

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



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° 2013/27 DU 27 JUILLET 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	73

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/27

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Artisanat (Meuse) : accord du 20 octobre 2004 portant création d'une commission paritaire des entreprises de moins de 50 salariés du département de la Meuse	3
Artisanat (Meuse) : avenant du 19 mars 2012 à l'accord du 20 octobre 2004 portant création d'une CPIM.....	12
Artisanat (Meuse) : avenant du 18 février 2013 à l'accord du 20 octobre 2004 portant création d'une CPIM.....	18
Bâtiment et travaux publics (Martinique [ouvriers]) : accord du 30 avril 2013 relatif à la mise en place d'un titre de travail simplifié BTP	24
Caisses d'épargne : avenant n° 1 du 30 mai 2013 à l'accord du 5 février 2009 relatif aux statuts de la caisse générale de prévoyance.....	26
Caisses d'épargne : adhésion par lettre du 10 juin 2013 du SNE CFE-CGC à l'accord du 5 février 2009 et à son avenant n° 1 du 30 mai 2013.....	45
Ciments (industrie [ingénieurs et cadres]) : accord du 5 avril 2013 relatif à la rémunération des ingénieurs et cadres.....	46
Métallurgie (Région dunkerquoise) : accord du 7 mai 2013 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux salaires effectifs garantis annuels pour l'année 2013	50
Ports et manutention (Nantes) : accord du 4 juin 2013 relatif à la prime de rendement pour l'année 2014.....	57
Retraite (salariés non cadres [ARCCO]) : avenant n° 124 du 6 juin 2013 relatif à la modification des articles 13, 14 et 22, 23 de l'annexe A.....	60
Retraite (salariés non cadres [ARCCO]) : avenant n° 125 du 6 juin 2013 relatif à la modification de l'article 29 de l'annexe A.....	63
Retraite (salariés non cadres [ARCCO]) : avenant du 6 juin 2013 relatif à la modification des délibérations 6 B, 7 B, 22 B et 27 B.....	64
Retraite et prévoyance (cadres [AGIRC]) : avenant n° A-273 du 6 juin 2013 portant modification de l'article 6 de la convention.....	66
Retraite et prévoyance (cadres [AGIRC]) : avenant n° A-274 du 6 juin 2013 portant modification des articles 12 et 13 de l'annexe I de la convention.....	68
Retraite et prévoyance (cadres [AGIRC]) : avenant du 6 juin 2013 relatif à la création de la délibération D 60	71

Accord interprofessionnel départemental

ARTISANAT (Meuse)

ACCORD DU 20 OCTOBRE 2004
PORTANT CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE DES ENTREPRISES
DE MOINS DE 50 SALARIÉS DU DÉPARTEMENT DE LA MEUSE
NOR : ASET1350830M

EXPOSÉ

Une commission paritaire meusienne pour les entreprises de moins de 50 salariés

Si le renouveau des petites entreprises est une donnée relativement acquise, l'évolution considérable du salariat durant ces deux dernières décennies mérite un angle d'approche différent. Il convient de répondre à la problématique de l'attractivité du secteur mais aussi de structurer et de stabiliser un salariat composé d'une main-d'œuvre qualifiée, employée le plus souvent en contrat à durée indéterminée et doté d'une tradition de construction de ses propres qualifications.

Pourtant ce salariat souffre d'un déficit de dialogue social et d'un manque évident d'accès aux avantages sociaux. Structurer ce salariat à partir d'une commission paritaire locale nous semble être un enjeu prépondérant pour renforcer l'attractivité des entreprises mais aussi pour stabiliser sa main-d'œuvre. Il convient de construire les premières bases de l'évolution des conditions sociales, d'espérer modifier l'image du travail, d'engendrer une autre dynamique où l'investissement en termes d'entrée, de carrière, de création et de reprise d'entreprises pourrait être intensifié.

Structurer, stabiliser et développer, c'est apporter des certitudes sur le devenir des salariés dans une économie marquée par les incertitudes. Ces entreprises de par leur adaptabilité aux fluctuations économiques, leur appartenance et leur fidélité au territoire offrent certainement des garanties remarquables.

Exemple de la construction du salariat dans l'artisanat

L'affaiblissement des corporations de métiers avec la loi Le Chapelier et la révolution industrielle annonçaient la marginalisation du secteur de l'artisanat qui perdait effectivement ses emplois au profit des grandes entreprises publiques et privées puis plus récemment des grandes administrations. En pleine mutation économique, notre société créait un nombre considérable d'emplois et donnait naissance à une activité salariale dominante.

Jusqu'aux années 70-80, l'artisanat représentait un secteur à la marge avec une proportion importante d'entreprises, limitées, le plus souvent, à l'artisan « à son compte » ou à des entreprises employant des effectifs composés d'un ou deux salariés avec autant d'apprentis.

Il faut attendre la fin des années 80 pour assister à un développement du salariat dans l'artisanat. Si ces années correspondent à une diminution sensible du nombre d'entreprises, en revanche, les entreprises employant des salariés connaissent un accroissement régulier et constant. Les effectifs

salariés de l'artisanat sont marqués par une progression spectaculaire, comme en témoignent les chiffres observés au niveau national et présentés ci-dessous dans notre département.

En Meuse :

En 1965, le répertoire des métiers de la Meuse recensait 3 246 entreprises artisanales. Ces entreprises employaient 1 956 salariés et 894 apprentis.

En 2001, le nombre d'entreprises artisanales meusiennes était proche de 2 400 et occupaient 7 551 salariés et 675 apprentis.

Depuis 1999, l'artisanat embauche 500 à 600 salariés par an et est en mesure de créer encore davantage d'emplois puisque nombre de ses offres ne sont pas satisfaites.

SOURCE INSEE ET RM 55				
Année	1965	1995	2000	2001
Effectifs salariés	1 956	5 521	6 653	7 551
Entreprises artisanales	3 246	2 750	2 400	2 332

Particularité du dialogue social dans l'artisanat

Le développement d'établissements industriels, administratifs publics et privés s'est accompagné de mouvements sociaux, d'implantations et de créations de syndicats de salariés à partir desquels se sont construites les bases de la négociation collective nationale. Pourtant, le lien entre les représentations locales et les instances nationales évoluait vers un dialogue social de plus en plus proche de l'entreprise (développement des accords atypiques comme les accords d'entreprise), de plus en plus catégoriel et peut être de moins en moins fédéré au niveau national.

Conscients d'être des laissés-pour-compte du dialogue social et des avantages sociaux, les salariés de l'artisanat ne bénéficient ni de représentations catégorielles organisées ni de sections syndicales implantées au sein de leurs entreprises. Le recours aux compétences des syndicats de salariés apparaît, bien souvent, dans le cadre de litiges. Là où le dialogue n'est plus possible, les malentendus et la méconnaissance de la juridiction sociale des uns et des autres condamne immuablement la relation de travail.

Inventer d'autres modalités de dialogue social au sein des entreprises de moins de 50 salariés

Proposer aux salariés des entreprises de moins de 50 salariés un accès aux modalités du dialogue social actuel paraît tout à fait illusoire. Il semble bien qu'il faille inventer et construire d'autres formes et d'autres conditions de dialogue.

Déjà, parce qu'il faut se rendre à l'évidence que dans les TPE la représentation syndicale est quasiment nulle et ne semble pas s'investir franchement dans le secteur de l'artisanat en particulier.

Ensuite, parce que face à un salariat important mais éparpillé et dispersé dans une multitude d'entreprises, il est impossible de s'inspirer des dispositifs bâtis historiquement au sein de la grande entreprise.

