÉTAUX
(Isère et Hautes-Alpes)
(13 septembre 2001)**

(Bulletin officiel n° 2002-2 bis)

(Etendue par arrêtés du 8 avril 2003 et du 11 mai 2004,
Journal officiel du 19 avril 2003 et du 22 mai 2004)

ACCORD DU 22 FÉVRIER 2013

RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350466M
IDCC : 2221

PRÉAMBULE

Par avenants annuels successifs, les partenaires sociaux ont souhaité confirmer leur attachement à une politique conventionnelle dynamique, notamment en matière de rémunérations minimales territoriales.

Le présent accord témoigne de leur souhait de poursuivre de manière réaliste cette politique conventionnelle, notamment en matière de progression raisonnée des rémunérations minimales annuelles garanties en 2013.

Par un prochain avenant, les parties s'engagent à actualiser la convention collective précitée par insertion intégrale des dispositions impératives de l'avenant du 21 juin 2010 à l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation.

Les parties restent ouvertes en 2013 à poursuivre l'examen des modalités de leur dialogue social, avec l'attribution notamment de réunions préparatoires supplémentaires et préalables à toute négociation collective.

Les nouvelles valeurs correspondantes aux salaires minima et primes d'ancienneté figurent aux tableaux annexés au présent avenant.

Les parties signataires ont convenu de procéder si nécessaire dans le courant du mois de septembre 2013 à un examen en commun de la situation économique, et de ses incidences salariales.

Article 1^{er}

Les taux effectifs garantis annuels prévus à l'article 11 de la convention collective du 1^{er} octobre 2001 sont fixés selon les barèmes en euros annexés au présent accord pour l'année 2013.

Article 2

La valeur du point utilisée pour la détermination des seules bases de calcul de la prime d'ancienneté (rémunérations minimales hiérarchiques – RMH) et s'appliquant aux primes d'ancienneté est fixée à 4,62 €, pour un horaire de 35 heures hebdomadaires. Elle s'appliquera aux primes d'ancienneté à compter du 1^{er} mars 2013, selon les modalités de calcul énoncées à l'article 16 de la convention collective, notamment en matière d'heures supplémentaires éventuelles.

Article 3

Salaires réels

L'application des taux effectifs garantis annuels n'entraîne pas l'obligation d'augmenter les salaires réels lorsque ceux-ci leur sont égaux ou supérieurs.

Les parties signataires réaffirment à l'occasion du présent accord leur volonté de contribuer, par la fixation des salaires minima, à l'égalité professionnelle et à l'objectif de suppression des écarts de rémunération pouvant subsister entre les hommes et les femmes.

Les entreprises devront vérifier qu'aucun de leur collaborateur mensuel n'aura reçu, au titre de l'année 2013, un salaire brut inférieur aux valeurs annuelles convenues en fonction du coefficient. S'il s'avérait qu'un ou plusieurs mensuels a ou ont reçu un salaire brut inférieur, l'entreprise devrait opérer un rappel.

Dans tous les cas, l'entreprise est tenue à l'application des dispositions légales en matière de Smic.

Article 4

Indemnité de panier

L'indemnité de panier prévue à l'article 22 de la convention collective des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes a été portée à 6,21 € pour l'année 2013.

Article 5

Formalités de dépôt

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2232-2 du code du travail, et conformément à son article L. 2231-6, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et d'une remise aux secrétariats-greffes des conseils des prud'hommes de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Article 6

Extension

Le présent avenant pourrait faire l'objet d'une demande d'extension si l'une des parties signataires le souhaitait.

Fait à Grenoble, le 22 février 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UDIMEC.

Syndicats de salariés :

FNSM CFTC ;

USM FO ;

CFE-CGC Isère ;

USTM CGT Isère.

ANNEXE I

Barème des taux effectifs garantis (janvier 2013)

(Base 35 heures)

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIERS	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS de maîtrise	AGENTS de maîtrise d'atelier
I	1	140	17 275	17 275		
	2	145	17 275	17 275		
	3	155	17 283	17 283		
II	1	170	17 289	17 289		
	2	180		17 294		
	3	190	17 311	17 311		
III	1	215	18 210	17 343	17 343	18 556
	2	225		17 378		
	3	240	18 928	18 026	18 026	19 288
IV	1	255	20 060	19 105	19 105	20 442
	2	270	21 208	20 198		
	3	285	22 363	21 298	21 298	22 789
V	1	305		22 699	22 699	24 288
	2	335		24 930	24 930	26 675
	3	365		27 164	27 164	29 066
	3	395		29 343	29 343	31 396

ANNEXE II

Rémunérations minimales hiérarchiques (année 2013)

Date d'application : 1^{er} mars 2013.

Base de calcul des primes d'ancienneté.

Valeur du point : 4,62 €.

Calculs effectués pour 151,67 heures mensuelles, base 35 heures.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIERS		ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS de maîtrise		AGENTS de maîtrise atelier	
I	1	140	O1	679,14	646,80				
	2	145	O2	703,40	669,90				
	3	155	O3	751,91	716,10				
II	1	170	P1	824,67	785,40				
	2	180			831,60				
	3	190	P2	921,69	877,80				
III	1	215	P3	1 042,97	993,30	AM1	993,30	AM1	1 062,83
	2	225			1 039,50				
	3	240	TA1	1 164,24	1 108,80	AM2	1 108,80	AM2	1 186,42
IV	1	255	TA2	1 237,01	1 178,10	AM3	1 178,10	AM3	1 260,57
	2	270	TA3	1 309,77	1 247,40				
	3	285	TA4	1 382,54	1 316,70	AM4	1 316,70	AM4	1 408,87
V	1	305			1 409,10	AM5	1 409,10	AM5	1 507,74
	2	335			1 547,70	AM6	1 547,70	AM6	1 656,04
	3	365			1 686,30	AM7	1 686,30	AM7	1 804,34
	4	395			1 824,90	AM7	1 824,90	AM7	1 952,64

ANNEXE III

Primes d'ancienneté au 1^{er} mars 2013

Calculs effectués pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Valeur du point : 4,62 €.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	MONTANT MENSUEL DES PRIMES D'ANCIENNETÉ				
			3 ans 3 %	6 ans 6 %	9 ans 9 %	12 ans 12 %	15 ans 15 %
Ouvriers							
I	1	140	20,37	40,75	61,12	81,50	101,87
	2	145	21,10	42,20	63,31	84,41	105,51
	3	155	22,56	45,11	67,67	90,23	112,79
II	1	170	24,74	49,48	74,22	98,96	123,70
	2	180					
	3	190	27,65	55,30	82,95	110,60	138,25
III	1	215	31,29	62,58	93,87	125,16	156,44
	2	225					
	3	240	34,93	69,85	104,78	139,71	174,64
IV	1	255	37,11	74,22	111,33	148,44	185,55
	2	270	39,29	78,59	117,88	157,17	196,47
	3	285	41,48	82,95	124,43	165,90	207,38
V	1	305					
	2	335					
	3	365					
	3	395					
Administratifs, techniciens, agents de maîtrise							
I	1	140	19,40	38,81	58,21	77,62	97,02
	2	145	20,10	40,19	60,29	80,39	100,49
	3	155	21,48	42,97	64,45	85,93	107,42
II	1	170	23,56	47,12	70,69	94,25	117,81
	2	180	24,95	49,90	74,84	99,79	124,74
	3	190	26,33	52,67	79,00	105,34	131,67
III	1	215	29,80	59,60	89,40	119,20	149,00
	2	225	31,19	62,37	93,56	124,74	155,93
	3	240	33,26	66,53	99,79	133,06	166,32

NIV.	ÉCH.	COEF.	MONTANT MENSUEL DES PRIMES D'ANCIENNETÉ				
			3 ans 3 %	6 ans 6 %	9 ans 9 %	12 ans 12 %	15 ans 15 %
IV	1	255	35,34	70,69	106,03	141,37	176,72
	2	270	37,42	74,84	112,27	149,69	187,11
	3	285	39,50	79,00	118,50	158,00	197,51
V	1	305	42,27	84,55	126,82	169,09	211,37
	2	335	46,43	92,86	139,29	185,72	232,16
	3	365	50,59	101,18	151,77	202,36	252,95
	3	395	54,75	109,49	164,24	218,99	273,74
Agents de maîtrise d'atelier							
I	1	140					
	2	145					
	3	155					
II	1	170					
	2	180					
	3	190					
III	1	215	31,88	63,77	95,65	127,54	159,42
	2	225					
	3	240	35,59	71,18	106,78	142,37	177,96
IV	1	255	37,82	75,63	113,45	151,27	189,09
	2	270					
	3	285	42,27	84,53	126,80	169,06	211,33
V	1	305	45,23	90,46	135,70	180,93	226,16
	2	335	49,68	99,36	149,04	198,72	248,41
	3	365	54,13	108,26	162,39	216,52	270,65
	3	395	58,58	117,16	175,74	234,32	292,90

Brochure n° 3113

Convention collective nationale

IDCC : 2089. – **INDUSTRIE DES PANNEAUX A BASE DE BOIS**

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2012
RELATIF À L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL, AU BILAN DE COMPÉTENCES
ET AU PASSEPORT ORIENTATION ET FORMATION

NOR : ASET1350455M

PRÉAMBULE

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans tout accord collectif de branche antérieur ayant le même objet.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

- fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;
- fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;
- fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.

Fabrication de :

- panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
- panneaux de particules replaqués de bois ;
- panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
- panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

Article 2

Entretien professionnel

2.1. Salariés concernés et périodicité de l'entretien

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 années d'ancienneté dans une même entreprise bénéficie d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise une fois tous les 2 ans et au plus tard à chaque date anniversaire de l'entretien.

2.2. Finalités de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel est avant tout un lieu d'échanges et de recueil d'informations, il a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise.

Cet entretien peut permettre de déboucher sur des propositions d'actions de formation et/ou d'évolution professionnelle du salarié au sein de l'entreprise.

Il peut aider au déroulement de carrière professionnelle de chaque salarié.

2.3. Initiative de l'entretien

L'entretien professionnel a lieu à l'initiative de l'employeur ou de son représentant. Le temps passé à l'entretien professionnel est considéré comme temps de travail effectif.

En cas de refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel, l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation. Le salarié fait part à l'employeur de son refus par écrit lors de chaque proposition d'entretien.

S'il appartient à l'employeur ou à son représentant d'en faire la proposition, cet entretien, n'est toutefois pas une obligation pour le salarié et ne pourra entraîner aucune sanction.

En cas d'absence autorisée ou justifiée, il sera convenu d'une nouvelle date d'entretien.

2.4. Points pouvant être abordés lors de l'entretien

Au cours de l'entretien professionnel sont abordés, en tenant compte de la mise en œuvre dans l'entreprise des actions conduites dans le cadre du plan de formation, notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences.

Par ailleurs, peuvent également être abordés :

- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation visé dans l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et dans l'accord du 8 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'industrie des panneaux à base de bois ;
- les conditions de réalisation de la formation pendant ou en dehors du temps de travail en application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de l'accord du 8 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'industrie des panneaux à base de bois ;
- les attentes du salarié en matière de formation ;
- le déroulement de carrière du salarié qui peut déboucher sur des propositions d'actions de formation, de progression dans l'emploi ou d'évolution dans la grille de classifications.

L'entretien professionnel des représentants du personnel ou des salariés ayant des fonctions syndicales doit être conduit sans tenir compte de leurs mandats.

2.5. Préparation et mise en œuvre de l'entretien professionnel

Cet entretien se déroule dans les conditions déterminées par l'entreprise, en tenant compte, dans la mesure du possible, des spécificités de chaque organisation d'entreprise et des garanties à rechercher dans l'intérêt du salarié, notamment en matière de préparation et de confidentialité.

Compte tenu de la spécificité des entreprises de fabrication de panneaux, les entretiens se dérouleront de préférence sur des horaires de jour.

Le salarié sera informé préalablement de la date de son entretien.

L'employeur pourra proposer aux personnes chargées des entretiens professionnels une formation spécifique.

L'exemple de fiche d'entretien professionnel, ci-jointe, pourra servir de support pour les entreprises qui le souhaitent.

Pour faciliter le déroulement de l'entretien professionnel, l'employeur met à disposition les meilleures conditions matérielles de réalisation.

Pour que l'entretien soit constructif, il importe que le salarié donne son avis et qu'il exprime ses attentes. Le salarié apporte toutes les informations nécessaires à l'étude objective de son activité.

L'employeur ou la personne conduisant l'entretien doit s'appuyer sur des faits objectifs constatés tout au long de la période antérieure.

2.6. Formalisation des conclusions de l'entretien professionnel

Les conclusions de l'entretien professionnel seront formalisées par écrit sur un support dont un exemplaire est remis au salarié dans un délai raisonnable.

2.7. Prise en charge de la formation des personnes chargées d'assurer la mise en œuvre des entretiens professionnels

Dans le cadre de la mise en place de l'entretien professionnel, l'OPCA 3+ peut assurer la prise en charge des actions de formation dans les conditions suivantes.

Chaque personne chargée de la mise en œuvre de cet entretien peut bénéficier de formations à l'entretien professionnel. Une fois dans sa carrière, la formation à l'entretien professionnel pourra être prise en charge sur le 0,50 % professionnalisation.

Forfait horaire maximum : 15 € dans la limite de 14 heures maximum.

Ces formations peuvent également être prises en charges au titre du plan de formation.

2.8. Information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés des conditions d'organisation de ces entretiens.

2.9. Exemple de fiche d'entretien professionnel

Date de la convocation :

Date de l'entretien professionnel :

Le salarié :

Nom. – Prénom :

Date de naissance :

Poste(s) occupé(s) :

Service :

Date d'entrée dans l'entreprise :

Ancienneté sur le(s) poste(s) :

Personne chargée de l'entretien :

Nom – Prénom :

Fonction :

Service :

Formations antérieures dans l'entreprise :

.....

.....

Souhaits exprimés par le salarié en matière de formation professionnelle :

.....

.....

Motifs et objectifs poursuivis par le salarié :

.....

.....

Observations de celui qui tient l'entretien professionnel :

.....

.....

Article 3

Bilan de compétences

Le bilan de compétences, résultant de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, de la loi du 4 mai 2004, de l'accord du 8 décembre 2011 et de l'article L. 6313-10 du code du travail, a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation.

Le contenu du déroulement du bilan de compétences devra répondre aux dispositions listées ci-après de l'article R. 6322-35 du code du travail qui stipule :

« Le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes :

1. Une phase préliminaire qui a pour objet :

– de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;

- de définir et d'analyser la nature de ses besoins ;
 - de l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.
2. Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :
- d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
 - d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
 - de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.
3. Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :
- de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
 - de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
 - de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet. »

3.1. Bilans de compétences à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut proposer à un salarié de bénéficier, sous réserve de son accord, d'une action de bilan de compétences. Cette action, relevant du développement des compétences, se déroule pendant le temps de travail.

Le refus du salarié ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les entreprises prennent en charge les coûts afférents au bilan de compétences (rémunération, coût du bilan, remboursement de frais) sur leur plan de formation.

Le salarié ayant bénéficié d'un bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés de ce bilan et d'un document de synthèse, lesquels ne peuvent être communiqués à un tiers (donc à l'employeur) qu'avec l'accord du salarié.

3.2. Bilans de compétences à l'initiative du salarié

3.2.1. Congé de bilan de compétences

I. – Objet

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle de participer à une action de bilan de compétences, indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'entreprise. Ce bilan de compétences doit permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et individuelles ainsi que ses potentialités mobilisables dans le cadre d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

L'action de bilan donne lieu à un document de synthèse.

II. – Autorisation d'absence

Chaque salarié peut demander une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximale de 24 heures par action, consécutives ou non.

III. – Ouverture du droit

L'ouverture du droit au congé de bilan de compétences des salariés est fixée à 5 ans consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs dont 12 mois dans l'entreprise.

Pour les salariés qui ont été titulaires de CDD, la condition requise est de 24 mois en qualité de salarié au cours des 5 dernières années dont 4 mois sous CDD au cours des 12 derniers mois.

IV. – Délai de franchise

Tout salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour suivre une action de bilan de compétences ne peut prétendre au bénéfice d'une autre autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai de franchise de 5 ans.

L'autorisation d'absence donnée pour suivre une action de bilan de compétences n'intervient pas dans le calcul du délai de franchise applicable au congé individuel de formation.

V. – Procédure

La demande du salarié doit parvenir à l'employeur au moins 60 jours avant le début du bilan de compétences. Elle doit préciser les dates et durée du bilan et le nom de l'organisme prestataire choisi par le salarié.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour faire connaître par écrit soit son accord, soit les raisons de service motivant le report pour 6 mois au plus de l'autorisation d'absence. Faute de réponse, cela vaut acceptation.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme paritaire visé au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence interprofessionnelle et régionale dont il relève.

Le salarié ayant bénéficié d'un bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés de ce bilan et d'un document de synthèse, lesquels ne peuvent être communiqués à un tiers (donc à l'employeur) qu'avec l'accord du salarié.

VI. – Prestataire

Les organismes chargés de la réalisation des bilans de compétences doivent figurer sur une liste établie par l'OPCA agréé au titre du congé individuel de formation. Il est toutefois possible de recourir à un organisme non inscrit si l'employeur transmet la convention tripartite au préfet de région qui apprécie le respect des obligations et conditions édictées par les articles R. 1233-35, R. 6322-32 à R. 6322-39 et R. 6322-56 à R. 6322-61 du code du travail. Le préfet dispose d'un délai de 1 mois pour notifier son refus (art. R. 6322-54 du code du travail).

Les personnes chargées de réaliser ces bilans sont soumis au secret professionnel pour les informations qu'elles détiennent à ce titre.

VII. – Prise en charge

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé de bilan de compétences est accordée par l'organisme paritaire visé au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) dès lors que :

- l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu des priorités, critères et échéancier que l'OPACIF (FONGECIF) a définis ;
- l'organisme chargé de l'exécution de ce bilan de compétences figure sur la liste arrêtée par l'OPACIF (FONGECIF).

VIII. – Rémunération du salarié

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences qui a obtenu la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé a droit à une rémunération égale à celle qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail.

La prise en charge de la rémunération s'effectue dans la limite de 24 heures par salarié et par action de bilan de compétences.

Sous réserve de l'application des conditions d'ancienneté et de délai de franchise, l'OPACIF (FONGECIF) peut, à la demande du salarié, assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une action de bilan de compétences se déroulant en dehors du temps de travail de l'intéressé, sous réserve de l'application par l'organisme des dispositions de l'article VII susvisé.

L'OPACIF détermine la part maximum des ressources du FONGECIF qui est susceptible d'être affectée à ces prises en charge.

3.2.2. Bilans de compétences au titre du DIF

Les salariés peuvent demander à utiliser les droits acquis au titre du DIF pour suivre une action de bilan de compétences.

3.2.3. Bilans de compétences des salariés après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

La prise en charge financière des actions de bilan de compétences est assurée, en priorité, et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par les instances compétentes ou par l'exercice du droit individuel à la formation prévu aux articles 2.12 et 2.13 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Cette action de bilan contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation, prises en charge notamment dans le cadre de la période de professionnalisation.

Article 4

Passeport orientation et formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la maîtrise et la responsabilité d'utilisation. Un exemple de passeport formation est donné à titre indicatif en annexe.

Ce passeport orientation et formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Un modèle de passeport orientation et formation défini à l'article L. 6315-2 du code du travail est mis à la disposition du personnel, il recense notamment :

1. Dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation.
2. Dans le cadre de la formation continue :
 - tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ;
 - les actions de formation prescrites par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ;
 - les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
 - les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
 - les qualifications obtenues ;
 - les habilitations de personnes ;

- le ou les emplois occupés, le service civique et les activités bénévoles effectuées, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois, de ce service civique et de ces activités (art. 14 de la loi n° 2010-241 du 10 mars 2010 sur le service civique).

L'employeur ne peut exiger du salarié qui répond à une offre d'embauche qu'il lui présente son passeport orientation et formation. Est illicite le fait de refuser l'embauche d'un salarié en raison de son refus ou de son impossibilité de présenter son passeport orientation et formation.

Article 5

Dispositions diverses

5.1. Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

5.2. Clause de sauvegarde

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

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

5.3. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

5.4. Adhésion

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

5.5. Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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.

Fait à Paris, le 11 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UIPP ;
UFC ;
SFPPB.

Syndicats de salariés :

BATIMAT CFTC ;
FG FO ;
FNCCB CFDT.

ANNEXE

EXEMPLE DE PASSEPORT ORIENTATION ET FORMATION

Photo

Nom :
Prénom :
Sexe :
Date et lieu de naissance :
Situation familiale :
Nationalité :
Adresse :
.....
.....
.....
Téléphone :
Domicile :
Portable :
Adresse électronique :
Permis de conduire :
Date d'obtention :
Catégorie(s) de véhicules :

Formation initiale

Faire figurer ci-dessous :

Dates :	Diplôme ou certification :
Du	Etablissement :
Au	Nom : Type : Ville :

Expérience professionnelle

Pour chaque entreprise faire figurer ci-dessous les informations suivantes :

Année(s) :	Poste(s) ou fonction(s) occupé(s) :
De
A	Durée : Principales compétences et/ou missions, travaux ou tâches réalisés :
	Entreprise : Adresse/Tél. :

Formation professionnelle continue

Faire figurer ci-dessous :

Dates :	Entreprises :
Du	Intitulé du stage :
Au	Objectifs : <input type="checkbox"/> Externe <input type="checkbox"/> Interne
	Organisme : Durée : Entreprise : Validation du stage (diplôme, certificat...) :

Langues (et niveaux)

.....

.....

.....

Aptitudes et compétences techniques
(exemples : informatique, types spécifiques d'équipements ou de machines...)

.....

.....

.....

Aptitudes et compétences organisationnelles
(exemples : management d'équipes, de budgets...)

.....

.....

.....

Autres aptitudes, compétences ou expériences

.....

.....

.....

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

IDCC : 700. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET CELLULOSES**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3019

Convention collective nationale

IDCC : 1689. – **FABRIQUES D'ARTICLES DE PAPETERIE
ET DE BUREAU**
(Ouvriers, employés, agents de maîtrise)

Brochure n° 3054

Convention collective nationale

IDCC : 925. – **DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS
DES PAPIERS ET CARTONS**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

IDCC : 707. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3135

Convention collective nationale

IDCC : 489. – **INDUSTRIES DU CARTONNAGE**

Brochure n° 3158

Convention collective interrégionale

IDCC : 802. – **PAPIERS-CARTONS**
(Distribution et commerces de gros)
OETAM

Brochure n° 3242

Convention collective nationale

IDCC : 1492. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE CELLULOSES
(OEDTAM)**

Brochure n° 3250

Convention collective nationale

IDCC : 1495. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET INDUSTRIES CONNEXES
(OEDTAM)**

AVENANT DU 11 JUIN 2012

RELATIF AU CQP « OPÉRATEUR EN MAINTENANCE INDUSTRIELLE »

NOR : ASET1350437M

Entre :

La FFC ;

L'AFDPE ;

L'UNIDIS,

D'une part, et

La FILPAC CGT ;

La FCE CFDT ;

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;

La FPC CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La commission paritaire nationale emploi formation intersecteurs papiers-cartons, réunie le lundi 11 juin 2012, décide de créer le certificat de qualification professionnelle suivant « Opérateur en maintenance industrielle ».

Fait à Paris, le 11 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

OPÉRATEUR EN MAINTENANCE INDUSTRIELLE

1. Circonstances de la création de la certification

Dans le cadre de la réflexion globale sur la gestion des emplois et des compétences dans la filière papiers-cartons, ce document fait la synthèse des travaux d'organismes de formation, des attentes d'industriels et des orientations générales définies par les fédérations professionnelles de la filière papiers cartons (cf. « Position des fédérations professionnelles de l'intersecteurs papiers-cartons sur les certificats de qualification professionnelle du 22 novembre 2005 »).

Ces travaux ont consisté en :

1. La création d'un projet de CQP opérateur de maintenance par un groupe de travail animé par l'IRFIP avec les organisations syndicales représentatives des salariés de l'intersecteurs papiers-cartons.
2. La synthèse de ces travaux est réalisée par l'institut pour la recherche et la formation dans l'industrie du papiers-cartons (IRFIP) en relation avec l'EIR sur la base du CQPI opérateur en maintenance industrielle et conformément au guide méthodologique de création des CQP pour la filière papiers-cartons.

Liens avec les certifications et diplômes existants

Conformément à la position des fédérations, ce certificat correspond à un métier de la filière papiers-cartons et autorise, par ses modalités d'accès, la reconnaissance de l'expérience professionnelle.

Le référentiel de l'opérateur en maintenance papetière a été rédigé sur la base du CQPI de l'opérateur en maintenance industrielle et complété par les compétences spécifiques du métier.

Dans ce sens, le titulaire du CQP de l'opérateur en maintenance papetière est de fait titulaire du certificat de qualification professionnelle de l'industrie (CQPI) correspondant.

2. Description de la qualification ciblée

Intitulé du certificat

L'industrie papetière est caractérisée par des mutations technologiques profondes et accélérées. Ainsi l'état d'esprit de l'opérateur en maintenance industrielle est de maîtriser au lieu de subir.

En effet, le maintien des équipements de production est un enjeu clé pour la productivité de nos unités de production de papier et de carton aussi bien que pour la qualité du produit. Par ailleurs, l'opérateur en maintenance est également garant de la sécurité des biens et des personnes.

La technologie des équipements actuels nécessite des compétences techniques pluridisciplinaires. En effet, les installations industrielles exploitent indifféremment et sans frontière évidente les technologies des domaines de la mécanique, de l'électricité et de l'électrotechnique, du contrôle mesure régulation (instrumentation), des automatismes et de l'informatique industrielle, du pneumatique et de l'hydraulique. L'opérateur en maintenance industrielle sera alors amené à réaliser des opérations de maintenance préventive et corrective dans tout ou partie de ces domaines afin de maintenir ou de rétablir l'outil de production dans un état spécifié dans des conditions économiques optimales.

Ainsi, le titulaire de la certification doit être capable de :

- agir dans le respect des règles QHSSE ;
- appliquer les procédures de maintenance préventives ;
- préparer l'organisation de l'intervention avec méthode ;
- réaliser une intervention en situation de dysfonctionnement ;
- faire un rapport d'intervention.

En conclusion, le profil de l'opérateur de maintenance est celui d'une personne de terrain, de contact et d'équipe, qui s'appuie sur de bonnes connaissances techniques, générales, ainsi que sur son expérience pour garantir la bonne marche des équipements industriels.

Fiches ROME les plus proches

Installation et maintenance d'équipement industriel et d'exploitation : code ROME : I1304.

Installation et maintenance d'automatisme : code ROME : I1302.

Maintenance et mécanique industrielle : code ROME : I1310.

Maintenance électrique : code ROME : I1309.

Conditions d'exercice les plus fréquentes

Le travail s'effectue en atelier et sur les installations du site. Le travail peut être en continu ou discontinu.

L'opérateur doit maintenir une attention soutenue et prolongée pendant ses interventions. Il doit réagir efficacement, veiller dans toutes ses activités à l'intégrité des produits et à la conformité des processus garantissant la qualité et la sécurité.

Qualités requises

INTITULÉ	DÉFINITION RETENUE
Sens de la sécurité	Mesure et respect des règles.
Esprit d'analyse et approche logique	Sens pratique et connaissance des méthodes d'analyse.
Rigueur	Application des procédures.
Technicité	Connaissance des différents domaines de la maintenance et intervention avec pragmatisme.
Esprit d'équipe	Partage des informations.
Curiosité	Disposition à se former et à occuper des postes différents.

Le candidat devra posséder les habilitations électriques nécessaires à l'exercice de ses activités. Il devra également avoir suivi une information sur la radioprotection lorsque son entreprise utilise des sources radioactives.

3. Référentiel des compétences

Le référentiel de l'opérateur en maintenance papetière est rédigé sur la base du CQPI « Opérateur en maintenance industrielle ».

Référentiel des compétences pour le métier de technicien en maintenance

CAPACITÉS/COMPÉTENCES	RÉSULTATS ATTENDUS OBSERVABLES ET/OU MESURABLES	CONDITIONS DE RÉALISATION
Santé, sécurité, conditions de travail (QHSSE)	<p>Respecter les consignes de QHSSE des personnes et des installations dans l'ensemble de ses activités.</p> <p>Appliquer et respecter les consignes de sécurité définies.</p> <p>Inventorier les conditions de sécurité à mettre en œuvre lors des interventions.</p> <p>Identifier les sources de dangers électriques, mécaniques, pneumatiques, hydrauliques, rayons ionisants et procédés/procédé.</p> <p>Comprendre les règles de bonnes pratiques et de prévention en matière de sécurité (circulation, gestes et postures, incendie, manutention, énergie résiduelle, etc.).</p> <p>Identifier les limites de ses interventions en fonction des habilitations.</p> <p>Consigner les installations dans le cadre des interventions.</p> <p>S'assurer de l'efficacité du dispositif de mise en sécurité.</p>	<p>Evaluation en situation réelle ou à partir d'une situation reconstituée et avis d'entreprise</p> <p>Les EPI sont mis à disposition</p>
Maintenance préventive	<p>A partir des procédures et modes opératoires :</p> <p>Réaliser des opérations de maintenance de niveau 2 à 3 (AFNOR, à caractère préventif), de niveau 2 en autonomie ou de niveau 3 (sous la responsabilité d'un technicien, par exemple, ou lors d'un arrêt programmé) :</p> <ul style="list-style-type: none"> – systématiques ou conditionnelles sous contrôle d'un technicien ; – sur des parties d'installations mécaniques, hydrauliques et/ou pneumatiques et électriques. <p>Les différents contrôles sont réalisés conformément aux procédures et selon le planning prévu.</p> <p>Les valeurs mesurées ou constats sont conformes à la réalité, tout écart par rapport aux valeurs standards est constaté et signalé.</p> <p>Les actions (nettoyage, réglage, lubrification, changement de pièces) prévues ou nécessaires sont réalisées à l'aide des outillages adaptés. Le cas échéant l'alerte est donnée auprès du bon interlocuteur.</p>	<p>Evaluation en situation réelle ou à partir d'une situation reconstituée et avis d'entreprise</p>
Préparation de l'intervention préventive ou organisation de l'intervention curative	<p>Analyser la situation et les anomalies d'une installation :</p> <p>Demander des informations complémentaires en fonction de l'analyse réalisée.</p> <p>Identifier les informations nécessaires à collecter pour ses interventions.</p> <p>Identifier et réunir la documentation technique nécessaire à l'intervention.</p> <p>Collecter les informations nécessaires à son intervention en se référant à la documentation technique mise à sa disposition (modes opératoires, schémas, plans, durée de l'intervention, etc.), en surveillant le bon fonctionnement des installations et en s'informant auprès des exploitants.</p>	<p>Evaluation en situation réelle ou à partir d'une situation reconstituée et avis d'entreprise</p>

CAPACITÉS/COMPÉTENCES	RÉSULTATS ATTENDUS OBSERVABLES ET/OU MESURABLES	CONDITIONS DE RÉALISATION
	<p>Utiliser et respecter la documentation technique des installations et la base de données (fiches techniques, modes opératoires de maintenance et d'utilisation des installations, etc.).</p> <p>Utiliser un langage technique adapté.</p> <p>Préparer les outillages nécessaires à ses interventions :</p> <ul style="list-style-type: none"> – identifier les caractéristiques du bon fonctionnement des installations ; – identifier les outillages nécessaires à une intervention donnée ; – choisir et préparer les moyens nécessaires à ses interventions (outillages, appareils de mesure, manutention, etc.). <p>Identifier les caractéristiques des pièces détachées.</p> <p>Choisir les pièces détachées en fonction des interventions à réaliser.</p>	
Maintenance curative ou intervention	<p>Diagnostiquer la ou les causes du dysfonctionnement ou de la panne constatées sur l'installation :</p> <p>Rechercher les informations relatives à la défaillance à partir de l'observation du fonctionnement et des symptômes.</p> <p>Emettre des hypothèses sur l'origine de la panne.</p> <p>Réaliser des mesures ou des contrôles pour vérifier le fonctionnement des éléments.</p> <p>Observer et mesurer avec les appareils adéquats.</p> <p>Vérifier du plus simple au plus complexe.</p> <p>Manipuler les organes de commande.</p> <p>Vérifier les conditions d'origine et de présence des différentes sources d'énergie.</p> <p>Identifier l'anomalie ou les éléments défectueux.</p> <p>Identifier les symptômes de la défaillance.</p> <p>Emettre le bon diagnostic.</p> <p>Evaluer la durée et les moyens nécessaires à son intervention :</p> <p>Prévoir, en fonction du diagnostic réalisé, les délais et les moyens nécessaires et disponibles pour l'intervention.</p> <p>Evaluer le niveau technique de l'intervention.</p> <p>Estimer la nature des opérations à effectuer et le degré de gravité du dysfonctionnement (caractère occasionnel, répétitif...).</p>	<p>Evaluation en situation réelle ou à partir d'une situation reconstituée et avis d'entreprise</p>

CAPACITÉS/COMPÉTENCES	RÉSULTATS ATTENDUS OBSERVABLES ET/OU MESURABLES	CONDITIONS DE RÉALISATION
	<p>Faire appel à un technicien ou à sa hiérarchie en cas de difficultés :</p> <p>Décider de son intervention ou faire appel à une assistance si nécessaire.</p> <p>En cas de dysfonctionnement grave ou ne relevant pas de son champ de compétence, alerter le bon acteur.</p> <p>Effectuer les dépannages dans le respect des modes opératoires définis :</p> <p>Dans le respect des modes opératoires définis, interrompre les liaisons mécaniques, électriques et fluidiques de l'installation.</p> <p>Vérifier l'absence de risque avant intervention, et lorsque c'est nécessaire en concertation avec un hiérarchique ou un technicien (consignation effective de l'installation, balisage, information des utilisateurs....).</p> <p>Démonter et déposer les éléments mis en cause.</p> <p>Identifier parfaitement l'organe ou composant à remplacer et les éventuelles déconnexions mécaniques, électriques, pneumatiques ou hydrauliques nécessaires (liens entre l'équipement industriel et les documentations, plans, instructions).</p> <p>Réaliser méthodiquement le démontage, les déconnexions, le remontage et les reconnexions (consignation, vérification de l'absence d'énergies résiduelles avant démontage, ordre chronologique, repérages, utilisation de l'outillage adapté) et dans les délais d'intervention prévus.</p> <p>Confirmer son diagnostic.</p> <p>Décider du changement ou de la retouche des éléments mis en cause.</p> <p>Réaliser des retouches ou réglages de ces éléments.</p> <p>Changer, remonter et régler les éléments concernés par l'intervention.</p> <p>Effectuer correctement les montages, réglages, mesures et tests de fonctionnement prescrits conformément aux instructions, plans ou documentations.</p> <p>Rétablir les liaisons mécaniques, électriques et fluidiques de l'installation.</p> <p>Remettre l'installation et le poste de travail en situation opérationnelle :</p> <p>Ajuster les réglages en fonction des écarts constatés.</p> <p>Remettre le poste de travail en situation opérationnelle et essai avec la production.</p> <p>Régler l'installation pour la rendre opérationnelle.</p>	

CAPACITÉS/COMPÉTENCES	RÉSULTATS ATTENDUS OBSERVABLES ET/OU MESURABLES	CONDITIONS DE RÉALISATION
Compte rendu	<p>Rendre compte à sa hiérarchie et autres acteurs concernés de ses interventions (réparations réalisées, anomalies constatées, écart par rapport au planning de maintenance préventive, etc.).</p> <p>Renseigner les différents documents ou supports mis à sa disposition.</p> <p>Etablir le bilan de ses interventions (temps passé, incidents, etc.).</p> <p>Proposer des points d'amélioration (diminution des risques d'accidents, diminution des pannes, etc.).</p> <p>Identifier les principes d'une communication écrite et orale efficace.</p> <p>Le compte rendu/suivi d'intervention est correctement effectué :</p> <ul style="list-style-type: none"> – exhaustivité et justesse des informations données : dysfonctionnement, panne, temps, nature de l'intervention, interventions complémentaires... ; – langage technique adapté ; – solutions éventuelles proposées ; – exploitable par une tierce personne. 	<p>Evaluation en situation réelle ou à partir d'une situation reconstituée et avis d'entreprise</p>

4. Pré-évaluation

La pré-évaluation peut être proposée au candidat pour l'orienter vers une formation ou une reconnaissance de ses acquis professionnels en vue de l'obtention du CQP. Elle est alors composée d'un entretien et d'un test des connaissances. Pour présenter ce CQP par la voie de la reconnaissance de l'expérience, le candidat devra impérativement justifier d'une expérience d'au moins 2 ans en tant que technicien de maintenance.

5. Epreuve de certification

Les résultats aux épreuves sont soumis aux coefficients suivants :

ÉPREUVE	COEFFICIENT	NOTE MOYENNE
Connaissances	1	/4
Pratique	2	/4
Synthèse	1	/4
Moyenne globale		/4

Les candidats réussissent aux épreuves et reçoivent le CQP avec une moyenne supérieure ou égale à 2 en moyenne globale et dans les épreuves pratiques et de synthèse.

Epreuve de connaissances

Les conditions de déroulement de l'épreuve :

Cette épreuve se déroule en centre et comprend une série d'épreuves qui permettent de valider les connaissances techniques de l'opérateur en maintenance.

ÉPREUVE	DURÉE	COEFFICIENT	NOTE MOYENNE
QCM papetier	1 heure	1	/4
Sciences	2 heures	2	/4
TP électrotechnique	4 heures	2	/4
TP régulation	4 heures	2	/4
Automatisme et informatique industrielle	3 heures	2	/4
Analyse fonctionnelle et structurelle	4 heures	2	/4
Moyenne globale			/4

Epreuve pratique

L'épreuve pratique permet l'évaluation des compétences du technicien en maintenance.

Le candidat sera amené à :

- réaliser un dépannage ou une réparation. Le candidat se voit confier une intervention pour laquelle le travail à effectuer est parfaitement défini. Il devra alors opérer de manière organisée dans un temps limité tout en respectant les consignes de sécurité ;
- effectuer un diagnostic. Le candidat est confronté à un dysfonctionnement dont il doit réaliser un diagnostic. Il s'agira là de vérifier les capacités d'observation, d'analyse et de réflexion face à une défaillance mettant en œuvre le caractère polyvalent du métier ;
- certaines compétences seront évaluées par un évaluateur de l'entreprise du candidat pour les compétences sur fond gris (compétences nécessitant une observation prolongée).

COMPÉTENCES	EVALUATION DES COMPÉTENCES (épreuve pratique)	NOTE
Santé, sécurité, conditions de travail (QHSSE)	Respecter les consignes de QHSSE des personnes et des installations dans l'ensemble de ses activités.	/4
	Appliquer et respecter les consignes de sécurité définies.	
	Inventorier les conditions de sécurité à mettre en œuvre lors des interventions.	/4
	Identifier les sources de dangers électriques, mécaniques, pneumatiques, hydrauliques, rayons ionisants et process/procédé.	
	Comprendre les règles de bonnes pratiques et de prévention en matière de sécurité (circulation, gestes et postures, incendie, manutention, énergie résiduelle, etc.).	/4
Maintenance préventive	Identifier les limites de ses interventions en fonction des habilitations.	
	Consigner les installations dans le cadre des interventions.	
	S'assurer de l'efficacité du dispositif de mise en sécurité.	/4
	A partir des procédures et modes opératoires :	/4
	Réaliser des opérations de maintenance de niveau 2 à 3 (AFNOR, à caractère préventif) : de niveau 2 en autonomie ou de niveau 3 (sous la responsabilité d'un technicien par exemple ou lors d'un arrêt programmé) :	
Préparation de l'intervention préventive ou organisation de l'intervention curative	– systématique ou conditionnel sous contrôle d'un technicien ;	
	– sur des parties d'installations :	
	– mécaniques, hydrauliques ;	
	– et/ou pneumatiques et électriques ;	
	– de levage et d'élingage.	
	Les différents contrôles sont réalisés conformément aux procédures et selon le planning prévu.	/4
	Constater et signaler tout écart des valeurs mesurées ou constats conformes à la réalité, par rapport aux valeurs standards.	/4
	Réaliser les actions (nettoyage, réglage, lubrification, changement de pièces) prévues ou nécessaires à l'aide des outillages adaptés. Le cas échéant donner l'alerte auprès du bon interlocuteur.	/4
	Analyser la situation et les anomalies d'une installation :	/4
	Demander des informations complémentaires en fonction de l'analyse réalisée.	
	Identifier les informations nécessaires à collecter pour ces interventions.	
	Identifier et réunir la documentation technique nécessaire à l'intervention.	
	Collecter les informations nécessaires à son intervention en se référant à la documentation technique mise à sa disposition (modes opératoires, schémas, plans, durée de l'intervention, etc.), en surveillant le bon fonctionnement des installations et en s'informant auprès des exploitants.	
	Utiliser et respecter la documentation technique des installations et la base de données (fiches techniques, modes opératoires de maintenance et d'utilisation des installations, etc.).	/4
	Utiliser un langage technique adapté.	
	Préparer les outillages nécessaires à ses interventions :	/4
	– identifier les caractéristiques du bon fonctionnement des installations ;	
	– identifier les outillages nécessaires à une intervention donnée ;	
	– choisir et préparer les moyens nécessaires à ses interventions (outillages, appareils de mesure, manutention, etc.).	
	Identifier les caractéristiques des pièces détachées.	
	Choisir les pièces détachées en fonction des interventions à réaliser.	