Il faut bien lui reconnaître une spécificité et construire un dialogue social sur la base d'un dispositif mutualisé avec une représentation du patronat et du salariat d'un même territoire.

La constitution d'une commission paritaire meusienne nous semble être la forme la plus adaptée pour donner naissance à un nouveau modèle de dialogue social.

Rattraper le retard pris sur l'accès aux avantages sociaux est un des principes constitutifs de la CPM (commission paritaire meusienne) et doit générer, avec son développement, une modification des représentations du patronat et du salariat des entreprises concernées.

PRÉAMBULE

- Vu le code du travail, et notamment l'article L. 132-30,
- les parties signataires du présent accord, après avoir constaté que :
- la majorité des entreprises du département de la Meuse sont composées en moyenne de peu de salariés ;
 - le chef d'entreprise travaille le plus souvent aux côtés de ses salariés dans une activité similaire, une forme de dialogue social dans ces entreprises se fait directement et quotidiennement entre le chef d'entreprise et ses salariés ;
 - la complexité croissante du droit du travail et de la formation professionnelle ainsi que la nécessité d'adapter les modes d'organisation du travail aux évolutions de l'emploi, des technologies et des besoins de la clientèle fondent la nécessité d'organiser des lieux de dialogue social appropriés ;
 - les TPE et PME sont créatrices d'emplois et peuvent connaître des difficultés de recrutement ;
 - il est nécessaire de promouvoir les emplois en développant les différents éléments du progrès économique et social pour les rendre plus attractifs et en mettant en place des garanties collectives ;
 - la promotion de la concertation interprofessionnelle départementale est nécessaire.

L'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan départemental a été invité à négocier le présent accord.

Il a été décidé :

- de créer un espace de dialogue social interprofessionnel départemental adapté ;
- que les partenaires sociaux s'engagent à construire ensemble un environnement propice à l'évolution du dialogue social dans les entreprises de moins de 50 salariés du département de la Meuse.

Article 1^{er}

Création

Les parties signataires, conformément aux dispositions de l'article L. 132-30 du code du travail, décident de créer une commission paritaire départementale pour les entreprises de moins de 50 salariés du département de la Meuse.

Article 2

Modalités et champ d'application

Les conclusions ou les actions établies par le présent accord concerneront les entreprises y souscrivant volontairement.

En aucun cas, les accords issus de la commission paritaire locale ne pourront se substituer aux accords interprofessionnels et professionnels conventionnels.

Article 3

Attributions

La commission paritaire locale :

- a) Constitue un support d'échanges d'expériences pour permettre de définir des processus d'intervention et des synthèses de constats et de résultats ;
- b) Examine les conditions destinées à favoriser la formation professionnelle ;
- c) Concourt à l'application et au suivi de conventions ou d'aménagement du temps de travail ;
- d) Peut être amenée à mettre en œuvre des actions d'information et de conseils sur les conditions d'application des dispositions législatives, réglementaires et contractuelles auprès des employeurs et des salariés ;

- e) Participe aux actions permettant la promotion et la qualification des emplois en général et de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en particulier ;
- f) Examine (dans le cadre des dispositions réglementaires) les conditions de mise en œuvre d'accords interprofessionnels sur l'égalité des droits sociaux (prévoyance, complémentaire santé, titre restaurant, chèques-vacances, épargne salariale...) ;
- g) Examine toute autre question relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés intéressés.

Article 4

Modalités de convocation

La commission paritaire des entreprises de moins de 50 salariés de la Meuse se réunit sur convocation de son président, au moins une fois par semestre ou à la demande d'une organisation syndicale de salariés ou patronale.

- a) La convocation est établie par le président de la commission paritaire meusienne en concertation avec toutes ses composantes ;
- b) Elle comporte, outre les points de l'ordre du jour, l'ensemble des documents utiles à sa préparation ;
- c) Pour délibérer valablement, un quorum de quatre membres est nécessaire. Sont membres les représentants désignés par les organisations signataires du présent accord. Toutes les modalités de décision se feront en fonction de l'annexe I ;
- d) Les financements des déplacements et des pertes de salaire des membres de la CPL (employeurs et salariés) se feront selon les modalités suivantes : une demi-journée de remboursement sur justificatifs par trimestre et par représentant et seront subordonnés à la recherche et à l'obtention préalable de moyens financiers y afférents.

Article 5

Composition

La commission paritaire des entreprises de moins de 50 salariés de la Meuse est composée :

- de chaque organisation syndicale de salariés représentative (et conforme à l'arrêté de 1966 sur les organisations représentatives) signataire disposant de deux sièges ;
- des organisations syndicales patronales représentatives signataires disposant d'un nombre de sièges égal au nombre de sièges des organisations syndicales de salariés, à se répartir équitablement entre elles ;
- de personnes qualifiées du monde de l'entreprise et de l'administration, ayant voix consultative (DDTEFP, ANPE...).

Les salariés des organisations syndicales seront protégés suivant les dispositions de l'article L. 132-30 du code du travail.

Article 6

Commission de suivi

Les signataires mettent en place une commission de suivi de l'accord destinée à examiner le fonctionnement et les difficultés de l'application de cet accord.

Cette commission proposera, si nécessaire, les modifications par avenant à mettre en œuvre afin d'atteindre une meilleure efficacité.

Article 7

Programme d'actions

Un projet de programme d'actions annuel est annexé au présent accord.

La commission de suivi sera chargée d'une évaluation annuelle du programme d'actions et proposera annuellement à la commission départementale des entreprises de moins de 50 salariés de la Meuse un programme d'actions.

Article 8

Conditions de dénonciation

Les parties signataires peuvent dénoncer l'accord. La dénonciation est notifiée, par son auteur, aux signataires de l'accord avec une durée de préavis de 3 mois qui précède la dénonciation, conformément à l'article L. 132-30 du code du travail.

Cet accord sera déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Meuse ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Verdun et de Bar-le-Duc.

Article 9

Règlement intérieur

La commission de suivi et la commission paritaire adopteront ultérieurement un règlement intérieur.

Fait à Bar-le-Duc, le 20 octobre 2004.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UPA.

Syndicats de salariés :

UD CFDT ;

UD CFE-CGC ;

UD CFTC.

ANNEXE I

MODALITÉS EN CAS DE PRISE DE DÉCISION

A l'occasion d'une décision nécessitant un vote, le collège des employeurs et des salariés doit disposer d'un nombre égal de voix.

Pour égaliser les voix dans chaque collège, la règle suivante est appliquée :

- chaque collège dispose, au total, d'un nombre de voix égal (nombre de présents du collège employeurs multiplié par le nombre de présents du collège salariés) ;
- chaque membre dispose d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

Exemple :

- nombre d'employeurs présents : 4 ;
- nombre de salariés présents : 3.

Chaque collège dispose de $4 \times 3 = 12$ voix.

Chaque membre employeur dispose de 3 voix.

Chaque membre salarié dispose de 4 voix.

ANNEXE II
PROGRAMME D' ACTIONS 2004-2005

1. Comité interentreprises

Afin d'envisager à terme une égalité des droits sociaux entre salariés des petites entreprises et des grandes entreprises, une réflexion sera menée sur la possibilité de mettre en œuvre un comité interentreprises départemental.

2. Chèques-vacances

Une action de promotion du chèque-vacances sera envisagée.

3. Chèque-déjeuner, ticket-restaurant

Une action de promotion du chèque-déjeuner et/ou du ticket-restaurant sera envisagée.

4. Commission des litiges

Afin d'éviter les litiges individuels ou collectifs pouvant aller au contentieux, la CPL mènera une réflexion sur l'opportunité de créer une commission amiable des litiges, et ceci en accord avec les branches professionnelles concernées.