COMPÉTENCES	EVALUATION DES COMPÉTENCES (épreuve pratique)	NOTE
Maintenance curative ou intervention	Diagnostiquer la ou les causes du dysfonctionnement ou de la panne constaté sur l'installation : Rechercher les informations relatives à la défaillance à partir de l'observation du fonctionnement et des symptômes. Emettre des hypothèses sur l'origine de la panne. Réaliser des mesures ou des contrôles pour vérifier le fonctionnement des éléments. Observer et mesurer avec les appareils adéquats. Vérifier du plus simple au plus complexe. Manipuler les organes de commande. Vérifier les conditions d'origine et de présence des différentes sources d'énergie. Identifier l'anomalie ou les éléments défectueux. Identifier les symptômes de la défaillance. Emettre le bon diagnostic.	/4
	Evaluer la durée et les moyens nécessaires à son intervention : Prévoir, en fonction du diagnostic réalisé, les délais et les moyens nécessaires et disponible pour l'intervention. Evaluer le niveau technique de l'intervention. Estimer la nature des opérations à effectuer et le degré de gravité du dysfonctionnement (caractère occasionnel, répétitif...).	/4
	Faire appel à un technicien ou à sa hiérarchie en cas de difficulté : Décider de son intervention ou faire appel à une assistance si nécessaire. En cas de dysfonctionnement grave ou ne relevant pas de son champ de compétence, alerter le bon acteur.	/4
Compte rendu	Rendre compte à sa hiérarchie et autres acteurs concernés de ses interventions (réparations réalisées, anomalies constatées, écart par rapport au planning de maintenance préventive, etc.).	/4
	Renseigner les différents documents ou supports mis à sa disposition.	/4
	Etablir le bilan de ses interventions (temps passé, incidents, etc.).	/4
	Proposer des points d'amélioration (diminution des risques d'accidents, diminution des pannes, etc.).	/4
	Identifier les principes d'une communication écrite et orale efficace. Le compte rendu/suivi d'intervention est correctement effectué : – exhaustivité et justesse des informations données : dysfonctionnement, panne, temps, nature de l'intervention, interventions complémentaires... ; – langage technique adapté ; – solutions éventuelles proposées ; – exploitable par une tierce personne.	/4

Epreuve de synthèse

L'épreuve de synthèse permet l'évaluation de « l'esprit maintenance » du candidat.

A partir d'un rapport préparé avant l'épreuve.

Le candidat sera amené à :

- décrire l'organisation fonctionnelle de son entreprise ;
- expliquer une intervention de dépannage : préparation, mise en sécurité, documents à remplir ;

- présenter la démarche pour des interventions à caractère essentiellement électrique, hydraulique et pneumatique et mécanique ;
- décrire le système de traçabilité et de capitalisation des interventions effectuées ;
- présenter des actions de progrès auxquelles il a participé.

COMPÉTENCES	ÉVALUATION DES COMPÉTENCES (épreuve de synthèse)	NOTE
Organiser une intervention	Le matériel et les pièces sont préparés avant intervention : L'identification des références des pièces est justifiée par rapport aux plans et/ou aux schémas. Les références des pièces sont conformes aux plans et/ou schémas ou leur remplacement par équivalence est vérifié et possible.	/4
	La zone d'intervention est mise en sécurité : Les risques chimiques et environnementaux du milieu papetier sont connus et les mesures nécessaires pour éviter tout risque de pollution sont prises.	/4
Contrôler le bon fonctionnement d'une machine ou installation	Les contrôles, mesures, tests sont réalisés sur une installation ou une machine : L'exploitation des résultats est pertinente (préconisations de remplacement ou de réglage, actions correctives...).	/4
	Les contrôles, mesures, tests, régulations électriques ou électroniques sont réalisés sur une installation ou une machine : L'exploitation des résultats est pertinente (constat d'absence de défauts, effets constatés, causes, actions nécessaires...).	/4
	Les contrôles, mesures, tests hydrauliques et/ou pneumatiques sont réalisés sur une installation ou une machine : L'exploitation des résultats est pertinente (constat d'absence de défauts, effets constatés, causes, actions nécessaires...).	/4
Remplacer des pièces ou instruments défectueux	Les éléments ou instruments mécaniques et/ou électriques défectueux sont remplacés à l'identique, ou à caractéristiques équivalentes en appliquant les règles de sécurité et les consignes : Le composant ou l'élément remplacé correspond aux prescriptions (constructeur, schéma, notice technique, nomenclature) ou son remplacement par un élément équivalent est argumenté.	/4
	Les éléments hydrauliques ou pneumatiques défectueux sont remplacés à l'identique, ou à caractéristiques équivalentes en appliquant les règles de sécurité et les consignes : Le composant ou l'élément remplacé correspond aux prescriptions (constructeur, schéma, nomenclature...) ou son remplacement par un élément équivalent est argumenté.	/4
Suite à intervention, mettre en fonctionnement, monter en cadence, régler et effectuer les contrôles lors des essais	Les risques sécurité sont identifiés avant une mise en fonctionnement et les mesures appropriées sont prises (déconsignation dans les règles, information des utilisateurs, mise en sécurité, condamnation d'accès, etc). L'avis sur la possibilité de mise en service des fonctions testées est argumenté (justification à partir des essais et contrôles réalisés, avis des utilisateurs, d'experts...).	/4
Compte rendu	Rendre compte à sa hiérarchie et autres acteurs concernés de ses interventions (réparations réalisées, anomalies constatées, écart par rapport au planning de maintenance préventive, etc.).	/4
	Renseigner les différents documents ou supports mis à sa disposition. Etablir le bilan de ses interventions (temps passé, incidents, etc.).	/4

Le niveau professionnel du candidat est qualifié sur chaque épreuve.

Matrice d'évaluation :

NOTE ATTRIBUÉE	1	2	3	4
Performance associée	Réussit partiellement	Réussit complètement et justifie par l'application de consignes et procédures	Réussit complètement et justifie ses choix par l'expérience	Réussit complètement et justifie ses choix par le raisonnement

6. Formation

Durée de la formation de 300 heures à 1 600 heures en fonction de la formation initiale, de l'expérience et des acquis professionnels du candidat.

7. Délivrance de la certification

Les candidats ayant réussi aux épreuves recevront un certificat de qualification professionnelle d'opérateur en maintenance industrielle signé par le président de la CPNEF et par le directeur de la formation professionnelle et développement RH.

Dans le même temps, un certificat de qualification professionnelle interbranches d'opérateur en maintenance industrielle leur sera remis.

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

IDCC : 700. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET CELLULOSES**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3019

Convention collective nationale

IDCC : 1689. – **FABRIQUES D'ARTICLES DE PAPETERIE
ET DE BUREAU**
(Ouvriers, employés, agents de maîtrise)

Brochure n° 3054

Convention collective nationale

IDCC : 925. – **DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS
DES PAPIERS ET CARTONS**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

IDCC : 707. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3135

Convention collective nationale

IDCC : 489. – **INDUSTRIES DU CARTONNAGE**

Brochure n° 3158

Convention collective interrégionale

IDCC : 802. – **PAPIERS-CARTONS**
(Distribution et commerces de gros)
OETAM

Brochure n° 3242

Convention collective nationale

IDCC : 1492. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE CELLULOSES
(OEDTAM)**

Brochure n° 3250

Convention collective nationale

IDCC : 1495. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET INDUSTRIES CONNEXES
(OEDTAM)**

AVENANT N° 2 DU 11 OCTOBRE 2012

RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1350435M

Entre :

La FFC ;

L'AFDPE ;

L'UNIDIS,

D'une part, et

La FFSCEGA CFTC ;

La FPC CGT-FO ;

La FCE CFDT ;

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FILPAC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le paragraphe de l'annexe IV de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 consacré aux forfaits de prise en charge par l'OPCA 3+ des formations réalisées dans le cadre du droit individuel à la formation est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Pour le droit individuel à la formation considéré comme prioritaire par la CPNEF :

– formation externe uniquement, d'un minimum de 30 heures : prise en charge à hauteur de 50 % des frais pédagogiques et dans la limite de 12 € par heure de formation par stagiaire. »

Le présent avenant obéit aux mêmes conditions de durée et de publicité que l'accord initial.

Il entre en vigueur à compter du 1^{er} octobre 2012.

Fait à Paris, le 11 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3245

Convention collective nationale
IDCC : 1501. – RESTAURATION RAPIDE

AVENANT DU 16 JANVIER 2013
À L'AVENANT N° 42 DU 11 MAI 2010
RELATIF À LA PRÉVOYANCE ET À L'ACTION SOCIALE

NOR : ASET1350457M
IDCC : 1501

PRÉAMBULE

Au vu des résultats techniques excédentaires du régime de prévoyance et dans l'attente d'un nouvel examen des garanties de prévoyance et des taux de cotisations, les partenaires sociaux ont convenu de mettre en place, pour l'année 2013, un taux d'appel de la cotisation inférieur au taux défini par l'avenant n° 42 à la convention collective nationale de la restauration rapide.

Article 1^{er}

*Taux d'appel des cotisations destinées au financement
des garanties de prévoyance*

La cotisation destinée à financer les capitaux décès, invalidité absolue et définitive, rente éducation, rente de conjoint, frais d'obsèques, incapacité de travail et portabilité sera appelée, pour l'année 2013, au taux de 0,049 % de la masse salariale brute du personnel affilié, aux lieu et place du taux de 0,248 %, selon le barème suivant :

(En pourcentage.)

GARANTIE	TAUX contractuel	TAUX d'appel 2013
Décès, invalidité absolue et définitive	0,104	0
Rente éducation, rente conjoint, frais d'obsèques	0,044	0,049
Incapacité de travail	0,090	0
Portabilité	0,010	0
Total	0,248	0,049

Les cotisations destinées au financement du fonds d'action sociale restent inchangées (appelées à 0 % pour l'année 2013).

L'organisme gestionnaire procédera à la régularisation du montant des cotisations des entreprises adhérentes pour l'année 2013, lors de la réception des déclarations annuelles des salariés 2013 (DADS) permettant l'ajustement des comptes sur les masses salariales.

Le taux de répartition de la cotisation à la charge de l'employeur et des salariés n'est pas modifié.

Article 2

Durée. – Date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 1 an à compter du 1^{er} janvier 2013. Il cessera de produire tout effet à l'échéance du terme, soit le 31 décembre 2013. En aucun cas, il ne pourra, à l'échéance, produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L. 2222-4 du code du travail.

Article 3

Publicité. – 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 avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial tel que défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du 18 mars 1988.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Fait à Paris, le 16 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNARR.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

INOVA CGC.

Brochure n° 3303

Convention collective nationale
IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS

ACCORD DU 1^{ER} FÉVRIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350436M
IDCC : 2148

Entre :

L'UNETEL-RST,

D'une part, et

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Après avoir examiné le rapport de branche sur la situation économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué UNETEL-RST, dans le cadre de la présente négociation, les partenaires sociaux constatent que les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes des bandes non cadres dans la branche sont inférieurs à 1,7 %, et inférieurs à 4,9 % pour les bandes cadres.

La réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises de télécommunications est une priorité des partenaires sociaux de la branche.

Ces derniers rappellent que conformément à la loi du 9 novembre 2010 et au décret du 18 décembre 2012, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord collectif ou à défaut un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La rémunération effective constitue désormais un domaine d'action obligatoire dans le cadre des négociations qui seront menées au moment du renouvellement des accords en cours au 19 décembre 2012.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, elles devront au moins, au cours de l'année 2013 :

- effectuer une analyse comparative des rémunérations femmes-hommes au moins par famille de métiers et par groupe de classification de la convention collective ;
- prévoir une enveloppe de rattrapage si des écarts inexplicables sont constatés ;
- modifier les modalités de détermination des éléments de rémunération et de gestion de carrière qui seraient discriminatoires.

Article 1^{er}

Salaires minima conventionnels pour 2013

Les salaires minima annuels conventionnels tels qu'ils résultent de l'accord du 26 janvier 2012, sont majorés de 1,6 % au titre de l'anticipation pour l'année 2013.

Les signataires du présent accord conviennent en outre d'une mesure exceptionnelle supplémentaire de 0,5 % pour les groupes A et B.

En conséquence, les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tels que prévus à l'article 6.1.3 de la convention collective nationale des télécommunications (tel que modifié par l'accord du 26 janvier 2012), arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit en 2013, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

GROUPE	SEUIL	SALAIRE ANNUEL
A	1	17 542
	1 bis	18 287
	2	19 189
	3	20 173
B	1	18 493
	1 bis	19 099
	2	19 895
	3	21 268
C	1	20 149
	1 bis	21 310
	2	23 247
	3	24 180
D	1	23 472
	1 bis	24 482
	2	26 666
	3	28 167
E	1	29 443
	1 bis	33 798
	2	38 551
	3	41 019
F	1	40 279
	2	48 337
G	1	57 541
	2	70 006

Article 2

Champ d'application. – Publicité

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I^{er} de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 1^{er} février 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3177

Convention collective nationale
IDCC : 275. – TRANSPORT AÉRIEN
(Personnel au sol)

AVENANT N° 86 DU 14 FÉVRIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2013

NOR : ASET1350447M

IDCC : 275

Entre :

La FNAM,

D'une part, et

La FGT CFTC ;

La FEETS CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés se sont réunies le 6 décembre 2012 et le 5 février 2013 en application de l'article 6 de l'avenant 85 du 24 septembre 2012.

Cet article prévoit que « les parties conviennent de se réunir en décembre 2012 pour étudier l'opportunité de compléter le présent avenant, au regard de l'évolution du pouvoir d'achat sur l'année 2012, de la situation économique des entreprises, et de l'évolution prévisible du Smic au 1^{er} janvier 2013 ».

Vu l'inflation de décembre 2011 à décembre 2012 qui a été de 1,2 % hors tabac, vu la réévaluation du Smic au 1^{er} janvier 2013 de 0,3 % qui a eu pour conséquence de porter le Smic au-dessus des deux premiers coefficients de la grille, la FNAM a proposé de réévaluer la grille afin de fixer le coefficient 160 au niveau du Smic.

Les négociations salariales ont permis de revaloriser les minima conventionnels d'au moins 1,6 % avec un coup de pouce pour les salaires des ouvriers et employés et plus particulièrement pour les premiers coefficients de la grille qui augmentent de plus de 2,3 % entre le 1^{er} janvier 2012 et le 1^{er} janvier 2013.

Cette politique salariale a ainsi permis de faire évoluer la grille des minima conventionnels de manière à assurer le maintien du pouvoir d'achat des salariés rémunérés au minima de la grille et en particulier pour les niveaux « ouvriers employés ».

Article 1^{er}

Salaires minima conventionnels au 1^{er} janvier 2013

Les salaires minima mensuels pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit, à compter du 1^{er} janvier 2013 :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE minimum mensuel
160	1 431
165	1 434
170	1 442
175	1 457
180	1 473
185	1 488
190	1 503
195	1 521
200	1 536
210	1 558
215	1 575
220	1 595
235	1 712
245	1 761
260	1 866
270	1 937
290	2 076
295	2 110
300	2 213
360	2 564
420	2 982
510	3 610
600	4 238
750	5 285

Article 2

Clause de non-dérogation

En vertu de l'article L. 2253-3 du code du travail, les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent comporter des clauses dérogeant au présent avenant, sauf dispositions plus favorables.

Article 3

Mise en œuvre

Le présent avenant est applicable aux entreprises adhérentes d'une organisation d'employeurs signataire.

Il sera applicable aux autres entreprises couvertes par la convention collective nationale du transport aérien personnel au sol, un jour franc suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 4

Formalités de dépôt et d'extension

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 14 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-IV

Convention collective nationale
IDCC : 2409. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome IV : Cadres)

AVENANT DU 16 JANVIER 2013
À L'ACCORD DU 20 NOVEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350446M
IDCC : 2409

Entre :

La FNTF ;

La FNSCOP BTP,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La FNCB CFDT ;

La FG FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 2 de l'accord collectif national du 20 novembre 2012 portant fixation du barème des minima des cadres des travaux publics pour 2013 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les valeurs prévues à l'article 1^{er} de l'accord collectif national du 20 novembre 2012 portant fixation du barème des minima des cadres des travaux publics pour 2013 sont majorées de 15 % pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

(En euros.)

POSITION	SALAIRE
A1	30 715
A2	33 309
B1	39 560
B2	41 704
B3	43 595
B4	46 972

POSITION	SALAIRE
C1	49 031
C2	57 155

Article 2

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 3

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 16 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 1420. – PERSONNEL DES INSTITUTIONS
DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

ACCORD DU 30 JANVIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT
POUR L'ANNÉE 2013
NOR : ASET1350465M
IDCC : 1420

Dans le cadre du présent avenant et tenant compte des décisions arrêtées lors de la CPN du 30 janvier 2013 portant sur les salaires, il est convenu des dispositions suivantes :

Au niveau des augmentations générales 2013

A compter du 1^{er} mars 2013, la valeur du point-salaire et la partie fixe sont majorés de 1,2 %.

En conséquence :

- la valeur du point, actuellement fixée à 7,9642 €, est portée à 8,0598 € ;
- la partie fixe du salaire, actuellement fixée à 303,90 €, est portée, à cette date, à 307,5468 €.

Au niveau des mesures individuelles 2013

Par augmentations individuelles, s'entendent uniquement les mesures pérennes constituées par les augmentations de coefficient et les augmentations d'article 18 de la CCN.

Le ratio définissant l'enveloppe des augmentations individuelles est exprimé en pourcentage de la masse salariale, sur l'année de référence N-1.

Chaque établissement accorde une enveloppe au moins équivalente à 0,8 % de sa masse salariale propre de l'année N-1.

Les mesures ponctuelles constituées par les primes collectives exceptionnelles et les primes individuelles ne rentrent pas en compte dans les dispositions ci-dessus.

Ainsi, leur attribution relève du pouvoir de direction de chacun des établissements.

Néanmoins, le ratio consacré au calcul de l'enveloppe des primes individuelles à attribuer pour 2013, ne pourra être inférieur au ratio ayant déterminé l'enveloppe des primes de l'année N-1.

Ces dispositions se substituent, à toutes les dispositions portant sur les mesures salariales individuelles prises antérieurement par voie d'accords d'établissement, qui sont ainsi annulés et remplacés.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction des relations du travail, et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Un exemplaire sera également remis à chacun des signataires et son existence sera portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Fait à Paris, le 30 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Unédic.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

SNAC CFE-CGC ;

CFTC emploi.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/13

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Accoupage et sélection avicoles (entreprises) : avenant n° 77 du 23 janvier 2013.....	229
Coopération agricole : avenant n° 1 du 30 octobre 2012.....	231
Coopération agricole : avenant n° 5 du 30 octobre 2012.....	233
Exploitations agricoles (Alpes-Maritimes) : avenant n° 48 du 12 décembre 2012	235
Exploitations agricoles de polyculture, élevage, cultures spécialisées, entreprises de travaux agricoles et forestiers, arboriculture et CUMA (Haute-Vienne) : avenant n° 144 du 19 novembre 2012	239
Exploitations de polyculture et d'élevage (entreprises de travaux agricoles et ruraux et coopératives d'utilisation de matériel agricole (Oise) : avenant n° 133 du 13 janvier 2012	241
Exploitations de polyculture et d'élevage, exploitations de cultures légumières et maraîchères, coopératives d'utilisation de matériel agricole (Manche) : avenant n° 1 du 4 juillet 2012	242
Exploitations de polyculture et d'élevage et exploitations de culture ou d'élevage spécialisés (Cantal) : avenant n° 74 du 7 septembre 2012.....	244
Exploitations et entreprises agricoles (Isère) : convention collective du 30 novembre 2012	251
Exploitations et entreprises agricoles (Rhône) : avenant n° 23 du 24 octobre 2012.....	279

Brochure n° 3606

Convention collective nationale
IDCC : 7009. – ENTREPRISES D'ACCOUVAGE
ET DE SÉLECTION AVICOLES

AVENANT N° 77 DU 23 JANVIER 2013

NOR : AGRS1397050M
IDCC : 7009

Entre :

Le syndicat national des accoueurs (SNA) ;

La confédération française de l'aviculture (CFA),

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires horaires pour les salariés des entreprises d'accouage et de sélection déterminés selon la grille de rémunération (annexe III de la convention), base : 35 heures hebdomadaires, sont fixés au 1^{er} janvier 2013 selon les barèmes suivants :

(En euros.)

QUALIFICATION	NIVEAU de rémunération	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel
I. – Ouvriers et employés non spécialisés	1	9,43	1 430,22
II. – Ouvriers et employés spécialisés			
Echelon 1	2	9,46	1 434,77
Echelon 2	3	9,51	1 442,35
III. – Ouvriers qualifiés			
Chef d'équipe 1 ^{er} degré			
Echelon 1	4	9,60	1 456,00
Echelon 2	5	9,67	1 466,62
Echelon 3	6	9,87	1 496,95

QUALIFICATION	NIVEAU de rémunération	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel
IV. – Techniciens			
Chef d'équipe 2 ^e degré			
Echelon 1	7	10,24	1 553,07
Echelon 2	8	10,78	1 634,97
Echelon 3	9	11,50	1 744,17
V. – Ingénieurs et cadres			
Echelon 1	7	10,24	1 553,07
Echelon 2	8	10,78	1 634,97
Echelon 3	9	11,50	1 744,17
VI. – Encadrement			
Chef de service	9	11,50	1 744,17
Directeur de département	10	15,35	2 328,08
Directeur	11	20,09	3 046,98

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 2,86 € pour 100 points.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1^{er} janvier 2013.

Fait à Paris, le 23 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif national

**COMMISSION PARITAIRE NATIONALE INTERBRANCHES
DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
DANS LA COOPÉRATION AGRICOLE
(20 février 2006)**

(Etendu par arrêté du 27 octobre 2006,
Journal officiel du 15 novembre 2006)

AVENANT N° 1 DU 30 OCTOBRE 2012

NOR : AGRS1397048M

PRÉAMBULE

Par un courrier du 30 novembre 2011, Coop de France bétail et viande a sollicité la suppression de l'exclusion des entreprises coopératives bétail et viande du champ d'application de l'accord du 20 février 2006 portant création d'une commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle dans la coopération agricole.

Le présent avenant a pour objet de formaliser la suppression de cette exclusion dans l'accord précité.

Article 1^{er}

Dispositions révisées

A l'annexe I de l'accord du 20 février 2006 portant création d'une commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle dans la coopération agricole, le paragraphe : « Les coopératives agricoles, les SICA et les groupements d'intérêt économique membres de la FNCBV (fédération nationale de la coopération bétail et viande) ainsi que les personnes morales qu'ils contrôlent » est supprimé.

Article 2

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

Dépôt et notification

Etabli en vertu des articles L. 2222-1 et suivants du code du travail, le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 4

Date d'application

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant son dépôt.

Article 5

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 30 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Coop de France.

Syndicats de salariés :

CFDT-Agri ;

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

SNCOA CFE-CGC ;

UNSA2A.

Accord interprofessionnel
INDEMNISATION DU CHÔMAGE PARTIEL
DANS LA COOPÉRATION AGRICOLE
(19 juin 1985)

(Etendu par arrêté du 7 janvier 1986,
Journal officiel du 24 janvier 1986)

AVENANT N° 5 DU 30 OCTOBRE 2012

NOR : AGRS1397049M

Entre :
Coop de France,
D'une part, et
La CFTC-Agri ;
La FGA CFDT ;
La FGTA FO ;
Le SNCOA CFE-CGC,
L'UNSA2A,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dispositions révisées

- 1.1. L'article 1^{er} de l'annexe I est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :
- « Chaque heure indemnisable en application de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 1985 donnera lieu au versement par l'entreprise d'une indemnité horaire égale à 60 % de la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés prévue à l'article L. 3141-22 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail. »
- 1.2. A la fin de l'article 4 est ajouté le paragraphe suivant :
- « Afin de neutraliser les effets du chômage partiel sur la répartition de la participation et de l'intéressement, lorsque cette répartition est fonction des salaires perçus, il convient de prendre en compte les salaires que les intéressés auraient perçus s'ils n'avaient pas été en chômage partiel, pour procéder à cette répartition. »
- 1.3. L'article 8 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :
- « Les indemnités conventionnelles définies par le présent accord s'ajouteront à l'indemnité de congés payés calculée en application de l'article L. 3141-22-II du code du travail.

Pour l'acquisition des droits à congés payés, la durée des périodes de chômage partiel est prise en compte en totalité pour le calcul de la durée des congés payés. »

Article 2

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

Notification et dépôt

Le présent avenant est établi établi conformément aux articles L. 2222-1 et suivants du code du travail en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales.

Article 4

Date d'application

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du jour de sa signature.

Article 5

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 30 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9061. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Alpes-Maritimes)
(20 décembre 1988)**

(Etendue par arrêté du 12 juin 1989,
Journal officiel du 22 juin 1989)

AVENANT N° 48 DU 12 DÉCEMBRE 2012

NOR : AGRS1397043M
IDCC : 9061

Entre :

La FDSEA des Alpes-Maritimes,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC des Alpes-Maritimes ;

La CFTC-Agri ;

La FGTA FO des Alpes-Maritimes,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 84 « Régime de prévoyance » est modifié dans son titre et son contenu et devient :

« Article 84

Prévoyance et retraite des cadres

Les salariés cadres bénéficient des dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 modifiée, qui définit un régime de prévoyance et d'assurance complémentaire frais de santé, ainsi qu'un régime de retraite supplémentaire.

Le régime de prévoyance est amélioré par :

- la garantie décès supplémentaire "Formule A", avec une cotisation de 0,40 % sur la totalité du salaire, répartie à 50 % à la charge du salarié et à 50 % à la charge de l'employeur. Le contenu de cette garantie est décrit en annexe II ;
- la réduction du délai de carence pour la prise en charge de la garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident de la vie privée à compter du quatrième jour. La cotisation à la charge de l'employeur est de 0,10 % sur la tranche A et de 0,17 % sur la tranche B.

L'assurance complémentaire santé est améliorée par la prise en charge de la cotisation répartie à 50 % à la charge du salarié et à 50 % à la charge de l'employeur.

Le régime de retraite supplémentaire est amélioré en renforçant le taux d'épargne mensuel, par une cotisation de 4 % sur la totalité du salaire brut, répartie à 50 % à la charge du salarié et à 50 % à la charge de l'employeur.

Tout employeur est tenu d'adhérer, pour l'ensemble de ses salariés cadres et assimilés, à la caisse de prévoyance des cadres des entreprises agricoles (CPCEA), institut de prévoyance désigné pour assurer la gestion du régime, dont les coordonnées sont : CPCEA, groupe AGRICA, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08. »

Article 2

L'annexe II de la convention collective est modifiée.

La description de la « Formule A » de la garantie décès supplémentaire et les conditions générales d'application définies par la CPCEA remplacent la description des garanties de Top santé.

Article 3

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2013, date à laquelle les nouvelles dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 modifiée entrent en vigueur.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Nice, le 12 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE II

GARANTIE DÉCÈS SUPPLÉMENTAIRE POUR LES CADRES

Les partenaires sociaux agricoles de la production agricole des Alpes-Maritimes ont souscrit un contrat collectif obligatoire auprès de la CPCEA pour la garantie décès supplémentaire (formule A) améliorant les dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

Cette présentation n'est pas exhaustive : il est conseillé de se reporter aux notices d'informations sur les conditions générales et les garanties spécifiques, notamment pour les définitions de conjoint, partenaire de Pacs, concubin, enfant à charge, réalisées par la CPCEA.

La garantie décès supplémentaire « Formule A » s'ajoute à la garantie décès définie dans la CCT 1952 cadres.

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (IAD) du salarié, le salarié (si IAD) ou le (les) bénéficiaire(s) éventuellement désigné(s), personne(s) physique(s) ; à défaut, le conjoint non séparé de droit, le partenaire de Pacs ou concubin ; à défaut les descendants ; à défaut les héritiers, bénéficient, avec cette formule :

- d'un capital de 50 % du salaire de référence ;
- plus une majoration enfant de 50 % par enfant à charge ;
- plus le doublement accident toutes causes et la garantie double effet.

Double effet

Lorsque le conjoint décède simultanément (dans les 24 heures qui précèdent ou suivent le décès du participant) ou postérieurement au décès du participant (dans un délai maximal de 12 mois), il est versé aux enfants encore à charge du dernier décédé, sous réserve qu'ils aient été à la charge du salarié au moment de son décès, un capital correspondant au capital décès, hors majorations familiales.

Doublement accident toutes causes (hormis les exclusions)

En cas de décès suite à un accident, le capital décès supplémentaire est doublé hors majorations familiales (l'accident se définit d'une façon générale comme l'atteinte corporelle, mais non intentionnelle, de la part du salarié, provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure).

Le décès ne peut être considéré comme accidentel que s'il survient dans un délai maximal de 12 mois à compter du jour de l'accident. La preuve de la nature accidentelle du décès ou de la relation de cause à effet entre l'accident et le décès incombe aux bénéficiaires.

Situations d'exclusions,

c'est-à-dire celles où la garantie décès supplémentaire ne s'applique pas

Les risques de décès ou d'invalidité absolue et définitive résultant :

- de la guerre ;
- de maladies ou accidents qui sont le fait volontaire du bénéficiaire ;
- d'un fait du participant, s'il est intentionnel ou frauduleux, étant précisé que le suicide ou la tentative de suicide sont garantis ;
- des suites dues à la participation à un crime, délit intentionnel ou rixe sauf légitime défense ;
- des suites dues à la participation à une émeute ou à un acte de terrorisme ;

- de l’usage de stupéfiants ou de tranquillisants en quantité non prescrite médicalement ;
- de la pratique de tout sport à titre professionnel.

De plus, s’agissant du décès par accident, sont exclus tous les risques de décès ou d’invalidité absolue et définitive résultant :

- du suicide ou de la tentative de suicide ;
- de l’explosion ou de la fission du noyau d’un atome ou des radiations ionisantes ;
- de la participation à une rixe (sauf cas de légitime défense, d’assistance à personne en danger et d’accomplissement du devoir professionnel), à un acte de terrorisme, à un délit intentionnel ou à un crime ;
- de la manipulation d’un engin de guerre dont la détention est illégale ;
- de la pratique de tout sport à titre professionnel, d’un sport aérien (voltige, parachutisme, parapente, vol à voile, ailes volantes, ultralégers motorisés), de la spéléologie, de l’alpinisme (escalade en artificiel et grande course), du saut à l’élastique, des sports de combat ;
- de la participation à des compétitions et à leurs essais nécessitant l’utilisation d’un véhicule à moteur ;
- de paris, de défis, de tentatives de records ;
- de l’ivresse du participant (alcoolémie de taux supérieur ou égal au taux légal en vigueur) ;
- de traitements ou interventions chirurgicales exécutés dans un but de rajeunissement ou esthétique, qui ne seraient pas la conséquence d’un accident garanti par le contrat.

Comment est calculé le salaire de référence ?

La somme des rémunérations ayant donné lieu à cotisations, au titre des 4 derniers trimestres civils ayant précédé le décès ou l’arrêt de travail pour maladie ou accident.

Lorsque le participant a moins de 4 trimestres civils d’activité dans l’entreprise adhérente, ses rémunérations sont reconstituées sur 4 trimestres civils comme si l’intéressé avait effectivement exercé son activité. Toutefois, lorsque l’activité du participant correspond à moins de 3 mois, ses rémunérations sont reconstituées dans la limite de 3 mois maximum.

En cas de décès précédé d’une indemnisation au titre de l’incapacité temporaire ou permanente de travail, le salaire annuel brut est revalorisé en fonction du pourcentage d’augmentation du coefficient servant de base à la revalorisation des prestations concernées.

Fin des garanties

A la date de cessation de l’affiliation du salarié (date à laquelle il cesse d’appartenir au groupe assuré ou date de la rupture de son contrat de travail) ; ou à la date de résiliation du contrat d’assurance.

Convention collective

**IDCC : 9871. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE,
ÉLEVAGE, CULTURES SPÉCIALISÉES,
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET FORESTIERS,
D'ARBORICULTURE ET CUMA
(Haute-Vienne)
(18 février 1965)**

(Etendue par arrêté du 5 novembre 1965,
Journal officiel du 17 décembre 1965)

AVENANT N° 144 DU 19 NOVEMBRE 2012

NOR : AGRS1397041M
IDCC : 9871

Entre :

La FDSEA de la Haute-Vienne ;

La section arboricole de la FDSEA de la Haute-Vienne ;

Le syndicat des entreprises pour l'emploi agricole et rural de la Haute-Vienne (SEPEAR 87) ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Haute-Vienne (FDCUMA 87) ;

Le syndicat des entrepreneurs du territoire de la Haute-Vienne (EDT 87),

D'une part, et

La FGTA FO de la Haute-Vienne ;

Le SGA CFDT du Limousin ;

Le syndicat chrétien des organismes et professions de l'agriculture CFTC de la Haute-Vienne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 7.2 « Taux de cotisations et répartitions » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations, comprenant l'assurance du versement des cotisations sociales dues par l'employeur sur les indemnités journalières complémentaires et l'assurance du versement du maintien de salaire, destinées au financement des garanties définies à l'article 5, est ainsi fixé :

- au premier jour pour la garantie décès ;
- après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise pour les autres garanties ou en cas de transfert de droits acquis faisant suite à une nouvelle embauche intervenant au plus dans les 4 mois qui suivent la fin du contrat de travail du salarié,

la cotisation s'établit à 1,90 % tranche A/tranche B.

Ce taux global est réparti comme suit :

- 65 % à la charge des employeurs, soit 1,25 % (dont 0,40 % appelés dès le premier jour pour la garantie décès) ;
- 35 % à la charge des salariés, soit 0,65 %.

Ce taux global est réparti comme suit :

Détail des cotisations par garantie
et répartition employeur/salarié

(En pourcentage.)

GARANTIE	CONDITION d'ancienneté	COÛT GLOBAL en % SR	PART employeur	PART salarié
Incapacité temporaire de travail	6 mois/12 mois	0,55	-	0,55 (*)
Incapacité permanente professionnelle et invalidité de catégories 2 et 3	6 mois/12 mois	0,27	0,17	0,10
Décès	1 ^{er} jour	0,40	0,40	-
ASSURANCES DE L'EMPLOYEUR LIÉES À L'INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL				
Maintien de salaire	-	0,50	0,50 (*)	-
Cotisations sociales "employeur"	-	0,18	0,18	-
Total		1,90	1,25	0,65
(*) Il est rappelé que la fraction de cotisation destinée à la couverture de l'intégralité des risques accidents du travail et maladie professionnelle, ainsi qu'à la couverture résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée, soit 0,50 %, est à la charge exclusive de l'employeur et le relais mensualisation (0,55 %) est à la charge exclusive du salarié. Les cotisations à la charge du salarié sont déduites par l'employeur sur le bulletin de salaire sous une rubrique "prévoyance" distincte des cotisations sociales obligatoires. »				

En raison des dispositions légales sur la réforme des retraites, il est prévu une cotisation exceptionnelle et temporaire de 0,06 % pendant 36 mois à compter du premier jour du trimestre civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* du présent avenant et répartie à hauteur de 0,027 % à la charge des employeurs et 0,033 % à la charge des salariés.

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3

Chacune des organisations signataires recevra un exemplaire du présent avenant et deux exemplaires seront déposés à la DIRECCTE du Limousin, UT de la Haute-Vienne, section centrale travail, 2, allée Saint-Alexis, BP 13203, 87032 Limoges Cedex.

Fait à Limoges, le 19 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9601. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Oise)**

(29 juillet 1963)

(Etendue par arrêté du 7 janvier 1964,
Journal officiel du 13 février 1964)

AVENANT N° 133 DU 13 JANVIER 2012

NOR : AGRS1397042M
IDCC : 9601

Entre :

La FDSEA de l'Oise ;

Le syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux de l'Oise ;

La FD des CUMA de l'Oise,

D'une part, et

L'UD des syndicats CFDT de l'Oise ;

L'UD des syndicats FO de l'Oise ;

L'UD des syndicats CFTC de l'Oise,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A l'article 19.1, relatif aux classifications, il est inséré, en dessous du niveau III, échelon 2 :

« Emplois correspondant au référentiel technique du CQP (certificat de qualification professionnelle) intitulé "Salarié agent du service de remplacement". »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prend effet à compter du 1^{er} janvier 2012.

Fait à Beauvais, le 13 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN AGRICULTURE
DES SALARIÉS NON CADRES
(Manche)
(28 juillet 2009)

(Etendu par arrêté du 7 décembre 2009,
Journal officiel du 15 décembre 2009)

AVENANT N° 1 DU 4 JUILLET 2012

NOR : AGRS1397044M

Entre :

La FDSEA de la Manche ;

La FD des CUMA de la Manche,

D'une part, et

Le SATPA CFDT Manche ;

La FGTA FO (section agriculture) ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il est rappelé que l'accord collectif faisant l'objet du présent avenant est un accord autonome de la convention collective de travail du 28 septembre 1970 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les exploitations de cultures légumières et maraîchères, les coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de la Manche.

Article 1^{er}

L'article 7 « Cotisations » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 7

Cotisations

Article 7.1

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 4 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (tranches A et B) servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

Article 7.2

Taux et répartition

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global des cotisations, comprenant l'assurance des charges sociales patronales, destinées au financement des garanties définies à l'article 5 est de 1,36 %.

La répartition des cotisations par garantie et la répartition des cotisations entre les employeurs et les salariés pour chacune des garanties sont les suivantes :

(En pourcentage.)

GARANTIE	EMPLOYEUR	SALARIÉ	ENSEMBLE
Décès	0,41		0,41
Incapacité temporaire de travail			
Maintien de salaire	0,24		0,24
Relais maintien de salaire		0,48	0,48
Cotisations assurance charges sociales patronales	0,09		0,09
Incapacité permanente toutes origines	0,06	0,08	0,14
Total	0,80	0,56	1,36

Article 2

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} janvier 2013 si son arrêté d'extension est publié au *Journal officiel* avant cette date. Dans le cas contraire, il entrera en vigueur à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Saint-Lô, le 4 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9151. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE,
EXPLOITATIONS DE CULTURE OU D'ÉLEVAGE SPÉCIALISÉS,
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES RURAUX ET FORESTIERS
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Cantal)**

(5 janvier 1978)

(Etendue par arrêté du 7 novembre 1978,
Journal officiel du 19 janvier 1979)

AVENANT N° 74 DU 7 SEPTEMBRE 2012

NOR : AGRS1397047M

IDCC : 9151

Entre :

La FDSEA du Cantal ;

La FD des CUMA du Cantal ;

Le syndicat des entrepreneurs du territoire du Cantal,

D'une part, et

Le SGA CFDT du Cantal ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La première phrase de la convention collective est remplacée par la phrase suivante :

« Il a été conclu, conformément aux dispositions du chapitre I^{er} du titre II du livre II de la 2^e partie du code du travail, la présente convention collective. »

Article 2

A l'article 7, les termes : « au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » sont remplacés par : « à la DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), unité territoriale du Cantal ».

A l'article 7, alinéa 3, les termes : « le chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » et les termes : « le service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » sont remplacés par : « la DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), unité territoriale du Cantal ».

Article 3

A l'article 8, les termes : « le service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » sont remplacés par : « la DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), unité territoriale du Cantal ».

Article 4

A l'article 9, il est créé, en préambule, un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Il est créé une commission départementale de conciliation composée à égalité de représentants des organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés avec un maximum de 10 membres. »

A l'article 9, alinéa 3, le terme : « départemental » est remplacé par : « régional ».

Article 5

A l'article 10, alinéa 1, la référence au livre IV est remplacée par : « titre II, livre I^{er} ».

Article 6

Le titre « Chapitre VI "Permanence de l'emploi. – Période d'essai. – Embauchage" » est remplacé par : « Chapitre VI "Contrat de travail. – Période d'essai" ».

Article 7

L'article 16 est abrogé et remplacé par le texte suivant :

« Article 16

Contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

Des contrats de travail à temps partiel peuvent être conclus conformément aux dispositions des articles L. 3123-1 et L. 3123-2 du code du travail et de l'article 9.2 de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Des contrats de travail intermittents peuvent être conclus conformément aux dispositions de l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles. »

Article 8

L'article 17 est abrogé et remplacé par le texte suivant :

« Article 17

Contrat de travail à durée déterminée

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3 du code du travail, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

1. Remplacement d'un salarié en cas :

a) D'absence ;

b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;

c) De suspension de son contrat de travail ;

d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;

e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.

2. Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

3. Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

4. Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral.

5. Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise. »

Article 9

A l'article 18 :

- les termes : « L. 122-1 et suivants du code du travail et par les textes réglementaires pris pour leur application » sont remplacés par : « L. 1241-1 et suivants du code du travail et par les textes réglementaires pris pour leur application et au chapitre I^{er} de l'accord national du 18 juillet 2002 sur les saisonniers et sur diverses dispositions sur les contrats à durée déterminée en agriculture » ;
- les termes : « à l'article L. 212-4-3 » sont remplacés par : « aux articles L. 3123-14 et suivants du code du travail ».

Article 10

L'article 19 « Période d'essai » est abrogé et remplacé par le texte suivant :

« Article 19

Période d'essai

Pour les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée, la période d'essai est fixée à :

Ouvriers, employés	2 mois	Sans renouvellement
TAM	3 mois	
Cadres	4 mois	

Pour les salariés embauchés en contrat à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine de contrat :

- dans la limite de 2 semaines si la durée initialement prévue ne dépasse pas 6 mois ;
- dans la limite de 3 semaines dans les autres cas.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de 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, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le délai est de 48 heures, ramené à 24 heures en deçà de 8 jours de présence.

En cas de rupture du contrat de travail au cours ou à l'issue de la période d'essai, le salarié reçoit le salaire correspondant à la qualification professionnelle pour laquelle il a été embauché.

Lorsque la rupture d'un contrat à durée indéterminée au cours ou à l'issue de la période d'essai est prise par l'employeur pour un motif autre qu'une faute grave, elle donne droit à une indemnité de 10 % de l'ensemble de la période d'emploi. »

Article 11

Au chapitre VII « Classification des emplois. – Rémunérations », après section 1 « Classification des emplois », il est rajouté : « Sous réserve des dispositions de l'article 27 ».

Article 12

L'article 27 « Salaire de l'ouvrier non permanent » est abrogé et remplacé par :

« Article 27

*Classification minimale des salariés en contrat de travail à durée déterminée
pour un motif de recours saisonnier*

Les salariés embauchés en contrat à durée déterminée pour un motif de recours saisonnier sont classés au minimum au niveau II.

Les salariés embauchés en contrat à durée déterminée pour un motif de recours saisonnier appelés à conduire régulièrement des engins automoteurs sont classés au minimum au niveau III. »

Article 13

A l'article 28, les termes : « le décret n° 95-978 du 24 août 1995 et l'arrêté du 1^{er} juillet 1996 relatifs à l'hébergement des travailleurs agricoles » sont remplacés par : « les articles R. 716-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime ».