Les conclusions de cette commission amiable ne peuvent entraver des recours possibles devant les juridictions compétentes.

STATUTS DU COMITÉ INTERENTREPRISES DE LA MEUSE (CIEM)

ATTRIBUTIONS

Article 1^{er}

Objet

L'objet de ce comité interentreprises de la Meuse (association loi 1901) est de mettre tout moyen en œuvre, que ce soit humain, technique ou financier, pour contribuer au fonctionnement de la commission paritaire des entreprises de moins de 50 salariés de la Meuse.

Dans ses actions, le comité est subordonné aux décisions de la commission paritaire des entreprises de moins de 50 salariés de la Meuse.

MODE DE DÉSIGNATION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Article 2

Représentants

Le conseil d'administration de l'association est constitué des membres signataires de la commission paritaire des entreprises de moins de 50 salariés de la Meuse.

CONSTITUTION DU BUREAU ET DÉSIGNATIONS DIVERSES

Article 3

Au cours de sa première réunion, le conseil d'administration désigne pour un mandat de 2 ans, selon les modalités précisées à l'article 9, le président, le vice-président, le secrétaire, le secrétaire adjoint, le trésorier et le trésorier adjoint, parmi les membres titulaires.

Le président est élu pour une période de 2 ans alternativement entre le collège employeurs et le collège salariés. Le président et le secrétaire sont obligatoirement du même collège, et le vice-président et le trésorier de l'autre collège.

Au cas où le titulaire d'un de ces postes cesse de faire partie du conseil d'administration au cours de son mandat, ou souhaite être déchargé de ses fonctions, il est procédé à son remplacement dans les mêmes formes et pour la durée du mandat restant à courir.

Article 4

Le président et les membres du conseil d'administration peuvent en outre se faire assister, avec l'accord du bureau, par toute personne compétente pouvant apporter des indications utiles sur des questions à l'ordre du jour.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Article 5

L'assemblée générale se tiendra une fois par an. Elle est seule compétente pour fixer le montant de la cotisation, modifier les statuts et fixer les orientations de l'année. Elle adopte le compte rendu moral et financier de l'exercice précédent.

Pour la première année et à titre transitoire, la cotisation est fixée par le conseil d'administration.

RÉUNIONS

Article 6

Le conseil d'administration se réunira au moins une fois par trimestre, soit au minimum quatre réunions par an. Une convocation indique la date, l'heure, le lieu et l'ordre du jour de la réunion.

Article 7

L'ordre du jour est établi par le président et le vice-président, il est communiqué par le président aux membres du conseil d'administration au moins 15 jours ouvrés avant la réunion.

Article 8

La réunion doit se poursuivre jusqu'à épuisement de l'ordre du jour. Toutefois, le conseil d'administration peut décider de renvoyer l'examen d'une ou plusieurs questions à une réunion ultérieure.

Article 9

Les délibérations du conseil d'administration donnent lieu, dans le cadre de ses attributions, à des décisions.

Les décisions sont prises selon les modalités décidées par l'annexe I de l'accord portant création d'une commission paritaire des entreprises de moins de 50 salariés de la Meuse.

Accord interprofessionnel départemental

**ARTISANAT
(Meuse)**

AVENANT DU 19 MARS 2012
À L'ACCORD DU 20 OCTOBRE 2004
PORTANT CRÉATION D'UNE CPIM
NOR : ASET1350831M

EXPOSÉ

**Commission paritaire interprofessionnelle meusienne
pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Si le renouveau des petites entreprises est une donnée relativement acquise, l'évolution considérable du salariat durant ces deux dernières décennies mérite un angle d'approche différent. Il convient de répondre à la problématique de l'attractivité du secteur mais aussi de structurer et de stabiliser un salariat composé d'une main-d'œuvre qualifiée, employée le plus souvent en contrat à durée indéterminée et doté d'une tradition de construction de ses propres qualifications.

Pourtant ce salariat souffre d'un déficit de dialogue social et d'un manque évident d'accès aux avantages sociaux. Structurer ce salariat à partir d'une commission paritaire locale nous semble être un enjeu prépondérant pour renforcer l'attractivité des entreprises mais aussi pour stabiliser sa main-d'œuvre. Il convient de construire les premières bases de l'évolution des conditions sociales, d'espérer modifier l'image du travail, d'engendrer une autre dynamique où l'investissement en termes d'entrée, de carrière, de création et de reprise d'entreprises pourrait être intensifié.

Structurer, stabiliser et développer, c'est apporter des certitudes sur le devenir des salariés dans une économie marquée par les incertitudes. Ces entreprises de par leur adaptabilité aux fluctuations économiques, leur appartenance et leur fidélité au territoire offrent certainement des garanties remarquables.

Exemple de la construction du salariat dans l'artisanat

L'affaiblissement des corporations de métiers avec la loi Le Chapelier et la révolution industrielle annonçaient la marginalisation du secteur de l'artisanat qui perdait effectivement ses emplois au profit des grandes entreprises publiques et privées puis plus récemment des grandes administrations. En pleine mutation économique, notre société créait un nombre considérable d'emplois et donnait naissance à une activité salariale dominante.

Jusqu'aux années 70-80, l'artisanat représentait un secteur à la marge avec une proportion importante d'entreprises, limitées, le plus souvent, à l'artisan « à son compte » ou à des entreprises employant des effectifs composés d'un ou deux salariés avec autant d'apprentis.

Il faut attendre la fin des années 80 pour assister à un développement du salariat dans l'artisanat. Si ces années correspondent à une diminution sensible du nombre d'entreprises, en revanche, les entreprises employant des salariés connaissent un accroissement régulier et constant. Les effectifs

salariés de l'artisanat sont marqués par une progression spectaculaire, comme en témoignent les chiffres observés au niveau national et présentés ci-dessous dans notre département.

En Meuse :

En 1965, le répertoire des métiers de la Meuse recensait 3 246 entreprises artisanales. Ces entreprises employaient 1 956 salariés et 894 apprentis.

En 2001, le nombre d'entreprises artisanales meusiennes était proche de 2 400 et occupaient 7 551 salariés et 675 apprentis.

Depuis 1999, l'artisanat embauche 500 à 600 salariés par an et est en mesure de créer encore davantage d'emplois puisque nombre de ses offres ne sont pas satisfaites.

SOURCE INSEE ET RM 55					
Année	1965	1995	2000	2001	2006
Effectifs salariés	1 956	5 521	6 653	7 551	8 000
Entreprises artisanales	3 246	2 750	2 400	2 332	2 512

Particularité du dialogue social dans l'artisanat

Le développement d'établissements industriels, administratifs publics et privés s'est accompagné de mouvements sociaux, d'implantations et de créations de syndicats de salariés à partir desquels se sont construites les bases de la négociation collective nationale. Pourtant, le lien entre les représentations locales et les instances nationales évoluait vers un dialogue social de plus en plus proche de l'entreprise (développement des accords atypiques comme les accords d'entreprise), de plus en plus catégoriel et peut être de moins en moins fédéré au niveau national.

Conscients d'être des laissés-pour-compte du dialogue social et des avantages sociaux, les salariés de l'artisanat ne bénéficient ni de représentations catégorielles organisées ni de sections syndicales implantées au sein de leurs entreprises. Le recours aux compétences des syndicats de salariés apparaît, bien souvent, dans le cadre de litiges. Là où le dialogue n'est plus possible, les malentendus et la méconnaissance de la juridiction sociale des uns et des autres condamne inévitablement la relation de travail.