La dernière phrase est remplacée par : « Tous les autres avantages en nature viennent en déduction du salaire, leur valeur est égale au prix de la consommation. »

Article 14

A l'article 29 « Prime d'ancienneté », la phrase : « Par ailleurs, les années prises en considération sont plafonnées lorsque l'ouvrier atteint l'âge de 50 ans. » est supprimée.

Article 15

A l'article 30, les termes : « de l'article L. 122-14-13 » sont remplacés par : « des articles L. 1237-5 à L. 1237-8 du code du travail ».

Article 16

A l'article 32, les termes : « de l'article R. 143-2 » sont remplacés par : « des articles R. 3243-1 à R. 3243-5 du code du travail ».

Article 17

Au chapitre VIII « Durée du travail, repos hebdomadaire, jours fériés », dans la première phrase, les termes : « voir annexe II » sont remplacés par : « voir annexe IV ».

Article 18

A l'article 33-2°, les termes : « le décret n° 95-1073 du 28 septembre 1995 modifié par le décret n° 2001-91 du 29 janvier 2001 » sont remplacés par : « les articles R. 713-35 et suivants du code rural et de la pêche maritime ».

Article 19

A l'article 36 :

- les termes : « L. 713-6 » sont remplacés par : « L. 713-13 et L. 713-19 du code rural et de la pêche maritime » ;
- les termes : « L. 212-4-2 » sont remplacés par : « L. 3123-1 du code du travail ».

Article 20

A l'article 41 :

- les termes : « L. 222-1 » sont remplacés par : « L. 3133-1 du code du travail » ;
- les termes : « L. 222-5 » sont remplacés par : « L. 3133-2 du code du travail ».

Article 21

L'article 42 « Congés payés annuels » est abrogé et remplacé par :

« Article 42

Congés payés annuels

Il est fait application des dispositions des articles L. 3141-1 et suivants du code du travail ainsi que des dispositions étendues du chapitre III de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

En cas de fractionnement du congé principal, 12 jours de congés doivent être pris en continu entre deux repos hebdomadaires.

Il est toutefois recommandé aux employeurs d'accorder aux salariés 2 semaines consécutives de congés pendant la période des vacances scolaires. »

Article 22

A l'article 43 :

- les termes : « L. 451-1 » sont remplacés par : « L. 3142-7 du code du travail » ;
- les termes : « L. 225-1 » sont remplacés par : « L. 3142-43 du code du travail ».

Article 23

A l'article 44 :

- après les termes : « obsèques du conjoint », il est rajouté : « ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité » ;
- les termes : « Présélection militaire : dans la limite de 3 jours » sont remplacés par : « Appel de préparation à la défense : 1 jour ».

Article 24

A l'article 45, les termes : « de l'article R. 233-1 » sont remplacés par : « des articles R. 4321-1 à R. 4321-5 du code du travail ».

Article 25

A l'article 46, les termes : « le décret n° 95-978 du 24 août 1995 et par arrêté du 1^{er} juillet 1996 » sont remplacés par : « les articles R. 716-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime ».

Article 26

A l'article 48 :

- les termes : « L. 117-1 » sont remplacés par : « L. 6221-1 du code du travail » ;
- les termes : « R. 117-1 » sont remplacés par : « R. 6223-6 du code du travail ».

Article 27

A l'article 50 « Contrat à durée indéterminée. – Délai-congé. – Licenciement », les termes :

« Le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties sous réserve de l'application des articles L 122-4 et suivants du code du travail.

La partie qui désire rompre le contrat doit respecter un préavis ou délai-congé qu'elle notifie à l'autre partie, pour éviter toute contestation sur son point de départ, par lettre recommandée avec avis de réception.

La durée du préavis est fixée à :

- en cas de démission : 8 jours ;
- en cas de licenciement (sauf faute grave) :
 - 8 jours s'il s'agit d'un salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté ;
 - 1 mois s'il s'agit d'un salarié ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté ;
 - 2 mois s'il s'agit d'un salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté.

Sous réserve des dispositions de l'article 30 et en dehors du cas de faute grave, le salarié licencié qui compte deux ans d'ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise a droit à une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté plus 1/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans »,

sont remplacés par :

« Le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties sous réserve de l'application de l'article L. 1231-1 du code du travail.

La partie qui désire rompre le contrat doit respecter un préavis ou délai congé qu'elle notifie à l'autre partie, pour éviter toute contestation sur son point de départ, par lettre recommandée avec avis de réception.

La durée du préavis est fixée à :

En cas de démission

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE		
	Moins de 6 mois	De 6 mois à 2 ans	Plus de 2 ans
Ouvrier, employé	15 jours	15 jours	15 jours
TAM	1 mois	1 mois	2 mois
Cadre	1 mois	1 mois	3 mois

En cas de licenciement (sauf faute grave)

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE		
	Moins de 6 mois	De 6 mois à 2 ans	Plus de 2 ans
Ouvrier, employé	15 jours	1 mois	2 mois
TAM	1 mois	1 mois	3 mois
Cadre	1 mois	1 mois	4 mois

Sous réserve des dispositions de l'article 30 et en dehors du cas de faute grave, le salarié licencié qui compte 1 an d'ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise a droit à une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté, plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. »

Article 28

A la dernière phrase de l'article 50, les termes : « L. 323-7 » sont remplacés par : « L. 5213-9 du code du travail ».

Article 29

A l'article 51, les termes : « L. 321-1 » sont remplacés par : « L. 1233-1 du code du travail ».

Article 30

A l'article 53 :

- les termes : « L. 122-16 » sont remplacés par : « L. 1234-19 du code du travail » ;
- les termes : « de l'article R. 351-5 » sont remplacés par : « des articles R. 1234-9 à R. 1234-12 du code du travail ».

Article 31

A l'article 54 :

- les termes : « L. 122-32-1 à L. 122-32-11 » sont remplacés par : « L. 1226-4 à L. 1226-17 du code du travail » ;
- les termes : « L. 122-25 à L. 122-32 » sont remplacés par : « L. 1225-1 à L. 1225-34 du code du travail » ;
- les termes : « L. 122-18 à L. 122-24 » sont remplacés par : « L. 3142-41 à L. 3142-77 du code du travail ».

Article 32

Le présent avenant, dont les parties demandent l'extension, entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Le présent avenant est remis à chacune des organisations signataires et déposé conformément aux dispositions légales.

Fait à Aurillac, le 7 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9383. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Isère)
(30 novembre 2012)**

CONVENTION COLLECTIVE DU 30 NOVEMBRE 2012

NOR : AGRS1397045M

IDCC : 9383

Entre :

La FDSEA de l'Isère ;

La FD des CUMA de l'Isère ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de l'Isère,

D'une part, et

Le SGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

La présente convention détermine les rapports entre, d'une part, les employeurs et, d'autre part, les salariés non cadres et apprentis, quelle que soit leur nationalité.

Sont comprises dans le champ d'application professionnel de la convention les exploitations dont l'activité principale est la polyculture et/ou l'élevage (à l'exclusion de l'aquaculture et de la conchyliculture), les cultures spécialisées, les entreprises de travaux agricoles, les CUMA ainsi que les établissements de toute nature dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou structures d'accueil touristique situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration.

Article 2

Champ d'application territorial

La présente convention régit tous les travaux salariés visés à l'article 1^{er}, effectués dans des entreprises situées sur le département de l'Isère.

Est comprise dans le champ d'application toute exploitation dont le siège est situé dans le département, même si certaines terres ou certains bâtiments sont situés en dehors.

Est comprise dans le champ d'application toute entreprise de travaux agricoles ou CUMA dont le siège est situé dans le département, même si elle effectue des travaux hors de celui-ci.

CHAPITRE II

DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS. – REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article 3

Liberté d'opinion et liberté syndicale

Les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement à un syndicat.

Les employeurs et/ou leurs représentants s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales ou raciales, le sexe et l'âge du salarié, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération, l'avancement, les mesures de discipline et de licenciement.

Les salariés s'engagent quant à eux à ne pas prendre en considération dans le travail, le sexe, l'origine, les opinions et l'âge des autres salariés, l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat.

D'une façon générale, il sera fait application des articles L. 1134-1 et suivants et L. 2141-1 et suivants du code du travail.

Article 4

Droit syndical

L'exercice du droit syndical dans les entreprises visées par la présente convention collective est régi par les dispositions des articles L. 2141-1 et suivants du code du travail et par les dispositions ci-après.

Section syndicale

(art. L. 2142-1 et suivants du code du travail)

Chaque syndicat représentatif peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale. Les adhérents de chaque section syndicale pourront se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures et des locaux de travail, suivant des modalités qui seront fixées par accord avec l'employeur, sous réserve des droits particuliers reconnus aux représentants du personnel par le code du travail.

Panneaux d'affichage

(art. L. 2142-3 du code du travail)

Des panneaux réservés à l'affichage des communications syndicales, distincts des panneaux affectés aux représentants élus du personnel, sont mis à la disposition de chaque section syndicale, suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Information

Lors de la conclusion d'un accord d'entreprise, la section syndicale informera les salariés de la teneur de l'accord.

Article 5

Délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les entreprises ou exploitations agricoles qui emploient au moins 50 salariés peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les conditions et selon les modalités définies par le code du travail (art. L. 2143-3 et suivants).

Dans les entreprises ou exploitations agricoles de moins de 50 salariés, un délégué du personnel peut être désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat (art. L. 2143-6 du code du travail).

Le délégué syndical représente son organisation auprès de l'employeur. Chaque délégué syndical bénéficie, pour l'exercice de sa mission, d'un crédit d'heures conformément aux dispositions légales (art. L. 2143-13 et suivants du code du travail). Ce temps est payé comme temps de travail.

Le temps passé pour participer à des réunions qui ont lieu sur l'initiative de l'employeur n'est pas imputable sur le crédit d'heures.

Article 6

Représentants de section syndicale

Les organisations syndicales non représentatives peuvent désigner un représentant de section syndicale dans les conditions des articles L. 2142-1-1 et suivants du code du travail.

Article 7

Délégués du personnel

Le nombre, la durée du mandat, le nombre d'heures de délégation et les attributions des délégués du personnel sont fixés par les dispositions législatives (art. L. 2313-1 et suivants du code du travail) et réglementaires, complétées et précisées par les dispositions suivantes.

Dans toutes les entreprises ou établissements occupant au moins 11 salariés, il est organisé des élections pour la mise en place de délégués du personnel.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont celles fixées par les dispositions législatives (art. L. 2314-5 et suivants du code du travail) et réglementaires.

Article 8

Comité d'entreprise et d'établissement

Des comités d'entreprise et d'établissement sont constitués conformément aux dispositions législatives (art. L. 2321-1 et suivants du code du travail) et réglementaires.

Les élections au comité d'entreprise sont organisées conformément aux dispositions légales.

Délégation unique

(art. L. 2326-1 et suivants du code du travail)

Dans les exploitations agricoles ou établissements de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider, après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise s'ils existent, que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise.

Les conditions de mise en place, le nombre, la durée des mandats et le fonctionnement de la délégation du personnel au comité d'entreprise sont fixés par les dispositions législatives et réglementaires.

Les élections sont organisées conformément aux dispositions légales et dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 7 pour les délégués du personnel.

Article 9

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Il est créé un CHSCT dans toute exploitation agricole ou établissement occupant au moins 50 salariés.

Le nombre, la mise en place, la durée des fonctions et les attributions sont déterminés par les dispositions législatives (art. L. 4611-1 et suivants du code du travail) et réglementaires.

Le CHSCT a notamment pour mission de :

- contribuer et développer la prévention des risques professionnels ;
- veiller et concourir à l'information sur les risques professionnels des nouveaux embauchés et des salariés affectés à de nouveaux postes.

Il est consulté sur le règlement intérieur, les règlements et consignes d'hygiène et de sécurité.

Il donne son avis sur le programme annuel de prévention des risques professionnels. Il reçoit communication du bilan général des actions menées en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, il est mis en place, au niveau interdépartemental (Isère, Savoie et Haute-Savoie), une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, conformément aux dispositions de la loi d'orientation agricole du 9 juillet 1999 et de l'accord national du 16 janvier 2001 sur les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

CHAPITRE III

PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS

Article 10

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Pour avoir une meilleure connaissance de la situation respective des femmes et des hommes face aux emplois de la branche, les partenaires sociaux demanderont la communication de tous les éléments chiffrés sexués à la MSA des Alpes du Nord à laquelle est rattaché le département de l'Isère.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est garantie conformément aux dispositions légales.

Les partenaires sociaux adhèrent aux préconisations de l'accord national du 29 octobre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture.

Les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale, conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes relevant de la même catégorie professionnelle, la classification et la rémunération prévues par la présente convention et bénéficient des mêmes conditions de promotion, sans que les absences pour maternité ou adoption y fassent obstacle (art. L. 3221-2 et suivants du code du travail).

Les difficultés qui naîtraient à ce sujet seraient soumises à la commission paritaire de conciliation et d'interprétation.

Article 11

Emploi des travailleurs handicapés

Les employeurs essaieront de privilégier le maintien dans l'emploi et/ou l'emploi direct de travailleurs handicapés dans la mesure des postes compatibles avec les handicaps, par rapport aux autres moyens de satisfaire à leur obligation en la matière, en application des articles L. 5212-1 et suivants du code du travail.

CHAPITRE IV

SENIORS

Article 12

Emploi des seniors

Il est fait application de l'accord national du 11 mars 2008 modifié relatif à l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir tous les 3 ans conformément à l'article L. 2241-4 du code du travail.

CHAPITRE V

EMPLOI ET EMBAUCHE

Article 13

Embauche

Un contrat de travail sera constaté par un acte écrit, établi en 2 exemplaires, signé des parties.

L'un des exemplaires sera conservé par l'employeur, l'autre sera remis au salarié.

Le contrat doit préciser notamment : les nom, prénoms, adresse des contractants, la qualification professionnelle du salarié, sa classification, la date d'embauche, le lieu habituel d'exécution du contrat de travail, la convention collective applicable, les conditions d'emploi et de rémunération, les avantages en nature s'ils existent, les coordonnées de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme assureur de prévoyance complémentaire, le lieu et la date de la signature du contrat.

Article 14

Période d'essai

Le contrat de travail, sauf accord particulier écrit entre le salarié et l'employeur pour supprimer ou diminuer la période d'essai, n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai déterminée comme suit :

Pour les contrats à durée indéterminée :

- salarié non cadre : 2 mois, non renouvelables ;
- technicien et agent de maîtrise : 3 mois, renouvelables une fois pour une durée qui ne peut excéder la durée initiale, sous réserve que ce soit inscrit dans le contrat de travail.

Pour les contrats à durée déterminée :

La période d'essai est fixée conformément aux dispositions légales (art. L. 1242-10 et suivants du code travail).

Rupture de la période d'essai

La rupture de la période d'essai donne lieu à un délai de prévenance, conformément aux dispositions légales :

Pour l'employeur :

Ce délai s'applique aux contrats à durée indéterminée et aux contrats à durée déterminée ayant une période d'essai d'au moins 1 semaine, conformément à l'article L. 1221-25 du code du travail.

Pour le salarié :

Le délai de prévenance s'applique conformément à l'article L. 1221-26 du code du travail.

Article 15

Classification des emplois

La classification des emplois a été réalisée en utilisant comme support :

- l'accord national de méthode du 18 décembre 1992 modifié sur la classification professionnelle des emplois non cadres dans les conventions collectives ;
- l'accord national de méthode du 23 avril 2008 relatif à la classification des techniciens, agents de maîtrise et cadres dans les conventions collectives agricoles.

La classification se détermine par la définition des tâches à exécuter.

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.

L'employeur peut demander au salarié d'exécuter temporairement des tâches relevant d'un niveau de qualification inférieur à l'emploi qu'il occupe.

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, chaque salarié a, pour l'ensemble des postes définis ci-après, une obligation de veiller préventivement à sa sécurité ainsi qu'à celle des autres personnes concernées du fait de ses actes ou susceptibles de l'être.

Chaque emploi proposé correspond à un niveau dans la classification professionnelle.

Chaque employeur devra se référer à ces définitions à l'occasion de chaque embauche, après discussion avec le salarié lors de la conclusion du contrat de travail.

Les employeurs disposent d'un délai de 1 an pour reclasser les salariés présents dans l'entreprise à compter de la date d'application de la présente classification.

En aucun cas, le reclassement ne peut entraîner une réduction de la rémunération dont les salariés bénéficiaient antérieurement.

CLASSIFICATION DES OUVRIERS ET EMPLOYÉS AGRICOLES		
Classification	Définition des emplois	Position hiérarchique
Emploi d'exécutant	Emploi comportant des tâches d'exécution faciles, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières. Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative ou d'autonomie.	Niveau I Echelon 1
	Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou surveillance fréquente.	Echelon 2
Emploi spécialisé	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 compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise. L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente.	Niveau II Echelon 1
	Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité à déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent. L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge, et doit en assurer son entretien courant selon les consignes données.	Echelon 2

CLASSIFICATION DES OUVRIERS ET EMPLOYÉS AGRICOLES		
Classification	Définition des emplois	Position hiérarchique
Emploi qualifié	<p>Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise.</p> <p>L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.</p> <p>Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données, il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution.</p> <p>Dans l'exécution de ces 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.</p> <p>De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, de conduire les engins motorisés, en assurer le réglage et l'entretien, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.</p> <p>A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis ou de stagiaires.</p>	Niveau III Echelon 1
	<p>Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au 1^{er} échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large, et qui nécessite une autonomie plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.</p> <p>Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.</p>	Echelon 2
Emploi hautement qualifié	<p>Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.</p> <p>Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.</p>	Niveau IV Echelon 1
	<p>Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus.</p> <p>Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.</p> <p>Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.</p> <p>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.</p>	Echelon 2
Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tels que correspondant à ce jour au référentiel bac pro agricole).		

CLASSIFICATION DES TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE		
Classification	Définition des emplois	Position hiérarchique
Technicien et agent de maîtrise	<p>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.</p> <p>Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.</p> <p>En outre, il participe, sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, à des missions complémentaires directement liées à son activité, telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrement et traitement de données informatiques.</p>	<p>Niveau I</p> <p>Echelon 1</p> <p>Technicien</p>
	<p>Le technicien, à cet échelon, a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats.</p> <p>Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.</p> <p>L'agent de maîtrise, outre les travaux et tâches professionnels auxquels il participe ou qu'il assure, compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre.</p> <p>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.</p> <p>Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.</p>	<p>Echelon 2</p> <p>Technicien et agent de maîtrise</p>
Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).		
Technicien et agent de maîtrise	<p>Le technicien agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.</p> <p>Ses 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.</p> <p>Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiés.</p> <p>Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction.</p> <p>Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possibles des salariés qu'il encadre.</p>	<p>Niveau II</p>
Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou de niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).		

Article 16

Changement temporaire de catégorie

Les salariés appelés à effectuer temporairement des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification conservent leur salaire horaire habituel.

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à leur qualification percevront le salaire de cette catégorie pendant le temps qu'ils y seront employés, notamment lorsqu'ils participeront à des travaux saisonniers mieux rémunérés.

CHAPITRE VI RÉMUNÉRATIONS

Article 17

Egalité de rémunération

Les employeurs doivent appliquer le principe « à travail égal, salaire égal » pour chaque salarié.

Article 18

Rémunération minimale professionnelle. – Mensualisation

Les rémunérations minimales professionnelles des différentes catégories sont fixées par accord conventionnel par référence à la classification des emplois.

La rémunération minimale professionnelle conventionnelle est le seuil en dessous duquel pour une qualification donnée, aucun salarié ne peut être rémunéré.

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux se réunissent au moins 1 fois par an, pour négocier sur les salaires.

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La grille de salaire fait l'objet de l'annexe I à la présente convention.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3242-1 du code du travail, la rémunération des heures normales de travail est mensualisée sur la base de 151,67 heures. La mensualisation n'est pas obligatoire pour les salariés saisonniers et intermittents.

Article 19

Rémunération minimale des apprentis

La grille de salaire fait l'objet de l'annexe II à la présente convention.

Article 20

Rémunération minimale des salariés mineurs

Les rémunérations minimales des salariés âgés de moins de 18 ans sont fixées comme suit :

- avant 17 ans : 80 % du Smic ;
- de 17 à 18 ans : 90 % du Smic.

Cet abattement est supprimé pour ceux qui justifient de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Article 21

Prime d'ancienneté

Il est attribué aux salariés ayant un certain temps de présence continue dans la même entreprise, une prime d'ancienneté calculée sur le salaire conventionnel de base, hors heures supplémentaires, primes et gratifications ; elle est égale à :

- 0 % de la 1^{re} année jusqu'à la 2^e année révolue d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 % à partir de la 3^e année jusqu'à la 4^e année révolue d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 % à partir de la 5^e année jusqu'à la 6^e année révolue d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 5 % à partir de la 7^e année jusqu'à la 10^e année révolue d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 7 % à partir de la 11^e année jusqu'à la 15^e année révolue d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 9 % à partir de la 16^e année et plus.

Pour les salariés relevant du secteur des entrepreneurs des territoires de l'Isère, embauchés antérieurement à l'entrée en vigueur de la convention collective, il y a lieu de tenir compte du tableau de correspondance ci-dessous.

(En pourcentage.)

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ dans l'entreprise	TAUX applicable	TAUX D'ANCIENNETÉ APPLICABLE À PARTIR DE				
		1 an révolu	2 ans révolus	3 ans révolus	4 ans révolus	5 ans révolus
1 ^{re} année révolue	0	0	0	0	0	0
2 ^e année révolue	0	0	0	0	0	0
3 ^e année révolue	3	1	2	3	3	3
4 ^e année révolue	3	1	2	3	3	3
5 ^e année révolue	4	1	2	3	4	4
6 ^e année révolue	4	1	2	3	4	4
7 ^e année révolue	5	2	3	4	5	5
8 ^e année révolue	5	2	3	4	5	5
9 ^e année révolue	5	2	3	4	5	5
10 ^e année révolue	5	2	3	4	5	5
11 ^e année révolue	7	3	4	5	6	7
12 ^e année révolue	7	3	4	5	6	7
13 ^e année révolue	7	3	4	5	6	7
14 ^e année révolue	7	3	4	5	6	7
15 ^e année révolue	7	3	4	5	6	7
16 ^e année et plus	9	3	4	5	7	9

Exemple : hypothèse, date d'entrée en vigueur de la convention collective : 1^{er} mars 2012.
 Salarié recruté par un entrepreneur des territoires le 1^{er} avril 2010 :
 – attribution de la prime d'ancienneté au 1^{er} avril 2013 : montant = 1 % la 1^{re} année, 2 % la 2^e année, etc. (suivant tableau).
 Salarié recruté par un entrepreneur des territoires le 1^{er} février 1990 :
 – attribution de la prime d'ancienneté au 1^{er} février 2013 : montant = 3 % la 1^{re} année, 4 % la 2^e année, etc. (suivant tableau).

Article 22

Repos hebdomadaire. – Travail du dimanche

Chaque semaine le salarié a droit à un repos à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives et, à raison d'au moins deux fois par mois, de 48 heures consécutives ou non.

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation, le repos hebdomadaire peut être donné par roulement pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités ci-après :

- un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;
- une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
- par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois ;
- par roulement pour les activités d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation.

Les heures de travail effectuées un dimanche sont majorées de 50 %. Cette majoration ne se cumule pas avec celles pour heures supplémentaires.

Pour les entreprises relevant du secteur d'activité des entrepreneurs du territoire (EDT), cette majoration ne s'appliquera pas au cours de 6 dimanches par an par salarié de l'entreprise.

Article 23

Jours fériés

1^{er} Mai

Le 1^{er} Mai est payé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Conformément à l'article L. 3133-6 du code du travail, dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1^{er} Mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Autres jours fériés

Conformément à l'article L. 3133-1 du code du travail, les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :

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

Modalités de rémunération des jours fériés légaux autres que le 1^{er} Mai

Conformément à l'accord du 23 décembre 1981, tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Lorsque l'ancienneté dans l'entreprise du salarié, mensualisé ou non, 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.

Pour les salariés de moins de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, mensualisés ou non, 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.

Pour un salarié non mensualisé de plus de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise : il 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 un salarié mensualisé de plus de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise : le chômage des jours fériés ne peut être une cause de réduction de la rémunération, conformément à l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation rendu applicable en agriculture par la loi du 30 décembre 1988.

Le travail d'un jour férié donnera lieu à versement d'un salaire horaire majoré de 50 %.

Article 24

Avantages en nature

Les avantages en nature sont évalués conformément aux dispositions de l'arrêté du 17 juin 2003 (Réf : AGRF0300816A) relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés du régime agricole, publié au *Journal officiel* du 29 juin 2003.

Les évaluations forfaitaires sont revalorisées tous les ans et diffusées par la caisse centrale de mutualité sociale agricole.

Article 25

Temps et frais de déplacement

Trajet domicile-lieu habituel de travail

Le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif et par conséquent ne donne pas lieu à rémunération.

Trajet domicile-lieu de mission autre que lieu habituel de travail

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie – financière ou repos – fixée par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent.

Lorsque le salarié utilise son véhicule personnel sur demande de l'employeur, le salarié percevra une indemnité kilométrique de 0,30 €. Cette indemnité kilométrique fera l'objet d'une révision annuelle.

Trajet entre deux lieux de travail

Le temps de trajet entre deux lieux de travail (exploitation, parcelles, chantiers, dépôt...) constitue du temps de travail effectif.

Exception : si l'employeur propose des moyens de transport aux salariés pour se rendre sur les parcelles au départ de l'entreprise ou de l'un de ses dépôts, ce temps de trajet ne constitue pas du temps de travail effectif. En revanche, si le salarié est obligé de passer au siège social sur demande de l'employeur, ce temps de déplacement sera rémunéré et considéré comme temps de travail effectif.

Lorsque le salarié utilise son véhicule personnel sur demande de l'employeur, le salarié percevra une indemnité kilométrique de 0,30 €. Cette indemnité kilométrique fera l'objet d'une révision annuelle.

Grand déplacement

Pour les déplacements ne permettant pas le retour journalier au domicile selon l'appréciation de l'employeur, ce dernier prendra en charge, en un lieu convenu par lui, l'hébergement et la restauration.

L'employeur détermine le mode de transport le plus approprié à ce déplacement pour se rendre sur son lieu de mission.

Lorsque le salarié utilise son véhicule personnel sur demande de l'employeur, le salarié percevra une indemnité kilométrique de 0,30 €.

Ce temps de déplacement n'est pas considéré comme du temps de travail effectif mais donnera lieu à une contrepartie financière qui correspond au produit du taux horaire du salarié par le temps de trajet.

Le temps passé sur son lieu de mission ne constitue pas, hors périodes où il exerce ses fonctions, du temps de travail effectif s'il jouit d'une entière autonomie.

Exception : le salarié embauché exclusivement pour les besoins d'un chantier éloigné du siège social de l'entreprise ou du lieu habituel de travail ne rentre pas dans la catégorie des grands déplacements dans la mesure où il reste attaché à ce chantier qui constitue son lieu de travail.

Prime de panier pour petit déplacement (à la journée)

Une indemnité de panier d'un montant minimum de 2 MG (minima garantis au taux en vigueur) est versée uniquement au salarié travaillant sur un chantier éloigné de plus de 25 kilomètres ou de 25 minutes (références GPS) de l'entreprise.

Cette prime de panier n'est pas versée lorsque l'employeur prend en charge les frais de restauration.

Article 26

Intéressement

L'intéressement des salariés à l'entreprise peut être assuré dans toute entreprise qui satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation du personnel, quelles que soient la nature de son activité et sa forme juridique, par accord valable d'une durée de 3 ans.

Cet accord peut être conclu dans les conditions fixées par les articles L. 3312-2 et suivants du code du travail.

Article 27

Participation

Les entreprises employant habituellement au moins 50 salariés doivent mettre en place la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, par la conclusion d'un accord, selon les modalités des articles L. 3322-2 et suivants du code du travail.

Les entreprises dont l'effectif n'atteint pas 50 salariés peuvent mettre en place volontairement la participation, conformément à l'article L. 3323-6 du code du travail.

CHAPITRE VII

PAIEMENT DES SALAIRES

Article 28

Périodicité de la paie et modalités de règlement des salaires

Le salaire doit être payé au moins une fois par mois et au plus tard le 10 du mois suivant.

Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération, doit être versé au salarié, bénéficiaire de la mensualisation, qui en fait la demande.

Article 29

Bulletin de paie

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion de sa paie, un bulletin de paie, dans les conditions fixées par la législation (art. L. 3243-2 du code du travail) et la réglementation en vigueur.

CHAPITRE VIII

DURÉE DU TRAVAIL

Les dispositions relatives à la durée légale du travail sont fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur, ainsi que par les dispositions conventionnelles étendues de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 30

Définition de la durée légale du travail

La durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine. Cette durée du travail s'entend des heures de travail effectif.

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

Le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage ne constitue pas du travail effectif.

Lorsque le port d'une tenue de travail s'impose sur le lieu de travail en vertu de dispositions législatives ou réglementaires, de dispositions de la convention collective, du contrat de travail ou du règlement intérieur, ce temps d'habillage et de déshabillage est rémunéré au tarif des heures normales, sans être pris en compte pour autant dans la durée du travail effectif.

En cas de travaux insalubres ou salissants, repris dans l'arrêté du 22 novembre 1989 fixant les conditions dans lesquelles des douches doivent être mises à disposition du personnel effectuant des travaux insalubres ou salissants, le temps passé à la douche est rémunéré au tarif normal des heures de travail sans être pris en compte dans le calcul de la durée du travail effectif.

Article 31

Heures supplémentaires

Il est fait application pour la fixation du taux de majoration des heures supplémentaires des dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié et de l'article L. 3121-22 du code du travail.

Définition

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée légale de travail.

Les heures supplémentaires sont décomptées par semaine civile de travail, qui débute le lundi à 0 heure pour se terminer le dimanche à 24 heures.

Rémunération

Les heures supplémentaires effectuées sont régies par les dispositions suivantes.

Conformément à l'article L. 3121-22 du code du travail, chacune des heures supplémentaires de la 36^e à la 43^e heure incluse donne lieu à une majoration du salaire horaire de 25 % ; les heures suivantes donnent lieu à une majoration du salaire horaire de 50 %.

Le paiement de chaque heure supplémentaire et de sa majoration peut être remplacé, en tout ou partie, par un repos compensateur de remplacement selon les modalités prévues à l'article 10.2 de l'accord du 23 décembre 1981 modifié.

Décision d'exécuter des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont effectuées à la demande de l'employeur.

Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires

Conformément à l'article 7.4 de l'accord du 23 décembre 1981, un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 867 heures (dont 7 heures au titre de la journée de solidarité) de travail par an.

Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

- de 1 861 à 1 900 heures de travail par an : 1 jour ;
- de 1 901 à 1 940 heures de travail par an : 2 jours ;
- de 1 947 à 2 000 heures de travail par an : 3 jours.

A ce nombre d'heures, s'ajoutent 7 heures au titre de la journée de solidarité.

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris au cours de la période annuelle suivante, par journées ou demi-journées déterminées en 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.

Article 32

Durées maximales du travail

Durée maximale quotidienne

Conformément à l'article L. 713-2 du code rural et de la pêche maritime et de l'article 8.2 de l'accord du 23 décembre 1981, la durée quotidienne du travail est limitée à 10 heures.

Cependant, dans les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé, l'employeur peut être autorisé à dépasser cette durée de 10 heures dans les conditions prévues par l'article D. 713-5 du code rural et de la pêche maritime et par l'article 8.2 de l'accord national du 23 décembre 1981, c'est-à-dire dans la limite de 12 heures par jour et à condition que les dépassements du maximum de 10 heures quotidiennes n'excèdent pas 50 heures dans l'année.

Conformément à l'article L. 714-5 du code rural et de la pêche maritime, entre deux journées de travail, tout salarié de plus de 18 ans doit bénéficier d'un repos de 11 heures consécutives. Ce repos peut être exceptionnellement réduit à 9 heures dans les conditions prévues à l'article 5.4 de l'accord national du 23 décembre 1981.

Conformément à l'article L. 714-6 du code rural et de la pêche maritime, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, sauf dispositions conventionnelles plus favorables fixant un temps de pause supérieur.

Durée maximale hebdomadaire

Conformément à l'article 8.3 de l'accord du 23 décembre 1981 et à l'article L. 713-13 du code rural et de la pêche maritime, la durée maximale hebdomadaire est de 48 heures sur une seule semaine et de 44 heures sur une période de 12 mois consécutifs sous réserve du respect de la durée maximale annuelle du travail.

Des dérogations peuvent être accordées en cas de circonstances exceptionnelles sur demande motivée auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Durée maximale annuelle

Conformément à l'article 8.4 de l'accord du 23 décembre 1981, l'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail à plus de 1 940 heures ; à ce maximum s'ajoutent 7 heures au titre de la journée de solidarité.

Cependant, par exception, cette durée est portée à 2 000 heures (plus 7 heures au titre de la journée de solidarité) pour les exploitations et entreprises lorsqu'elles n'emploient qu'un seul salarié permanent, ainsi que les entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers et les CUMA.

Article 33

Astreintes

Conformément au III de l'article L. 713-5 du code rural et de la pêche maritime, les employeurs peuvent mettre en place des périodes d'astreinte en respectant les prescriptions réglementaires prévues dans cet article (notamment la compensation financière ou sous forme de repos, les modalités de programmation...).

Article 34

Heures perdues par suite d'interruption collective du travail due aux intempéries

Conformément aux articles L. 713-4 et R. 713-4 du code rural et de la pêche maritime, les heures perdues en dessous de la durée légale du travail à la suite d'une interruption collective du travail, résultant des intempéries, peuvent être récupérées dans les conditions suivantes.

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.

L'employeur en informe l'inspecteur du travail.

Les heures qui ont donné lieu aux allocations légales pour privation partielle d'emploi ne peuvent être récupérées.

Article 35

Enregistrement ou consignation des heures de travail des salariés

En vue du contrôle de l'application des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail, l'employeur enregistre ou consigne toutes les heures effectuées ou à effectuer par les salariés selon deux modes prévus par les articles R. 713-36 et R. 713-37 du code rural et de la pêche maritime :

- soit l'employeur enregistre, chaque jour, sur un document prévu à cet effet, le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié, ou groupe de salariés, ou les heures de début et de fin de chacune de leurs périodes de travail.

Une copie du document est remise à chaque salarié, en même temps que sa paie ;

- soit l'employeur affiche, pour chaque jour de la semaine, les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail.

Cet horaire est affiché dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel ou, à défaut, dans un local qui lui est accessible.

Signé par l'employeur ou un de ses représentants, il précise la date à laquelle il prend effet. Un exemplaire en est transmis à l'inspecteur du travail avant sa mise en vigueur.

Toute modification de l'horaire doit être, préalablement à sa mise en service, portée à la connaissance du personnel et de l'inspecteur du travail selon les mêmes modalités.

Les salariés ne peuvent être employés en dehors de cet horaire.

Conformément à l'article R. 713-35 du code rural et de la pêche maritime, l'employeur arrête son choix d'enregistrement du temps de travail après avoir informé et consulté, s'ils existent, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

CHAPITRE IX

CONGÉS

Article 36

Congés payés

Au cours de l'année de référence, et conformément à l'article L. 3141-3 du code du travail, le salarié a droit à un congé de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. La durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément à ce qui précède n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Les employeurs pourront procéder à un décompte de congés payés en jours ouvrés, c'est-à-dire en jours normalement travaillés, sous réserve que cette méthode de calcul garantisse au salarié des droits au moins égaux à ceux résultant du calcul en jours ouvrables prévu par la loi.

Les femmes salariées ⁽¹⁾ ou apprenties ⁽²⁾ âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge.

Le congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu. La durée des congés payés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ⁽³⁾.

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 et un seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

Les jours de congé principal dus en sus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Dans les exploitations dans lesquelles les congés sont pris par roulement, les salariés doivent déposer auprès de leur employeur, dans le courant du mois de mars, une demande spécifiant la ou les dates auxquelles ils désirent prendre leurs congés.

La période ordinaire de vacances doit dans tous les cas être portée par l'employeur à la connaissance du personnel au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période. L'ordre des départs est communiqué à chaque ayant droit au moins 1 mois avant son départ, et affiché dans l'entreprise, l'établissement ou l'exploitation. Il est fixé par l'employeur, après consultation du personnel ou de ses délégués, en tenant compte de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services dans l'établissement.

Dans les entreprises qui cessent toute activité durant la période des congés, les délégués du personnel ou, à défaut, des délégués syndicaux seront obligatoirement consultés pour la demande de la période de congé.

(1) Article L. 3141-9 du code du travail.

(2) Article L. 3164-9 du code du travail.

(3) Article L. 3141-17 du code du travail (2^e alinéa).

L'indemnité de congés payés est égale à 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans qu'elle puisse être inférieure au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé normalement pendant cette période.

Article 37

Congés pour événements personnels

1. Congés rémunérés

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- 5 jours pour son mariage ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
- 4 jours pour le décès d'un enfant ;
- 4 jours pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 2 jours pour le mariage d'un enfant ;
- 2 jours pour le décès du père ou de la mère, père et mère du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'un frère ou d'une sœur.

Ces absences rémunérées sont accordées concomitamment à la survenance de l'événement qui ouvre droit à l'absence. Le salarié doit être présent à son poste de travail, lors de la survenance de l'événement, pour avoir droit à l'autorisation d'absence.

2. Congés non rémunérés

Congés enfant malade

Conformément à l'article L. 1225-61 du code du travail, le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Congé de paternité

Conformément à l'article L. 1225-35 du code du travail, après la naissance de son enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité entraîne la suspension du contrat de travail.

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 X

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 38

Délai de prévenance en cas de maladie

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié, après en avoir informé le plus rapidement possible son employeur, doit adresser le certificat médical dans le délai maximum de 2 jours. En cas d'envoi par courrier, le cachet de la poste fera foi.

Article 39

Protection contre la rupture du contrat de travail

Accident du travail ou maladie professionnelle

Le salarié victime d'un accident du travail ou maladie professionnelle bénéficie de la protection spécifique prévue aux articles L. 1226-7 et suivants du code du travail.

Accident et maladie de la vie privée

Si l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté dure plus de 6 mois cumulés sur une année civile, l'employeur pourra rompre le contrat de travail dans le respect des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, qui interdit toute discrimination en raison de l'état de santé du salarié.

Dans ce cas, la procédure de licenciement pour motif personnel devra être observée et l'indemnité de licenciement versée.

CHAPITRE XI

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 40

Préavis

Démission :

- 8 jours pour les salariés ayant une ancienneté de moins de 6 mois dans l'entreprise ;
- 1 mois pour les salariés ayant une ancienneté de plus de 6 mois dans l'entreprise.

Licenciement (sauf pour faute grave ou lourde) :

- 8 jours pour les salariés ayant une ancienneté de moins de 6 mois dans l'entreprise ;
- 1 mois pour les salariés ayant une ancienneté de plus de 6 mois dans l'entreprise ;
- 2 mois pour les salariés ayant une ancienneté de plus de 2 ans dans l'entreprise ;
- durée doublée dans la limite de 3 mois pour les travailleurs handicapés, conformément à l'article L. 5213-2 du code du travail.

Heures de recherche pour un nouvel emploi en cas de licenciement

Sauf faute grave ou lourde, les salariés à temps complet ont droit à 1 demi-journée par semaine rémunérée pour la recherche d'un nouvel emploi.

En cas de licenciement pour motif économique, cette demi-journée est portée à 1 journée par semaine.

Pour les salariés à temps partiel, ce temps d'absence sera proportionné au temps de travail contractuel.

Sauf accord entre les parties, ces absences sont fixées alternativement pour moitié au gré de l'employeur, pour moitié au gré du salarié. Ces demi-journées ou journées peuvent être cumulées d'une semaine sur l'autre par accord mutuel.

Si le salarié retrouve du travail pendant le préavis, il perd le droit à ces heures.

Article 41

Indemnité de licenciement

En cas de résiliation par l'employeur d'un contrat à durée indéterminée, le salarié licencié a droit à une indemnité de licenciement, sauf faute grave ou lourde, à condition de justifier d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, conformément à l'article L. 1234-9 du code du travail.

Conformément à l'article R. 1234-2 du code du travail, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire brut moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, étant précisé que toute prime ou gratification de caractère annuel versée au salarié pendant la dernière période de 3 mois, ne sera prise en compte que *pro rata temporis*.

Article 42

Indemnité de départ en retraite

Départ volontaire à la retraite

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise ou l'exploitation agricole pour bénéficier d'une pension vieillesse a droit à une indemnité fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise ou de l'exploitation, égale à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté, conformément à l'article D. 1237-1 du code du travail ;
- 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté, conformément à l'article D. 1237-1 du code du travail.

Mise à la retraite par l'employeur

Conformément à l'article L. 1237-7 du code du travail, le salarié mis à la retraite a droit à l'indemnité minimum légale de licenciement.

Article 43

Documents de fin de contrat

L'employeur doit remettre au salarié, le jour de son départ, les documents suivants :

Certificat de travail :

Quel que soit le motif du départ du salarié, l'employeur doit lui remettre un certificat de travail établi conformément aux dispositions des articles L. 1234-19 et D. 1234-6 du code du travail.

Reçu pour solde de tout compte :

Conformément à l'article L. 1234-20 du code du travail, le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

Attestation Pôle emploi :

En cas de rupture ou de fin de contrat de travail, l'employeur a l'obligation de remettre au salarié, une attestation lui permettant de faire valoir ses droits aux allocations de chômage. Un exemplaire est également transmis par l'employeur à Pôle emploi.

CHAPITRE XII

FORMATION PROFESSIONNELLE

L'organisme collecteur et financeur de la formation continue des salariés agricoles est le FAFSEA (fonds national d'assurance formation des salariés et exploitations et des entreprises agricoles). Site : www.fafsea.com.

Article 44

Apprentissage

L'employeur doit se conformer aux dispositions du livre II de la 6^e partie du code du travail (art. L. 6211-1 et suivants du code du travail).

Article 45

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une qualification supplémentaire (reconnue dans les classifications de la branche dont relève l'entreprise, ou répertoriée par la CPNE compétente pour le secteur d'activité, ou diplômante ou qualifiante) et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

A cet effet, le contrat de professionnalisation associe des périodes d'enseignement dispensé dans des centres de formation publics ou privés ou par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation et des périodes en entreprise afin d'acquérir un savoir-faire en relation avec les qualifications recherchées.