Inventer d'autres modalités de dialogue social au sein des entreprises de moins de 50 salariés

Proposer aux salariés des entreprises de moins de 50 salariés un accès aux modalités du dialogue social actuel paraît tout à fait illusoire. Il semble bien qu'il faille inventer et construire d'autres formes et d'autres conditions de dialogue.

Déjà, parce qu'il faut se rendre à l'évidence que dans les TPE la représentation syndicale est quasiment nulle et ne semble pas s'investir franchement dans le secteur de l'artisanat en particulier.

Ensuite, parce que face à un salariat important mais éparpillé et dispersé dans une multitude d'entreprises, il est impossible de s'inspirer des dispositifs bâtis historiquement au sein de la grande entreprise.

Il faut bien lui reconnaître une spécificité et construire un dialogue social sur la base d'un dispositif mutualisé avec une représentation du patronat et du salariat d'un même territoire.

La constitution d'une commission paritaire meusienne nous semble être la forme la plus adaptée pour donner naissance à un nouveau modèle de dialogue social.

Rattraper le retard pris sur l'accès aux avantages sociaux est un des principes constitutifs de la CPIM et doit générer, avec son développement, une modification des représentations du patronat et du salariat des entreprises concernées.

PRÉAMBULE

Vu le code du travail, et notamment les articles L. 2234-1, L. 2234-2 et L. 2234-3, les parties signataires du présent accord, après avoir constaté que :

- la majorité des entreprises du département de la Meuse sont composées en moyenne de peu de salariés ;
- le chef d'entreprise travaille le plus souvent aux côtés de ses salariés dans une activité similaire, une forme de dialogue social dans ces entreprises se fait directement et quotidiennement entre le chef d'entreprise et ses salariés ;
- la complexité croissante du droit du travail et de la formation professionnelle ainsi que la nécessité d'adapter les modes d'organisation du travail aux évolutions de l'emploi, des technologies et des besoins de la clientèle fondent la nécessité d'organiser des lieux de dialogue social appropriés ;
- les TPE et PME sont créatrices d'emplois et peuvent connaître des difficultés de recrutement ;
- il est nécessaire de promouvoir les emplois en développant les différents éléments du progrès économique et social pour les rendre plus attractifs et en mettant en place des garanties collectives ;
- la promotion de la concertation interprofessionnelle départementale est nécessaire.

Vu la création de la CPRIA de Lorraine, le 11 juillet 2011 ;

Vu la demande d'adhésion de l'union départementale CGT, par lettre du 23 septembre 2011, il est décidé :

- de créer un espace de dialogue social interprofessionnel départemental adapté ;
- que les partenaires sociaux s'engagent à construire ensemble un environnement propice à l'évolution du dialogue social dans les entreprises de moins de 50 salariés du département de la Meuse.

Article 1^{er}

Création

Les parties signataires, conformément aux dispositions des articles L. 2234-1, L. 2234-2 et L. 2234-3 du code du travail, décident de créer une commission paritaire interprofessionnelle meusienne (CPIM).

Article 2

Modalités et champ d'application

Les conclusions ou les actions établies par le présent accord concerneront les entreprises y souscrivant volontairement.

En aucun cas, les accords issus de la commission paritaire interprofessionnelle meusienne ne pourront se substituer aux accords interprofessionnels et professionnels conventionnels.

Article 3

Attributions

La commission paritaire interprofessionnelle meusienne :

- a) Constitue un support d'échanges d'expériences pour permettre de définir des processus d'intervention et des synthèses de constats et de résultats ;
- b) Examine les conditions destinées à favoriser la formation professionnelle ;
- c) Concourt à l'application et au suivi de conventions ou d'aménagement du temps de travail ;

- d) Peut être amenée à mettre en œuvre des actions d'information et de conseils sur les conditions d'application des dispositions législatives, réglementaires et contractuelles auprès des employeurs et des salariés ;
- e) Participe aux actions permettant la promotion et la qualification des emplois en général et de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en particulier ;
- f) Examine (dans le cadre des dispositions réglementaires) les conditions de mise en œuvre d'accords interprofessionnels sur l'égalité des droits sociaux (prévoyance, complémentaire santé, titre restaurant, chèques-vacances, épargne salariale...) ;
- g) Examine toute autre question relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés intéressés.

Article 4

Modalités de convocation

La commission paritaire interprofessionnelle meusienne se réunit sur convocation de son président, au moins une fois par semestre ou à la demande d'une organisation syndicale de salariés ou patronale.

a) La convocation est établie par le président de la commission paritaire interprofessionnelle meusienne en concertation avec toutes ses composantes ;

b) Elle comporte, outre les points de l'ordre du jour, l'ensemble des documents utiles à sa préparation ;

c) Pour délibérer valablement, un quorum de quatre membres est nécessaire. Sont membres les représentants désignés par les organisations signataires du présent accord. Toutes les modalités de décision se feront en fonction de l'annexe I ;

d) Le salaire des représentants des salariés qui participent aux instances paritaires est maintenu. Les frais de déplacement et le surcoût éventuel du remplacement doivent être pris en charge tout comme l'absence des représentants employeurs.

Les pertes de salaire des membres de la commission paritaire interprofessionnelle meusienne (employeurs et salariés) se font par demi-journée sur justificatifs, et seront subordonnées à la recherche et à l'obtention préalable de moyens financiers afférents.

Dans le souci d'asseoir une véritable représentation des petites et moyennes entreprises, notamment de l'artisanat, les parties conviennent de faciliter la présence de représentants salariés et employeurs à la commission paritaire interprofessionnelle meusienne.

L'absence des salariés ne doit pas porter préjudice à la bonne marche des entreprises, et les éléments du contrat de travail des salariés porteurs de mandat ou ayant une fonction syndicale ne doivent pas être remis en cause.

La discrimination du fait de l'exercice d'un mandat syndical est prohibée.

En cas de procédure de licenciement, la commission paritaire émet un avis sur l'éventuel lien entre le mandat exercé et le licenciement projeté.

Article 5

Composition

La commission paritaire interprofessionnelle meusienne est composée :

- de chaque organisation syndicale de salariés représentative signataire disposant de deux sièges ;
- des organisations syndicales patronales représentatives signataires disposant d'un nombre de sièges égal au nombre de sièges des organisations syndicales de salariés, à se répartir équitablement entre elles ;
- de personnes qualifiées du monde de l'entreprise et de l'administration, ayant voix consultative (DIRECCTE, Pôle emploi...).

Les salariés des organisations syndicales seront protégés suivant les dispositions des articles L. 2234-1, L. 2234-2 et L. 2234-3 du code du travail.

Article 6

Commission de suivi

Les signataires mettent en place une commission de suivi de l'accord destinée à examiner le fonctionnement et les difficultés de l'application de cet accord. Cette commission proposera, si nécessaire, les modifications par avenant à mettre en œuvre afin d'atteindre une meilleure efficacité.

Article 7

Programme d'actions

La commission paritaire interprofessionnelle meusienne présente chaque année un projet de programme d'actions annuel élaboré lors de l'assemblée générale du CIEM.

L'assemblée générale aura à se prononcer sur le rapport d'activité.

Article 8

Conditions de dénonciation

Les parties signataires peuvent dénoncer l'accord. La dénonciation est notifiée, par son auteur, aux signataires de l'accord avec une durée de préavis de 3 mois qui précède la dénonciation, conformément aux articles L. 2234-1, L. 2234-2 et L. 2234-3 du code du travail.

Cet accord sera déposé auprès de la DIRECCTE, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Verdun et de Bar-le-Duc et au ministère du travail pour y être enregistré.

Article 9

Règlement intérieur

La commission paritaire interprofessionnelle meusienne pourra adopter un règlement intérieur.

Fait à Bar-le-Duc, le 19 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UPA.

Syndicats de salariés :

UD CFTC ;

UD CGT ;

UD CFDT ;

UD CFE-CGC.

ANNEXE I

MODALITÉS DE VOTE EN CAS DE PRISE DE DÉCISION

A l'occasion d'une décision nécessitant un vote, le collège des employeurs et des salariés doit disposer d'un nombre égal de voix.

Pour égaliser les voix dans chaque collège, la règle suivante est appliquée :

- chaque collège dispose au total, d'un nombre de voix égal (nombre de présents du collège employeurs multiplié par le nombre de présents du collège salariés) ;
- chaque membre disposant d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

Exemple :

- nombre d'employeurs présents : 4 ;
- nombre de salariés présents : 3.

Chaque collège dispose de $4 \times 3 = 12$ voix.

Chaque membre employeur dispose de 3 voix.

Chaque membre salarié dispose de 4 voix.

Accord interprofessionnel départemental

**ARTISANAT
(Meuse)**

AVENANT DU 18 FÉVRIER 2013
À L'ACCORD DU 20 OCTOBRE 2004
PORTANT CRÉATION D'UNE CPIM
NOR : ASET1350832M

EXPOSÉ

**Commission paritaire interprofessionnelle meusienne
pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Si le renouveau des petites entreprises est une donnée relativement acquise, l'évolution considérable du salariat durant ces deux dernières décennies mérite un angle d'approche différent. Il convient de répondre à la problématique de l'attractivité du secteur mais aussi de structurer et de stabiliser un salariat composé d'une main-d'œuvre qualifiée, employée le plus souvent en contrat à durée indéterminée, et doté d'une tradition de construction de ses propres qualifications.

Pourtant ce salariat souffre d'un déficit de dialogue social et d'un manque évident d'accès aux avantages sociaux. Structurer ce salariat à partir d'une commission paritaire locale nous semble être un enjeu prépondérant pour renforcer l'attractivité des entreprises mais aussi pour stabiliser sa main-d'œuvre. Il convient de construire les premières bases de l'évolution des conditions sociales, d'espérer modifier l'image du travail, d'engendrer une autre dynamique où l'investissement en termes d'entrée, de carrière, de création et de reprise d'entreprises pourrait être intensifié.

Structurer, stabiliser et développer, c'est apporter des certitudes sur le devenir des salariés dans une économie marquée par les incertitudes. Ces entreprises de par leur adaptabilité aux fluctuations économiques, leur appartenance et leur fidélité au territoire offrent certainement des garanties remarquables.

Exemple de la construction du salariat dans l'artisanat

L'affaiblissement des corporations de métiers avec la loi Le Chapelier et la révolution industrielle annonçaient la marginalisation du secteur de l'artisanat qui perdait effectivement ses emplois au profit des grandes entreprises publiques et privées puis plus récemment des grandes administrations. En pleine mutation économique, notre société créait un nombre considérable d'emplois et donnait naissance à une activité salariale dominante.

Jusqu'aux années 70-80, l'artisanat représentait un secteur à la marge avec une proportion importante d'entreprises, limitées, le plus souvent, à l'artisan « à son compte » ou à des entreprises employant des effectifs composés d'un ou deux salariés avec autant d'apprentis.

Il faut attendre la fin des années 80 pour assister à un développement du salariat dans l'artisanat. Si ces années correspondent à une diminution sensible du nombre d'entreprises, en revanche, les entreprises employant des salariés connaissent un accroissement régulier et constant. Les effectifs

salariés de l'artisanat sont marqués par une progression spectaculaire, comme en témoignent les chiffres observés au niveau national et présentés ci-dessous dans notre département.

En Meuse :

En 1965, le répertoire des métiers de la Meuse recensait 3 246 entreprises artisanales. Ces entreprises employaient 1 956 salariés et 894 apprentis.

En 2001, le nombre d'entreprises artisanales meusiennes était proche de 2 400 et occupaient 7 551 salariés et 675 apprentis.

Depuis 1999, l'artisanat embauche 500 à 600 salariés par an et est en mesure de créer encore davantage d'emplois puisque nombre de ses offres ne sont pas satisfaites.

SOURCE INSEE ET RM 55						
Année	1965	1995	2000	2001	2006	2011
Effectifs salariés	1 956	5 521	6 653	7 551	8 000	8 150
Entreprises artisanales	3 246	2 750	2 400	2 332	2 512	2 598

Particularité du dialogue social dans l'artisanat

Le développement d'établissements industriels, administratifs publics et privés s'est accompagné de mouvements sociaux, d'implantations et de créations de syndicats de salariés à partir desquels se sont construites les bases de la négociation collective nationale. Pourtant, le lien entre les représentations locales et les instances nationales évoluait vers un dialogue social de plus en plus proche de l'entreprise (développement des accords atypiques comme les accords d'entreprise), de plus en plus catégoriel et peut être de moins en moins fédéré au niveau national.

Conscients d'être des laissés-pour-compte du dialogue social et des avantages sociaux, les salariés de l'artisanat ne bénéficient ni de représentations catégorielles organisées ni de sections syndicales implantées au sein de leurs entreprises. Le recours aux compétences des syndicats de salariés apparaît, bien souvent, dans le cadre de litiges. Là où le dialogue n'est plus possible, les malentendus et la méconnaissance de la juridiction sociale des uns et des autres condamne inévitablement la relation de travail.

Inventer d'autres modalités de dialogue social au sein des entreprises de moins de 50 salariés

Proposer aux salariés des entreprises de moins de 50 salariés un accès aux modalités du dialogue social actuel paraît tout à fait illusoire. Il semble bien qu'il faille inventer et construire d'autres formes et d'autres conditions de dialogue.

Déjà, parce qu'il faut se rendre à l'évidence que dans les TPE la représentation syndicale est quasiment nulle et ne semble pas s'investir franchement dans le secteur de l'artisanat en particulier.

Ensuite, parce que face à un salariat important mais éparpillé et dispersé dans une multitude d'entreprises, il est impossible de s'inspirer des dispositifs bâtis historiquement au sein de la grande entreprise.

Il faut bien lui reconnaître une spécificité et construire un dialogue social sur la base d'un dispositif mutualisé avec une représentation du patronat et du salariat d'un même territoire.

La constitution d'une commission paritaire meusienne nous semble être la forme la plus adaptée pour donner naissance à un nouveau modèle de dialogue social.

Rattraper le retard pris sur l'accès aux avantages sociaux est un des principes constitutifs de la CPIM et doit générer, avec son développement, une modification des représentations du patronat et du salariat des entreprises concernées.

PRÉAMBULE

Vu le code du travail, et notamment les articles L. 2234-1, L. 2234-2 et L. 2234-3,
les parties signataires du présent accord, après avoir constaté que :

- la majorité des entreprises du département de la Meuse sont composées en moyenne de peu de salariés ;
- le chef d'entreprise travaille le plus souvent aux côtés de ses salariés dans une activité similaire, une forme de dialogue social dans ces entreprises se fait directement et quotidiennement entre le chef d'entreprise et ses salariés ;
- la complexité croissante du droit du travail et de la formation professionnelle ainsi que la nécessité d'adapter les modes d'organisation du travail aux évolutions de l'emploi, des technologies et des besoins de la clientèle fondent la nécessité d'organiser des lieux de dialogue social appropriés ;
- les TPE et PME sont créatrices d'emplois et peuvent connaître des difficultés de recrutement ;
- il est nécessaire de promouvoir les emplois en développant les différents éléments du progrès économique et social pour les rendre plus attractifs et en mettant en place des garanties collectives ;
- la promotion de la concertation interprofessionnelle départementale est nécessaire ;

Vu la création de la CPRIA de Lorraine, le 11 juillet 2011 ;
Vu la demande d'adhésion de l'UD CGT, par lettre du 23 septembre 2011 ;
Vu l'avenant du 19 mars 2012 à l'accord du 20 octobre 2004 ;
Vu la demande d'adhésion de l'UD CGT-FO, par lettre du 16 mai 2012,

il a été décidé :

- de créer un espace de dialogue social interprofessionnel départemental adapté ;
- que les partenaires sociaux s'engagent à construire ensemble un environnement propice à l'évolution du dialogue social dans les entreprises de moins de 50 salariés du département de la Meuse.