Les contrats de professionnalisation s'exercent dans le cadre des dispositions des articles L. 6325-1 et suivants du code du travail et de l'accord national du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture.

Article 46

Formation professionnelle

L'employeur doit se conformer aux dispositions du livre III de la 6^e partie du code du travail (art. L. 6311-1 et suivants du code du travail).

Les actions de formation doivent notamment favoriser la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'accès aux emplois.

Article 46.1

Obligations de l'employeur

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Article 46.2

Congé individuel de formation (CIF)

Dispositions applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail
à durée indéterminée (CDI)

Ce congé de formation, également appelé CIF-CDI, a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation.

Le droit au congé de formation s'exerce dans le cadre des dispositions des articles L. 6322 et suivants du code du travail et de l'avenant n° 6 du 9 février 2005 à l'accord national du 24 mai 1983 sur le financement du congé de formation dans les exploitations et entreprises agricoles.

Dispositions applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail
à durée déterminée (CDD)

Toute personne qui, au cours de sa vie professionnelle, a été titulaire d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée, peut bénéficier d'un congé de formation conformément à l'article R. 6322-20 du code du travail.

Ce congé de formation, également appelé CIF-CDD, s'exerce dans les conditions et selon les modalités définies par les articles L. 6322-25 et suivants du code du travail, par l'accord national du 18 juillet 2002 sur les saisonniers, sur diverses dispositions sur les contrats à durée déterminée et sur l'organisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture et par l'avenant n° 6 du 9 février 2005 à l'accord national du 24 mai 1983 sur le financement du congé de formation dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 46.3

Droit individuel à la formation (DIF)

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ayant au moins 1 an d'ancienneté, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Cette durée de 20 heures est portée à 24 heures pour les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ayant :

- soit plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- soit plus de 45 ans ;
- soit n'ayant pas de diplôme au moins égal au niveau V de l'éducation nationale ou de certificat de qualification professionnelle reconnu par la CPNE compétente.

Tout salarié justifiant de 4 mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois peut bénéficier d'un DIF calculé *pro rata temporis*.

Le droit individuel à la formation s'exerce dans le cadre des dispositions des articles L. 6323-1 et suivants du code du travail et de l'accord national du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture.

Article 46.4

Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Peuvent bénéficier de périodes de professionnalisation les salariés :

- relevant des qualifications ouvrières, employées et techniques à l'exclusion de ceux ayant obtenu depuis moins de 5 ans un diplôme reconnu par l'éducation nationale ou ayant obtenu depuis moins de 3 ans un certificat de qualification professionnelle ou un certificat de reconnaissance paritaire professionnelle ;
- ayant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et justifiant d'au moins 1 an de présence dans l'entreprise ;
- envisageant la création ou la reprise d'une entreprise, y compris de s'installer comme exploitant agricole ;
- après un congé parental, et ce tant pour les hommes que pour les femmes ;
- après un congé de maternité pour les femmes ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

La période de professionnalisation doit permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise.

La période de professionnalisation s'exerce dans le cadre des dispositions des articles L. 6324-1 et suivants du code du travail et de l'accord national du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture.

Article 46.5

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience a pour objectif notamment de favoriser l'évolution professionnelle des salariés, la construction d'un projet professionnel.

Tout salarié, quel que soit son contrat de travail, peut bénéficier de la validation des acquis de l'expérience à la condition de justifier d'une expérience professionnelle de 3 ans en continu ou en discontinu en rapport avec le contenu de la certification envisagée.

Un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience, y compris après le terme de son contrat de travail à durée déterminée, s'il justifie de 12 mois d'activité continue ou non au cours des 4 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 24 derniers mois, dans un ou plusieurs secteurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

Peuvent donner lieu à validation des acquis de l'expérience les diplômes, titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification figurant sur une liste établie par les CPNE (commissions paritaires nationales pour l'emploi) des activités visées par l'accord national du 2 juin 2004, enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles.

Les acquis susceptibles de donner lieu à validation doivent être en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du certificat de qualification professionnelle pour lequel la demande est déposée.

La validation des acquis de l'expérience s'exerce selon les modalités définies dans le code du travail (art. L. 6313-1, L. 6313-11 et L. 6411-1) et dans l'accord national du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture.

Article 46.6

Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à un salarié de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel ou de formation.

Le bilan de compétences peut être décidé par l'employeur dans le cadre du plan de formation ou mis en œuvre à l'initiative du salarié soit dans le cadre du DIF, soit dans le cadre d'un congé spécifique d'une durée de 24 heures, consécutives ou non.

Pour bénéficier d'un congé de bilan de compétences, le salarié doit justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ont droit au bilan de compétences. Les conditions d'ancienneté sont celles prévues pour le CIF-CDD.

CHAPITRE XIII

SANTÉ, SÉCURITÉ ET PÉNIBILITÉ

Article 47

Santé, sécurité et pénibilité

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité des salariés et plus particulièrement à celles des articles L. 4111-1 et suivants du code du travail et des textes pris pour leur application.

Il est également fait application de l'accord national du 23 décembre 2008 sur les conditions de travail en agriculture, ainsi que ses avenants.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir tous les 3 ans conformément à l'article L. 2241-4 du code du travail.

CHAPITRE XIV

PROTECTION SOCIALE

Article 48

Retraite complémentaire

Tout employeur doit adhérer à la CAMARCA (régime ARRCO), dont le siège social est situé 22, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08, tél. : 01.71.21.00.00.

Article 49

Prévoyance complémentaire

Il est fait application 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 l'accord départemental du 9 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole du département de l'Isère, qui prévoient la mise en place de 3 garanties :

- décès ;
- incapacité temporaire ;
- invalidité.

Conformément à ces accords, la gestion du régime de prévoyance comprenant le socle régional et la garantie améliorée est confiée en coassurance 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 08 ;
- 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 50

Frais de santé

Il est fait application de l'accord régional du 6 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés agricoles non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes.

Conformément à l'article 6 de l'accord régional du 6 juillet 2009, la gestion du régime complémentaire obligatoire frais de santé est confiée à Aprionis-CRIA Prévoyance, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff.

CHAPITRE XV

MESURES DE CONTRÔLE ET PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DU CONTENTIEUX CONVENTIONNEL

Section 1

Commission d'interprétation

Article 51

Compétence

La commission instituée par la présente section est compétente pour interpréter les dispositions de la convention en cas de désaccord entre les employeurs et les salariés liés par celle-ci ou en cas de désaccord sur l'application de celles-ci avec le service de l'inspection du travail compétent.

Cette commission est notamment compétente pour connaître les modalités d'application du principe à travail égal salaire égal.

Article 52

Organisation et saisine

La commission d'interprétation comprend les représentants des organisations syndicales signataires. En cas de vote, chaque organisation représentative des salariés n'a qu'une voix, les organisations représentatives des employeurs ont globalement autant de voix.

La commission peut être saisie par toute organisation syndicale représentative, par tout employeur ou par tout salarié ainsi que par tout magistrat de l'ordre judiciaire.

La saisie doit être faite par écrit auprès du secrétariat de la commission d'interprétation qui est assuré par l'organisation représentative des employeurs.

L'auteur de la saisine est informé des décisions de la commission au plus tard dans les 60 jours qui suivent la réception de la demande. Sans réponse de la commission dans ce délai, l'auteur de la saisine doit considérer que la commission n'a pas pu prendre de décision et ne doit plus en attendre de celle-ci. La commission peut demander à entendre toute personne qualifiée sur les sujets qui sont de sa compétence. La commission ne peut émettre d'avis qu'à l'unanimité. Les avis sont motivés.

En cas de désaccord des membres de la commission, ceux-ci peuvent décider à la majorité des 2/3 d'informer l'auteur de la saisine des différentes positions.

Section 2

Conciliation

Article 53

Section départementale agricole de conciliation

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'établissement, la révision ou la dénonciation de la présente convention sont portés devant la section départementale agricole de conciliation de l'Isère prévue par les articles R. 718-10 et R. 718-11 du code rural et de la pêche maritime.

CHAPITRE XVI

DURÉE. – RÉVISION. – DÉNONCIATION

Article 54

Durée et date d'application

La présente convention collective est conclue pour une période indéterminée, sauf dénonciation dans les conditions prévues à l'article 57. Elle est applicable à compter du 1^{er} janvier 2013.

Article 55

Avantages acquis

L'application de la présente convention ne peut être la cause d'une diminution d'avantages acquis individuellement antérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre ces avantages acquis et des avantages similaires résultant de la présente convention.

De même, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet à la suite d'usages ou d'accords d'entreprise. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable sera maintenu.

Article 56

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au plan national ou local au sens des articles L. 2121-1 et suivants du code du travail, ou toute autre organisation d'employeurs représentative au plan national ou local qui n'est pas partie à la présente convention, peut y adhérer dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 57

Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de la présente convention collective.

Cette révision sera demandée par lettre recommandée avec avis de réception, adressée aux autres parties intéressées ainsi qu'à la DIRECCTE, lettre qui comportera l'indication des articles concernés et une proposition de nouvelle rédaction.

Au plus tard dans le délai de 1 mois, une réunion de la commission paritaire sera organisée.

Aucune demande de révision ne peut être introduite dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur de la convention ou de sa dernière révision, sauf accord de l'ensemble des signataires du texte concerné.

Article 58

Participation des salariés à la négociation de la convention collective

Conformément aux dispositions de l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture, les salariés en activité définis à l'article 3 de cet accord bénéficient de l'autorisation de s'absenter de leur travail pour participer à la réunion d'une commission mixte ou d'une commission paritaire, sur présentation à l'employeur d'une convocation écrite.

La rémunération des salariés en activité ainsi autorisés à s'absenter est maintenue par l'employeur sur présentation d'une attestation de présence. L'employeur est remboursé du maintien du salaire selon les modalités de l'accord précité.

Article 59

Dénonciation

Chacune des organisations signataires ou adhérentes peut dénoncer la présente convention dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une période de 24 mois.

Si la convention dénoncée n'est pas remplacée par une nouvelle convention, à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent les avantages individuels acquis du fait de la convention dénoncée.

La partie signataire qui dénonce la convention doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception, et doit procéder aux formalités de dépôt.

Article 60

Formalités administratives

La présente convention sera établie en nombre suffisant pour être déposée selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, son extension.

Fait à Saint-Etienne-de-Saint-Geoirs, le 30 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Rémunérations minimales (art. 18 de la convention collective)

Les salaires minima correspondant aux emplois définis à l'article 15 de la présente convention collective sont les suivants :

(En euros.)

EMPLOI	NIVEAU	ÉCHELON	RÉMUNÉRATION horaire minimale
Emploi d'exécutant	I	1	9,40
		2	9,46
Emploi spécialisé	II	1	9,51
		2	9,58
Emploi qualifié	III	1	9,63
		2	9,68
Emploi hautement qualifié	IV	1	9,80
		2	10,40
TAM	I	1	10,65
		2	10,90
	II		11,20

ANNEXE II

Rémunérations minimales des apprentis (art. 19 de la convention collective)

(En pourcentage.)

	JEUNE ÂGÉ DE 16 À 17 ANS	JEUNE ÂGÉ DE 18 À 20 ANS	JEUNE ÂGÉ DE 21 ANS ET +
1 ^{re} année	25	41	53
2 ^e année	41	53	65
3 ^e année	53	65	80

Convention collective
IDCC : 9691. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Rhône)
(21 décembre 1998)
(Etendue par arrêté du 1^{er} mars 1999,
Journal officiel du 10 mars 1999)

AVENANT N° 23 DU 24 OCTOBRE 2012

NOR : AGRS1397046M
IDCC : 9691

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Rhône ;
Le syndicat des producteurs de l'horticulture et de la pépinière de la région lyonnaise ;
Le syndicat des maraîchers de la région lyonnaise ;
La fédération départementale des producteurs de fruits ;
Le syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles et forestiers du département du Rhône ;
La société des courses lyonnaises,

D'une part, et

La CFDT des salariés des professions de l'agroalimentaire du Rhône ;
La CGT-FO ;
La CFTC des salariés agricoles du Rhône ;
Le syndicat des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les articles 1^{er} à 63 et les annexes sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« TITRE I^{ER}

OBJET ET VALIDITÉ DE LA CONVENTION

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

La présente convention est applicable aux salariés des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie aux 1^o (à l'exception des rouisseurs-teilleurs de lin, des centres équestres, entraî-

neurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques privés), 2° (à l'exception des entreprises du paysage) et 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole. Elle s'applique également aux apprentis de ces exploitations.

Article 2

Champ d'application territorial

La présente convention s'applique aux relations de travail des salariés des exploitations et des entreprises ayant leur siège dans le département du Rhône, quel que soit le lieu de travail.

Article 3

Incidence sur les contrats antérieurs

L'application de la présente convention ne peut être la cause d'une diminution d'avantages acquis individuellement antérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre ces avantages acquis et des avantages similaires résultant de la présente convention.

De même, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet à la suite d'usages ou d'accords d'entreprise. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable sera maintenu.

CHAPITRE II

DURÉE DE LA CONVENTION

Article 4

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

CHAPITRE III

RÉVISION ET DÉNONCIATION DE LA CONVENTION

Article 5

Révision de la convention

La présente convention pourra faire l'objet d'une demande en révision de la part de l'un des signataires, par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux autres signataires. La demande de révision devra être accompagnée des demandes et propositions sur le ou les points sujets à révision.

En même temps, il informe le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Une réunion de la commission mixte devra se tenir dans le délai maximum de 1 mois à dater de la réception de la demande de révision.

Article 6

Dénonciation de la convention

La dénonciation pourra être effectuée par l'une des parties signataires ; elle devra être notifiée aux autres signataires de la convention. La déclaration de dénonciation devra également être déposée en deux exemplaires, dont un sous forme numérique, à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Il est fait application des articles L. 2261-10 à L. 2261-12 du code du travail.

La présente convention restera en vigueur 2 ans à compter de l'expiration du délai de préavis.

Si la convention dénoncée n'est pas remplacée par une nouvelle convention à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent les avantages individuels acquis du fait de la convention dénoncée.

CHAPITRE IV PROCÉDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION

Article 7

Commission départementale de conciliation

Il est constitué une commission départementale de conciliation. Elle est composée de 5 membres patronaux et de 5 membres salariés désignés par les organisations syndicales représentatives.

S'agissant d'une commission paritaire, elle est constituée d'un collège patronal et d'un collège salarié.

Chacun des deux collèges a un nombre de sièges équivalent. Chacun des deux collèges dispose d'autant de voix qu'il y a d'organisations syndicales représentatives de salariés présentes à la réunion.

Article 8

Commission paritaire d'interprétation de la convention collective

La commission paritaire d'interprétation a la même composition que la commission paritaire de conciliation.

Chacun des deux collèges, employeur et salarié, disposent d'autant de voix qu'il y a d'organisations syndicales représentatives de salariés présents à la réunion.

TITRE II DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL ET PERMANENT

CHAPITRE I^{ER} EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION

Article 9

Les employeurs et les salariés reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer ou d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu de l'article L. 2131-2 du code du travail.

Article 10

Les employeurs sont tenus de laisser à leurs salariés, qui sont délégués syndicaux, la possibilité d'exercer leur activité syndicale, dans une limite de 15 heures par mois.

Les organisations syndicales non représentatives peuvent désigner un représentant de section syndicale dans les conditions des articles L. 2142-1-1 et suivants du code du travail.

Article 11

Les représentants des organisations patronales et de salariés sont indemnisés dans le cadre de l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à la négociation collective en agriculture selon les critères fixés par l'AFNCA (association pour le financement de la négociation collective en agriculture).

CHAPITRE II DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL. – COMITÉ D'ENTREPRISE

Article 12

Dans chaque exploitation ou entreprise agricole, l'employeur devra organiser des élections de représentants du personnel en fonction des seuils fixés par le code du travail : actuellement, conformément aux dispositions des articles L. 2312-1 et suivants, L. 2322-1 et suivants, au moins 11 salariés pour les délégués du personnel et au moins 50 salariés pour le comité d'entreprise.

Le fonctionnement de ces instances est assuré :

- pour les délégués du personnel, par les articles L. 2315-1 et suivants du code du travail ;
- pour le comité d'entreprise, par les articles L. 2325-1 et suivants du code du travail ;
- pour la délégation unique du personnel, par les articles L. 2326-1 et suivants du code du travail.

TITRE III DISPOSITIONS CORRÉLATIVES À L'EMBAUCHAGE

Article 13

Principes généraux de non-discrimination

En ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, les mesures de discipline ou de licenciement, la promotion et l'évolution professionnelle ou la rémunération, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération, pour arrêter leur décision, les éléments énumérés ci-après ou toute discrimination qui pourrait venir à être inscrite au code du travail : les origines, les croyances, les opinions, le sexe (respectant ainsi l'égalité entre les femmes et les hommes), l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, l'état de santé ou le handicap (sauf inaptitude constatée par le médecin du travail), le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou d'exercer une activité syndicale ou de représentation du personnel.

Article 14

Présentation d'une attestation de cessation de travail

L'employeur a la liberté d'embauchage dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Notamment, avant tout embauchage, l'employeur doit vérifier que le salarié est en situation régulière de travail :

- avoir plus de 16 ans, sous réserve des dérogations légales ;
- pour les étrangers qui y sont assujettis, être en possession d'un titre de travail autorisant l'exercice d'une activité salariale.

Article 15

Obligations de défense nationale et réserve

Il est fait application des articles L. 3142-65 à L. 3142-77 du code du travail.

Article 16

Contrat de travail

Le contrat de travail écrit fixe notamment l'emploi, la classification, la rémunération et la durée de la période d'essai si les parties décident d'en prévoir une. Le contrat sera obligatoirement écrit, conformément aux dispositions du code du travail, s'il est conclu pour une durée déterminée.

Les contrats à temps partiel et intermittent seront également obligatoirement écrits, conformément aux dispositions du code du travail.

A défaut de contrat écrit, l'engagement est réputé fait pour une durée indéterminée suivant la classification du poste occupé.

Article 17

Période d'essai

La durée de la période d'essai prévue au contrat de travail écrit d'un salarié recruté pour une durée indéterminée est fixée de la manière suivante :

- niveau I : 1 mois, non renouvelable ;
- niveau II : 1 mois, renouvelable une fois ;

- niveau III : 2 mois, renouvelable une fois ;
- niveau IV : 2 mois, renouvelable une fois.

La période d'essai prévue au contrat de travail écrit d'un salarié recruté pour une durée déterminée est fixée conformément aux dispositions de l'article L. 1242-10 du code du travail, et ce indépendamment du niveau et de l'échelon hiérarchique.

Concernant le délai de prévenance à respecter en cas de rupture du contrat pendant la période d'essai, il sera fait application de l'article L. 1221-25 du code du travail.

TITRE IV DISPOSITIONS CORRÉLATIVES À L'EXERCICE DE L'EMPLOI

CHAPITRE I^{ER} CLASSIFICATION HIÉRARCHIQUE DES EMPLOIS

Article 18

La classification des emplois non cadres dans les exploitations et entreprises est établie comme suit.

CLASSIFICATION	DÉFINITION
Niveau I Emploi d'exécutant	
Echelon 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 et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.
Echelon 2	Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert, toutefois, un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire à un niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de machines préréglées et de maniement simple. Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire. Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.
Niveau II Emploi spécialisé	
Echelon 1	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 compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise. L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit être capable de déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent. Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution du travail ne présentent pas de caractère de gravité sur le plan économique, de la sécurité ou de la préservation de l'environnement. Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.
Echelon 2	L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer son entretien courant, selon les consignes données. Emploi correspondant au référentiel du CAPA.

CLASSIFICATION	DÉFINITION
Niveau III Emploi qualifié Echelon 1	Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise.
Echelon 2	<p>L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.</p> <p>Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain.</p> <p>A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels...). Dans l'exécution de ces 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 sans en avoir la responsabilité.</p> <p>De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.</p> <p>A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et stagiaires. Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA.</p>
	<p>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 de son travail dans le cadre des instructions données.</p> <p>Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.</p> <p>Emploi correspondant au référentiel du BEPA.</p>
Niveau IV Emploi hautement qualifié Echelon 1	<p>Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.</p> <p>Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tels que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).</p>
Echelon 2	<p>L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié, qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.</p> <p>Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus.</p> <p>Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.</p> <p>Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.</p> <p>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.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tels que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).</p>

Quel que soit le niveau de qualification de l'emploi, certaines conditions générales d'exécution peuvent être exigées :

- 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 ;
- l'employeur peut demander au salarié d'exécuter des tâches relevant d'un niveau de qualification inférieur à l'emploi qu'il occupe ;

- le changement d'emploi du salarié pour un emploi de qualification supérieure peut comporter une période probatoire dont la durée est portée au maximum à 6 mois. Un avenant au contrat de travail est fortement conseillé, précisant, notamment, le nouveau poste occupé et la durée de la période probatoire. Pendant ou à l'issue de cette période probatoire, et si l'employeur ne souhaite pas maintenir le salarié dans ce nouvel emploi ou si le salarié ne souhaite pas y demeurer, celui-ci retrouvera son emploi aux conditions initiales.