Article 1^{er}

Création

Les parties signataires, conformément aux dispositions des articles L. 2234-1, L. 2234-2 et L. 2234-3 du code du travail, décident de créer une commission paritaire interprofessionnelle meusienne (CPIM).

Article 2

Modalités et champ d'application

Les conclusions ou les actions établies par le présent accord concerneront les entreprises y souscrivant volontairement.

En aucun cas, les accords issus de la commission paritaire interprofessionnelle meusienne ne pourront se substituer aux accords interprofessionnels et professionnels conventionnels.

Article 3

Attributions

La commission paritaire interprofessionnelle meusienne :

- a) Constitue un support d'échanges d'expériences pour permettre de définir des processus d'intervention et des synthèses de constats et de résultats ;
- b) Examine les conditions destinées à favoriser la formation professionnelle ;
- c) Concourt à l'application et au suivi de conventions ou d'aménagement du temps de travail ;

- d) Peut être amenée à mettre en œuvre des actions d'information et de conseils sur les conditions d'application des dispositions législatives, réglementaires et contractuelles auprès des employeurs et des salariés ;
- e) Participe aux actions permettant la promotion et la qualification des emplois en général et de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en particulier ;
- f) Examine (dans le cadre des dispositions réglementaires) les conditions de mise en œuvre d'accords interprofessionnels sur l'égalité des droits sociaux (prévoyance, complémentaire santé, titre restaurant, chèques-vacances, épargne salariale...) ;
- g) Examine toute autre question relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés intéressés.

Article 4

Modalités de convocation

La commission paritaire interprofessionnelle meusienne se réunit sur convocation de son président, au moins une fois par semestre ou à la demande d'une organisation syndicale de salariés ou patronale.

a) La convocation est établie par le président de la commission paritaire interprofessionnelle meusienne en concertation avec toutes ses composantes ;

b) Elle comporte, outre les points de l'ordre du jour, l'ensemble des documents utiles à sa préparation ;

c) Pour délibérer valablement, un quorum de quatre membres est nécessaire. Sont membres les représentants désignés par les organisations signataires du présent accord. Toutes les modalités de décision se feront en fonction de l'annexe I ;

d) Le salaire des représentants des salariés qui participent aux instances paritaires est maintenu. Les frais de déplacement et le surcoût éventuel du remplacement doivent être pris en charge tout comme l'absence des représentants employeurs.

Les pertes de salaire des membres de la commission paritaire interprofessionnelle meusienne (employeurs et salariés) se font par demi-journée sur justificatifs, et seront subordonnées à la recherche et à l'obtention préalable de moyens financiers y afférents.

Dans le souci d'asseoir une véritable représentation des petites et moyennes entreprises, notamment de l'artisanat, les parties conviennent de faciliter la présence de représentants salariés et employeurs à la commission paritaire interprofessionnelle meusienne.

L'absence des salariés ne doit pas porter préjudice à la bonne marche des entreprises, et les éléments du contrat de travail des salariés porteurs de mandat ou ayant une fonction syndicale ne doivent pas être remis en cause.

La discrimination du fait de l'exercice d'un mandat syndical est prohibée.

En cas de procédure de licenciement, la commission paritaire émet un avis sur l'éventuel lien entre le mandat exercé et le licenciement projeté.

Article 5

Composition

La commission paritaire interprofessionnelle meusienne est composée :

- de chaque organisation syndicale de salariés représentative signataire disposant de deux sièges ;
- des organisations syndicales patronales représentatives signataires disposant d'un nombre de sièges égal au nombre de sièges des organisations syndicales de salariés, à se répartir équitablement entre elles ;
- de personnes qualifiées du monde de l'entreprise et de l'administration, ayant voix consultative (DIRECCTE, Pôle emploi...).

Les salariés des organisations syndicales seront protégés suivant les dispositions des articles L. 2234-1, L. 2234-2 et L. 2234-3 du code du travail.

Article 6

Commission de suivi

Les signataires mettent en place une commission de suivi de l'accord destinée à examiner le fonctionnement et les difficultés de l'application de cet accord.

Cette commission proposera, si nécessaire, les modifications par avenant à mettre en œuvre afin d'atteindre une meilleure efficacité.

Article 7

Programme d'actions

La commission paritaire interprofessionnelle meusienne présente chaque année un projet de programme d'actions annuel élaboré lors de l'assemblée générale du CIEM.

L'assemblée générale aura à se prononcer sur le rapport d'activité.

Article 8

Conditions de dénonciation

Les parties signataires peuvent dénoncer l'accord. La dénonciation est notifiée, par son auteur, aux signataires de l'accord avec une durée de préavis de 3 mois qui précède la dénonciation, conformément aux articles L. 2234-1, L. 2234-2 et L. 2234-3 du code du travail.

Cet accord sera déposé auprès de la DIRECCTE, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Verdun et de Bar-le-Duc et au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social pour y être enregistré.

Article 9

Règlement intérieur

La commission paritaire interprofessionnelle meusienne pourra adopter un règlement intérieur.

Fait à Bar-le-Duc, le 18 février 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UPA.

Syndicats de salariés :

UD CFTC ;

UD CGT ;

UD CFDT ;

UD CFE-CGC ;

UD CGT-FO.

ANNEXE I

MODALITÉS DE VOTE EN CAS DE PRISE DE DÉCISION

A l'occasion d'une décision nécessitant un vote, le collège des employeurs et des salariés doit disposer d'un nombre égal de voix.

Pour égaliser les voix dans chaque collège, la règle suivante est appliquée :

- chaque collège dispose, au total, d'un nombre de voix égal (nombre de présents du collège employeurs multiplié par le nombre de présents du collège salariés) ;
- chaque membre disposant d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

Exemple :

- nombre d'employeurs présents : 4 ;
- nombre de salariés présents : 3.

Chaque collège dispose de $4 \times 3 = 12$ voix.

Chaque membre employeur dispose de 3 voix.

Chaque membre salarié dispose de 4 voix.

Convention collective départementale

**IDCC : 749. – BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS
(Martinique)
(28 décembre 1973)**

(Etendue par arrêté du 16 mars 1976,
Journal officiel du 5 mai 1976)

**ACCORD DU 30 AVRIL 2013
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN TITRE DE TRAVAIL SIMPLIFIÉ BTP**

NOR : ASET1350833M
IDCC : 749

Entre :

La CAPEB 972 ;

Le CNATP ;

Le SEBTPAM,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CST Martinique ;

La CGT Martinique ;

La FTC CGT-FS Martinique,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le secteur du BTP est frappé, en Martinique, depuis près de 5 ans, par une crise sans précédent qui a entraîné un recul de 30 % de l'activité, des centaines de licenciements et de liquidations d'entreprises.

Face à cette situation, les partenaires sociaux de la profession ont mené des actions communes visant à obtenir des autorités l'adoption de mesures concertées pour une relance de l'activité. Dans le cours de ces démarches, ils ont également souligné, devant les représentants de l'Etat et des collectivités territoriales, l'impérieuse nécessité d'une meilleure régulation du marché de la construction et, notamment, d'une lutte déterminée contre le travail illégal et toutes les pratiques visant à contourner le cadre légal et conventionnel de l'activité salariée dans le BTP ou à fausser la concurrence entre les entreprises.

Ils considèrent que la mise en place d'un titre de travail simplifié, spécifique au BTP et à la gestion duquel la profession serait associée par l'intermédiaire de sa caisse de congés payés, constituerait, à la fois, un moyen efficace de prévention du travail illégal et un outil de simplification administrative au bénéfice des petites entreprises en même temps qu'un indiscutable soutien à l'emploi.

En conséquence, les parties arrêtent ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans le cadre de la convention n° 12-DDSJ-001 du 17 décembre 2012, passée entre le conseil régional de Martinique et le SEBTPAM pour l'accompagnement des organisations professionnelles et syndicales dans l'organisation d'une table ronde pour la régulation et la relance de l'activité du BTP en Martinique, un volet sera consacré à la mise en place d'un titre de travail simplifié spécifique au BTP.

Article 2

Les signataires demandent au conseil régional et à l'Etat de pourvoir au financement des études préalables ou expérimentations nécessaires à ce projet et d'en soutenir la réalisation sur le terrain législatif et réglementaire.

Fait à Fort-de-France, le 30 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif national

CAISSE D'ÉPARGNE

AVENANT N° 1 DU 30 MAI 2013

À L'ACCORD DU 5 FÉVRIER 2009

RELATIF AUX STATUTS DE LA CAISSE GÉNÉRALE DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1350839M

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'évolution statutaire de la caisse générale de prévoyance des caisses d'épargne, ci-après dénommée « CGP », entreprise en 2013.

Le présent accord constitue un accord de révision de l'accord collectif national du 5 février 2009 sur les statuts de la caisse générale de prévoyance des caisses d'épargne.

Article 1^{er}

Les statuts de la CGP sont modifiés conformément au texte annexé qui reprend, dans un souci de lisibilité, l'ensemble des dispositions de ces statuts modifiés.

Les statuts de la CGP figurant en annexe prennent effet à compter du 1^{er} juillet 2013.

Article 2

Les parties signataires prennent acte que toute modification ultérieure des statuts de la caisse générale de prévoyance relève exclusivement de la compétence de l'assemblée générale de la caisse générale de prévoyance conformément aux articles R. 931-3-29 *c* et R. 931-3-41 du code de la sécurité sociale.

Article 3

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au lendemain de son dépôt.

Article 4

Révision et dénonciation

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires.

Article 5

Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé par l'organe central en double exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

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

Fait à Paris, le 30 mai 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

BPCE.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

UNSA unifié.

STATUTS DE LA CGP

TITRE I^{ER}

FORMATION, OBJET ET COMPOSITION DE L'INSTITUTION

Article 1^{er}

Dénomination

La caisse générale de prévoyance des caisses d'épargne (CGP) est une institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale et, d'une manière générale, par tous les textes législatifs ou réglementaires applicables aux institutions de prévoyance. La CGP est dotée de la personnalité civile dans les conditions prévues aux articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Elle est autorisée, par arrêtés ministériels, à réaliser les opérations relevant des branches suivantes :

1. Accidents ;
2. Maladie ;
20. Vie-décès ;
26. Opérations à caractère collectif.

Article 2

Objet de l'institution

L'institution a pour objet :

- d'assurer la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'incapacité ;
- de couvrir les risques de dommages corporels liés aux accidents et à la maladie ;
- de constituer des avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière ;
- de faire appel à l'épargne en vue de la capitalisation et de contracter à cet effet des engagements déterminés ;
- de mettre en œuvre une action sociale au profit de ses membres participants et de leurs ayants droit ;
- de servir toutes autres prestations classées dans les branches pour lesquelles elle a reçu un agrément.

Dans le cadre de cet objet, la CGP peut notamment :

- passer des conventions de gestion avec tout organisme susceptible de concourir à la réalisation de son objet social ;
- souscrire tout contrat ou convention auprès d'une autre institution de prévoyance ou union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, d'une mutuelle régie par le code de la mutualité ou d'une entreprise régie par le code des assurances ;
- céder tout ou partie des risques qu'elle couvre ou des avantages qu'elle constitue à un ou plusieurs organismes pratiquant la réassurance ;
- accepter en réassurance les risques et engagements mentionnés au second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale ;
- assurer la gestion administrative, technique et financière de régimes de prévoyance, d'épargne ou de retraite, dans le cadre de conventions passées avec un organisme d'assurance, une institution de prévoyance ou un organisme mutualiste ;

- recourir à un ou plusieurs intermédiaires d'assurance ou de réassurance, tels que visés au titre I^{er} du livre V du code des assurances ;
- déléguer la gestion totale ou partielle de contrats collectifs à un intermédiaire d'assurance ou de réassurance, conformément aux règles issues du code de la sécurité sociale.

Article 3

Siège

Le siège de l'institution est situé 30, place d'Italie, 75013 Paris.

Le conseil d'administration peut décider du déplacement du siège social dans le même département ou dans un département limitrophe, sous réserve de ratification de cette décision par l'assemblée générale.

Article 4

Durée

L'institution est fondée pour une durée illimitée. La fusion, scission ou dissolution de l'institution peut être prononcée et réalisée conformément aux dispositions des présents statuts.

Article 5

Composition

L'institution comprend des membres adhérents et des membres participants.

Les membres adhérents sont les entreprises ayant adhéré à un règlement de l'institution ou souscrit un contrat auprès de celle-ci.

Toute demande d'adhésion au règlement ou au contrat de l'institution fait l'objet d'une approbation par le conseil d'administration.

Les membres participants sont :

- les salariés des membres adhérents remplissant les conditions d'une affiliation à l'institution en application de l'un de ses règlements ou contrats sur la base des dispositions des articles L. 932-1 et L. 932-14 du code de la sécurité sociale ;
- les anciens salariés de membres adhérents ainsi que leurs ayants droit qui sont affiliés à l'institution sur la base des dispositions de l'article L. 932-14 du code de la sécurité sociale ;
- les salariés, anciens salariés de membres adhérents et leurs ayants droit à compter de la date à laquelle l'institution a liquidé la ou les prestations auxquelles ils ont droit.

TITRE II

STRUCTURE ET ORGANISATION FINANCIÈRES

Article 6

Sections financières

Les opérations relatives aux divers règlements ou contrats collectifs sont retracées dans des sections financières distinctes.

Article 7

Recettes

Les recettes de la CGP sont notamment constituées par les :

- cotisations des participants ;
- contributions des entreprises ;
- revenus du patrimoine constituant l'actif de l'institution ;
- transferts de fonds attribués au titre des réassurances et des reprises d'activité ;
- dons, legs et toutes autres ressources non interdites par la loi.

Article 8

Dépenses

Les dépenses de la CGP comprennent notamment :

- les frais de gestion et d’administration de l’institution ;
- toutes sommes destinées à faire face aux charges correspondant aux opérations visées à l’article 2 ;
- les sommes versées au titre du fonds social ;
- les transferts de fonds versés au titre des réassurances.

Article 9

Fonds d’établissement

Le fonds d’établissement, au sens de l’article R. 931-1-6 du code de la sécurité sociale, est de 160 389 833,38 €.

Article 10

Exercice social

L’exercice social commence le 1^{er} janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

Article 11

Commissaire aux comptes

Le contrôle de l’institution est exercé par un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant nommés pour six exercices par l’assemblée générale, conformément aux dispositions de l’article L. 931-13 du code de la sécurité sociale.