CHAPITRE II

RÉMUNÉRATIONS

Article 19

Les rémunérations minimales afférentes aux emplois définis à l'article 18 sont fixées à l'annexe I.

Article 20

Egalité professionnelle

Il est fait application de l'accord national du 29 octobre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture.

Article 21

Rémunération des jeunes ouvriers et ouvrières

Il est fait application de l'article D. 3231-3 du code du travail, à savoir actuellement :

Le salaire minimum de croissance applicable aux jeunes travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans et de capacité physique normale comporte un abattement fixé :

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

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Article 22

Rémunération des apprentis

La rémunération horaire des apprentis est fixée comme suit :

APPRENTIS ÂGÉS DE 16 (OU MOINS) À 17 ANS	
1 ^{re} année	30 % du Smic
2 ^e année	40 % du Smic
3 ^e année	55 % du Smic
APPRENTIS ÂGÉS DE 18 À 20 ANS	
1 ^{re} année	45 % du Smic
2 ^e année	50 % du Smic
3 ^e année	65 % du Smic
APPRENTIS ÂGÉS DE 21 ANS ET PLUS	
1 ^{re} année	53 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable
2 ^e année	61 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable
3 ^e année	78 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable

Article 23

Garantie annuelle d'ancienneté

C'est la garantie, pour celui qui est payé au salaire minimum conventionnel, d'être augmenté en fonction de la durée de présence dans l'entreprise.

Elle est égale au salaire minimum conventionnel garanti de l'année civile, majoré de :

- 4 % après 5 ans de présence ;
- 6 % après 10 ans de présence ;
- 8 % après 15 ans de présence.

La garantie annuelle est calculée en multipliant le volume d'heures rémunérées, à l'exclusion des heures supplémentaires, par le minimum conventionnel, correspondant à la classification du salarié, majoré du pourcentage correspondant à la durée de présence dans l'entreprise.

Au 31 décembre ou en cas de départ, l'employeur vérifie que le total des salaires reçus dans l'année, à l'exclusion des heures supplémentaires, est au moins égal à la garantie annuelle. Dans le cas contraire, la différence est versée à l'intéressé.

Pour l'appréciation de la durée de présence, les entrées intervenues avant le 1^{er} juillet seront assimilées à une année de présence. (Autrement dit, c'est la garantie pour le salarié de bénéficier de la rémunération minimale annuelle, prévue par la convention collective, augmentée d'un pourcentage en fonction de sa durée d'appartenance à l'entreprise.)

Article 24

Complément de rémunération

Les employeurs s'efforceront de prévoir un système complémentaire de rémunération correspondant à la contribution des salariés à la bonne marche de l'entreprise.

Article 25

Salaires mensuels, paie

Les salariés devront être mensualisés dans tous les cas où la mensualisation est prévue par la réglementation en vigueur. Les salaires seront versés à date régulière une fois par mois. Les salariés bénéficiant d'un contrat à durée déterminée inférieur à 1 mois seront payés à la fin du contrat.

Un acompte ne pourra être refusé en fin de quinzaine.

Article 26

Bulletin de paie

Lors du paiement du salaire, l'employeur doit remettre au salarié un bulletin de paie qui doit comporter les mentions prévues par la réglementation en vigueur.

CHAPITRE III

AVANTAGES EN NATURE

Article 27

Nourriture

Le prix journalier de la nourriture est fixé à 3,70 fois le minimum garanti.

Lorsqu'un seul repas est pris dans la journée, sa valeur est de 1,75 fois le minimum garanti.

Pour les apprentis, ce tarif subira un abattement de 30 %.

Pour les jeunes de moins de 17 ans, ce tarif subira un abattement de 10 %.

Pour les vendanges, le prix journalier de la nourriture est fixé, pour l'ensemble des salariés à :

- repas de midi : 2,5 fois le minimum garanti ;
- journée : 4,75 fois le minimum garanti.

Article 28

Logements non meublés, chambres meublées, dortoirs

Les charges locatives de toute nature afférentes au logement sont payées par l'occupant.

Les heures retenues pour le calcul de la valeur de l'avantage en nature logement seront valorisées par application de la valeur horaire du salaire minimum conventionnel du niveau I échelon 1.

I. – Logements non meublés familiaux

1. Définitions

1 ^{re} catégorie	Logement présentant un état neuf ou remis à neuf : – comprenant : salle d'eau, bain ou douche, WC ; – muni d'un dispositif de chauffage moderne.
2 ^e catégorie	Logement présentant un bon état d'entretien : – comprenant : salle d'eau, bain ou douche, WC ; – muni d'un dispositif de chauffage moderne.
3 ^e catégorie	Logement présentant un bon état d'entretien : – comprenant : salle d'eau, bain ou douche, WC ; – avec un aménagement permettant à l'occupant de pouvoir se chauffer.
4 ^e catégorie	Logement présentant un état général moyen : – comprenant : salle d'eau, douche, WC ; – avec un aménagement permettant à l'occupant de pouvoir se chauffer.

2. Evaluations mensuelles maximales

1 ^{re} catégorie	1 pièce + cuisine	35 heures
	2 pièces + cuisine	45 heures
	3 pièces + cuisine	55 heures
	1 pièce supplémentaire	10 heures
2 ^e catégorie	Abattement 15 % par rapport au logement de 1 ^{re} catégorie	
3 ^e catégorie	Abattement 35 % par rapport au logement de 1 ^{re} catégorie	
4 ^e catégorie	Abattement 50 % par rapport au logement de 1 ^{re} catégorie	

Evaluation mensuelle maximale quelle que soit la catégorie du logement :

- d'un garage fermé : 6 heures ;
- d'une place de parking en zone urbaine : 3 heures.

La mise à disposition au locataire d'une cave et ou d'un grenier ne donne lieu à aucune évaluation.

II. – Logements individuels meublés

1. Définitions

1 ^{re} catégorie	Logement comprenant : douche, lavabo, chauffage, coin cuisine et WC collectifs.
2 ^e catégorie	Logement comprenant : chauffage, cuisine, salle d'eau et WC collectifs.

2. Evaluations mensuelles maximales

- 1^{re} catégorie : 30 heures ;
- 2^e catégorie : 15 heures.

III. – Logements collectifs meublés

1. Définitions : selon réglementation.

2. Evaluation mensuelle maximale.

L'évaluation mensuelle de l'indemnité d'occupation est égale au maximum à la valeur de 13 heures rémunérées au niveau I, échelon 1.

Article 29

Conditions de logement

Le logement devra être conforme aux prescriptions législatives et réglementaires en vigueur.

Un état des lieux pourra être fait en double exemplaire sur papier libre et remis à chacune des parties lors de la prise en charge.

Article 30

Avantages divers

Les produits fournis à l'ouvrier par l'employeur à titre onéreux seront comptés au prix de vente des cours pratiqués à la production s'ils sont récoltés dans l'exploitation. Dans le cas contraire, ils seront calculés au prix de vente des cours de détail.

CHAPITRE IV

DURÉE DU TRAVAIL

Article 31

Les dispositions prévues par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sont applicables à la relation de travail.

Cet accord à titre d'information est joint à la présente convention.

Article 32

Jours fériés

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux énumérés à l'article L. 3133-1 du code du travail : le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} Mai, le 8 Mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 Novembre, le jour de Noël.

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils coïncident avec un jour normalement travaillé dans l'entreprise. Les heures de travail ainsi perdues ne sont pas récupérables.

A. – Le 1^{er} Mai est chômé et payé en application des articles L. 3133-4 et suivants du code du travail. Le chômage de ce jour ne doit entraîner aucune réduction de salaire.

B. – La rémunération des jours fériés chômés autres que le 1^{er} Mai 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.

1. Pour les salariés mensualisés : maintien de la rémunération habituelle.

2. Pour les salariés non mensualisés, l'indemnité de jour férié est égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié par le montant de leur salaire horaire normal. Les heures ainsi indemnisées ne rentrent pas dans le calcul des heures supplémentaires.

3. 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 jours fériés versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser au total 3 % du montant total du salaire payé.

L'ensemble de ces dispositions ne s'appliquent qu'à défaut d'usages plus favorables.

C. – Travail d'un jour férié

Si le travail d'un jour férié est rendu nécessaire par des impératifs d'exploitation, la rémunération de ce travail se fera de la manière suivante : le salarié percevra, en plus de la rémunération qu'il aurait perçue s'il n'avait pas travaillé le jour férié, une rémunération correspondant au produit du nombre d'heures travaillées le jour férié par le salaire horaire normal.

D. – Fête locale

Le jour de la fête locale, si elle existe, est également chômé. Les heures ainsi perdues sont récupérables conformément à l'article L. 713-4 du code rural et de la pêche maritime.

Article 33

Repos hebdomadaire

1. Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien.

2. Il peut être dérogé au repos dominical conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

3. Le repos hebdomadaire peut être suspendu 6 fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé au moment choisi d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

4. En cas de dérogation au repos dominical comme défini ci-dessus la rémunération du travail de ce jour se fera sur la base du salaire horaire de base majoré de 50 %, étant précisé que cette majoration ne se cumule pas avec les majorations légales prévues en matière d'heures supplémentaires.

CHAPITRE V

CONGÉS ANNUELS PAYÉS

Article 34

Dispositions générales

A. – Durée du congé annuel payé

Conformément à l'article L. 3141-3 du code du travail, le salarié engagé pour une durée indéterminée a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Pour la détermination de la durée des congés payés, les périodes assimilées à du travail effectif sont fixées par les dispositions légales.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément à ce qui précède n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

B. – Période et date des congés payés

Pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre, l'employeur doit accorder au salarié 12 jours ouvrables continus de congés payés. La période des congés et la date de départ en congés sont fixées par l'employeur en application des articles L. 3141-12 et suivants du code du travail et des dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail.

C. – Indemnité et paiement des congés

L'indemnité de congés payés est égale au montant de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé ; elle ne saurait, en tout état de cause, être inférieure à 1/10 de la rémunération totale brute perçue par le salarié au cours de la période de référence.

D. – Salariés sous contrat de travail à durée déterminée

Les salariés liés par un contrat de travail à durée déterminée ont droit à un congé annuel dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise.

Toutefois, lorsque les règles applicables dans l'entreprise ne permettent pas de prendre effectivement les congés acquis, une indemnité compensatrice de congés payés est due quelle qu'ait été la durée du contrat.

Le montant de l'indemnité, calculée en fonction de cette durée, ne peut être inférieur à 1/10 de la rémunération totale brute due au salarié.

L'indemnité est versée à la fin du contrat à moins que le contrat ne se poursuive par un contrat à durée indéterminée.

Article 35

Périodes de grands travaux

Pendant la période de grands travaux définie ci-dessous, le salarié ne pourra exiger des congés de plus de 1 journée.

A. – Exploitations agricoles et arboricoles mixtes

- du 1^{er} avril au 30 avril ;
- du 15 mai au 15 août ;
- du 15 septembre au 15 octobre.

B. – Exploitations viticoles

- du 23 février au 31 mars ;
- du 1^{er} juin au 31 juillet ;
- du 1^{er} septembre au 25 octobre.

C. – Exploitations maraîchères de plein champ

- du 15 avril au 30 mai ;
- du 15 juin au 15 juillet ;
- du 1^{er} septembre au 15 novembre.

C'. – Exploitations maraîchères sous abri

D. – Pépinières

- du 1^{er} mars au 15 mai ;
- du 15 juillet au 15 août ;
- du 15 octobre au 30 novembre.

E. – Exploitations horticoles et cultures florales

- du 1^{er} janvier au 10 janvier ;
- du 15 mars au 15 juin ;
- du 10 octobre au 10 novembre ;
- du 10 décembre au 31 décembre.

F. – Exploitations arboricoles

- du 1^{er} avril au 30 avril ;

- du 15 mai au 15 août ;
- du 15 septembre au 15 octobre.

G. – Entreprises de travaux agricoles

- du 15 avril au 15 mai ;
- du 1^{er} juillet au 31 août ;
- du 1^{er} octobre au 30 novembre.

CHAPITRE VI AUTRES CONGÉS

Article 36

Congés pour événements familiaux

Des congés exceptionnels payés seront accordés aux salariés, sur justification, dans les situations suivantes :

- mariage du salarié : 7 jours calendaires ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint ou du partenaire d'un Pacs : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 2 jours ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ;
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
- décès des parents du conjoint ou du cocontractant d'un Pacs : 1 jour ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour.

Article 37

Congé de paternité

Il est fait application de l'article L. 1225- 35 du code du travail :

“Après la naissance de son enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité entraîne la suspension du contrat de travail.

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.”

Pendant ce congé, le salarié percevra des indemnités journalières de la MSA.

Il est fait application de l'article D. 1225-8 du code du travail :

“Le congé de paternité est pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

Le congé peut être reporté au-delà des 4 mois dans l'un des cas suivants :

1. L'hospitalisation de l'enfant. Le congé est pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ;
2. Le décès de la mère. Le congé est pris dans les 4 mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en application de l'article L. 1225-28.”

Article 38

Congés de maternité ou d'adoption

Il est fait application des articles L. 1225-16 à L. 1225-38 du code du travail concernant le congé de maternité et des articles L. 1225-37 à L. 1225-46 dudit code concernant le congé d'adoption.

CHAPITRE VII

ABSENCES ET MALADIE

Article 39

Une absence doit être exceptionnelle, elle doit être motivée ou autorisée, à l'exception des absences de membres des institutions représentatives du personnel pour l'accomplissement de leur activité de représentation.

Le salarié, sauf en cas de force majeure, doit informer son employeur dans les 48 heures. Le salarié devra fournir les justificatifs correspondants dans les 5 jours ouvrables.

Article 40

Garantie de rémunération en cas de maladie ou d'accident

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, les salariés entrant dans le champ d'application de l'article L. 1226-1 du code du travail recevront pendant 45 jours, 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

Ce temps d'indemnisation sera augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté au-delà de 1 an, sans que ce temps d'indemnisation puisse dépasser 135 jours (se reporter à l'annexe II pour le calcul des durées d'indemnisation).

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet, et à compter du 8^e jour d'absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues, il est fait application des articles D. 1226-4 à D. 1226-8 du code du travail.

Les jours indemnisés sont accordés par période de 12 mois (qui n'est pas l'année civile).

En cas d'arrêts de travail successifs, il convient de rechercher si le salarié a déjà épuisé ses droits à l'indemnisation au cours des 12 mois précédents (de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la période totale d'indemnisation n'excède pas les durées d'indemnisation prévues).

A l'issue de ces périodes d'indemnisation, il sera fait application de l'accord régional de prévoyance du 6 juillet 2009 et de ses avenants.

CHAPITRE VIII

HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

Article 41

Hygiène, santé et sécurité

L'employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés, conformément aux dispositions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité. Cette obligation générale s'accompagne notamment d'une évaluation des risques professionnels et de sa transcription dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Ce document est consultable conformément à l'article R. 4121-4 du code du travail.

Les employeurs doivent non seulement mettre à la disposition de leurs personnels des installations, matériels et équipements répondant aux prescriptions susvisées destinées à assurer leur sécurité mais encore veiller à leur bon état et faire respecter l'usage ou le port des protections.

TITRE V DISPOSITIONS CORRÉLATIVES À LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 42

Garantie d'emploi en cas de maladie ou d'accident

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou de l'accident ne constituent pas en soi un motif de rupture du contrat de travail.

En cas d'absence continue pour maladie ou accident le salarié bénéficiera d'une garantie d'emploi :

- de 3 mois en cas de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle ;
- de 6 mois en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail.

Au-delà de ces périodes, si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement du salarié absent, il aura la faculté de licencier le salarié, sous réserve que le motif de la rupture du contrat de travail ait un caractère réel et sérieux et sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1226-9, L. 1226-13 et L. 1226-18 du code du travail.

Article 43

Délai-congé ou préavis

Après la période d'essai, les délais de préavis en cas de licenciement et sauf faute grave ou lourde du salarié sont les suivants, selon l'ancienneté dans l'entreprise :

- moins de 2 ans de présence : 1 mois ;
- plus de 2 ans de présence : 2 mois ;
- plus de 20 ans de présence : 3 mois.

En cas de démission du salarié, le préavis est fixé à 1 mois, quelle que soit l'ancienneté.

En cas de licenciement et pendant la durée du délai-congé déterminée ci-dessus, les salariés peuvent s'absenter 2 heures chaque jour pendant 12 jours au maximum, ou pour un volume d'heures équivalent.

Ces absences sont fixées alternativement pour moitié au gré de l'employeur, pour moitié au gré du salarié, ou suivant d'autres modalités d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Ces absences ne donnent lieu à aucune réduction de salaire.

Article 44

Indemnité de licenciement

Une indemnité sera accordée, en dehors de cas de faute grave ou lourde, aux salariés licenciés ayant au moins 1 an de présence continue dans l'entreprise.

Conformément à l'article R. 1234-2 du code du travail, cette indemnité sera calculée comme suit :

- de la première à la dixième année de présence : 1/5 du salaire mensuel par année de présence ;
- au-delà de 10 ans de présence : 1/5 + 2/15 du salaire mensuel par année de présence.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas toute prime ou gratification de caractère

annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article 45

Indemnité de départ à la retraite

Conformément à l'article D. 1237-1 du code du travail, le salarié qui quitte volontairement son emploi pour faire valoir ses droits à la retraite a droit à une indemnité de départ à la retraite fixée comme suit :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

L'employeur peut mettre à la retraite le salarié qui atteint l'âge de 65 ans (ou, s'il est supérieur, l'âge requis pour une retraite à taux plein), sous réserve de l'absence d'opposition de ce dernier, et conformément aux dispositions des articles L. 1237-5 et D. 1237-2-1 du code du travail.

Ainsi, l'employeur devra interroger par écrit le salarié, 3 mois avant qu'il atteigne l'âge de 65 ans (ou, s'il est supérieur, l'âge requis pour une retraite à taux plein), sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le salarié a 1 mois pour répondre. En cas de réponse négative, aucune mise à la retraite ne pourra être prononcée pendant une année. La même procédure s'appliquera ensuite chaque année jusqu'aux 70 ans du salarié.

La mise à la retraite d'office sans l'accord du salarié est possible à partir de l'âge de 70 ans.

Les délais-congés à respecter sont ceux de l'article 43.

Article 46

Délai d'évacuation du logement, accessoire au contrat de travail

A la date de la notification de la rupture du contrat de travail, le salarié doit évacuer le logement dont il disposait accessoirement à son contrat de travail, au plus tard à la date effective de fin de préavis.

TITRE VI

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À CHAQUE BRANCHE SPÉCIALISÉE

Horticulture et pépinière

Article 47

Demi-déplacements

Lorsque le déplacement du salarié ne durera qu'une journée, ce dernier aura droit, en plus du remboursement des frais de transport engagés, à une indemnité de panier égale à 2,5 fois le minimum garanti sauf remboursement sur frais réels justifiés.

Viticulture

Article 48

Travail de nuit des pressureurs

Chaque heure de travail effectuée par le pressureur entre 21 heures et 5 heures donne lieu à l'attribution d'une prime égale à 20 % de son salaire horaire de base ; à cette prime s'ajoute, le cas échéant, la majoration pour heures supplémentaires.

Jardiniers d'exploitations agricoles

Article 49

Logements et avantages consentis aux jardiniers

Dans le prix du logement, déterminé dans les conditions prévues à l'article 28 ci-dessus, est comprise la fourniture gratuite de l'eau.

En outre, les légumes produits par le jardinier pour son alimentation et celle de sa famille lui sont fournis gracieusement dès lors qu'ils sont produits par lui.

Article 50

Dispositions applicables aux cadres

Les dispositions de l'avenant n° 8 du 9 juillet 2003 concernant les cadres restent en vigueur jusqu'à l'extension de l'accord régional du 5 mars 2012. »

Article 2

L'annexe I est modifiée comme suit :

« ANNEXE I

Rémunérations minimales

Les salaires minimaux, base 151,67 heures par mois, sont fixés comme suit (avenant n° 22 du 25 juillet 2012) :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	1	9,40	1 425,70
	2	9,51	1 442,38
II	1	9,59	1 454,52
	2	9,69	1 469,68
III	1	9,79	1 484,85
	2	9,92	1 504,57
IV	1	10,21	1 548,55
	2	10,84	1 644,10

Article 3

L'annexe II est modifiée comme suit :

« ANNEXE II

Garantie de rémunération en cas de maladie ou d'accident (art. 40) calcul des durées d'indemnisation

Les durées d'indemnisation mentionnées à l'article 40 de la convention collective s'établissent comme suit :

ANCIENNETÉ	DURÉE D'INDEMNISATION	TAUX EN POURCENTAGE du salaire brut
1 à 6 ans	45 jours	90
6 à 11 ans	60 jours	90
11 à 16 ans	75 jours	90

ANCIENNETÉ	DURÉE D'INDEMNISATION	TAUX EN POURCENTAGE du salaire brut
16 à 21 ans	90 jours	90
21 à 26 ans	105 jours	90
26 à 31 ans	120 jours	90
Plus de 31 ans	135 jours	90

Début d'indemnisation :

- dès le 1^{er} jour d'absence en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- dès le 8^e jour d'absence en cas de maladie ou d'accident de la vie privée (accident de trajet compris). »

Article 4

Les annexes III et IV sont supprimées.

Article 5

Les organisations signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet à compter du premier jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Lyon, le 24 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165130130-000413

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