Préalablement à leur désignation, l’autorité de contrôle prudentiel est saisie pour avis de toute proposition de nomination ou de renouvellement du mandat des commissaires aux comptes ; en l’absence de réponse dans un délai de 2 mois, l’avis de l’autorité de contrôle prudentiel est réputé favorable.

Les commissaires aux comptes sont convoqués à toute assemblée générale au plus tard lors de la convocation des membres de celle-ci. Ils sont convoqués, s’il y a lieu, à une réunion du conseil d’administration en même temps que les administrateurs eux-mêmes. La convocation des commissaires aux comptes est faite par lettre recommandée avec demande d’avis de réception.

Conformément aux dispositions de l’article R. 931-3-42 du code de la sécurité sociale, lorsque les circonstances le justifient, l’assemblée générale peut être convoquée par les commissaires aux comptes. Dans ce cas, le commissaire aux comptes ne peut convoquer l’assemblée générale qu’après avoir vainement requis sa convocation du président du conseil d’administration ou, en cas d’empêchement de ce dernier, du vice-président par lettre recommandée avec demande d’avis de réception.

TITRE III

ADMINISTRATION

CHAPITRE I^{ER}

COMPOSITION DU CONSEIL D’ADMINISTRATION

Article 12

Composition du conseil d’administration

L’institution est administrée par un conseil d’administration paritaire, conformément à l’article R. 931-3-2 du code de la sécurité sociale, composé de trente membres, personnes physiques, répartis en deux collèges :

- le collège des membres participants ;
- le collège des membres adhérents.

12.1. Collège des membres participants

Le collège des membres participants est composé de quinze administrateurs représentant les membres participants.

Quatorze administrateurs représentant les membres participants sont désignés parmi les membres participants par les organisations syndicales de salariés représentatives, dans le champ de l'ensemble des entreprises adhérentes de l'institution. L'appréciation de la représentativité, pour la composition du conseil d'administration, dans le champ de l'ensemble des entreprises adhérentes de l'institution est effectuée selon les critères retenus par le code du travail.

Les quatorze sièges sont répartis entre les organisations syndicales de salariés ; la répartition s'effectue sur la base des résultats (nombre de voix obtenues au 1^{er} tour) des dernières élections des comités d'entreprise et d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel des entreprises adhérentes de l'institution telles que connues au 31 décembre de l'année qui précède la désignation ou le renouvellement des mandats des administrateurs, par application de la représentation proportionnelle au plus fort reste.

Un administrateur représentant les membres participants est élu parmi les membres participants lors d'une assemblée générale par les délégués membres de son collège.

12.2. Collège des membres adhérents

Le collège des membres adhérents est composé de quinze administrateurs représentant les membres adhérents.

Quatorze administrateurs représentant les membres adhérents sont désignés parmi les membres participants représentant les membres adhérents par les organisations patronales auxquelles ils appartiennent.

Les quatorze sièges sont répartis à proportion du nombre des membres participants de chaque entreprise adhérente. La répartition des sièges entre les organisations patronales s'effectue sur la base des effectifs des entreprises au 31 décembre de l'année précédant la désignation ou le renouvellement des mandats des administrateurs, par application de la représentation proportionnelle au plus fort reste.

Un administrateur représentant les membres adhérents est élu parmi les membres participants représentant les membres adhérents lors d'une assemblée générale par les délégués membres de son collège.

Article 13

Désignation des administrateurs

Le processus de désignation débute 3 mois avant la date fixée pour la mise en place ou le renouvellement des membres du conseil d'administration.

13.1. Administrateurs représentant les membres participants

L'institution détermine les organisations syndicales de salariés représentatives, au conseil d'administration, dans le champ de l'ensemble des entreprises adhérentes de l'institution et le nombre de représentants devant être désignés par chaque organisation afin de procéder à la répartition prévue à l'article 12. Elle demande à chaque organisation représentative ainsi déterminée de lui adresser la liste des administrateurs proposés.

Les organisations syndicales veillent, par les désignations qu'elles opèrent, à assurer la représentativité de l'ensemble des membres participants de l'institution ; elles doivent veiller à désigner les administrateurs de façon à parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes.

13.2. Administrateurs représentant les membres adhérents

L'institution demande à toutes les entreprises adhérentes d'indiquer l'organisation patronale à laquelle elles appartiennent. Après avoir réparti les sièges entre les organisations selon les modalités prévues par l'article 12, elle demande à chaque organisation de lui adresser la liste des administrateurs proposés.

Les organisations patronales veillent, par les désignations qu'elles opèrent, à assurer la représentativité de l'ensemble des membres participants de l'institution ; elles doivent veiller à désigner les administrateurs de façon à parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes.

13.3. Désignation des administrateurs suppléants

Dans chaque collège, des administrateurs suppléants sont désignés en même temps et dans les mêmes conditions que les administrateurs titulaires, sans pouvoir excéder le nombre d'administrateurs titulaires.

Un administrateur suppléant siège au conseil d'administration en l'absence de l'administrateur titulaire qu'il remplace.

Article 14

Election des administrateurs (titulaires et suppléants)

Le processus d'élection se déroule tous les 4 ans à l'assemblée générale précédant le renouvellement des mandats des membres du conseil d'administration.

Les déclarations de candidatures aux fonctions d'administrateur (titulaire et suppléant) doivent être adressées au siège de l'institution par lettre recommandée avec avis de réception. Le conseil d'administration fixe la date limite de dépôt des candidatures, celle-ci ne peut pas être inférieure à 20 jours francs avant la date de l'assemblée générale.

Pour être éligible au conseil d'administration, chaque membre du duo de candidats (titulaire et suppléant) doit remplir les conditions fixées à l'article 16 des statuts. L'acte de candidature doit être accompagné des éléments permettant de vérifier le respect de ces conditions d'admission. Le conseil d'administration fixe la liste des pièces à fournir. Les duos de candidats, dont la candidature ne peut pas être retenue, en sont informés par courrier adressé au candidat titulaire.

Sous réserve des dispositions inscrites aux présents statuts et dans le respect des dispositions légales et réglementaires, les candidats aux fonctions d'administrateur sont élus à bulletin secret au scrutin uninominal à un tour par les délégués membres de leur collège. En cas d'égalité de suffrages, le candidat titulaire le plus jeune est élu.

Article 15

Recours à des personnalités extérieures

Pour l'aider dans ses travaux, le conseil d'administration peut faire appel à des personnalités ne faisant pas partie du conseil d'administration et expertes dans un domaine, afin de l'éclairer sur les décisions qu'il doit prendre.

Article 16

Conditions d'admission à la fonction d'administrateur

Chaque administrateur doit notamment :

- être membre participant de l'institution ;
- être majeur et jouir de ses droits civiques dans les conditions posées aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral ;
- être âgé au maximum de 68 ans ;
- ne pas avoir fait l'objet d'une des condamnations ou mesures prévues à l'article L. 931-9 du code de la sécurité sociale ;

- ne pas avoir été commissaire aux comptes de l’institution ou associé, actionnaire, dirigeant d’une société de commissaires aux comptes, sauf à l’expiration d’un délai de 5 ans après la cessation de ses fonctions ;
- ne pas appartenir simultanément à plus de quatre conseils d’administration d’institution de prévoyance et d’unions d’institutions de prévoyance ;
- ne pas être ou devenir salarié de l’institution, d’un groupement dont l’institution est membre ou d’une personne morale liée directement ou indirectement à l’institution par convention, sauf à l’expiration d’une période de 3 ans à compter de la fin de son mandat ;
- ne pas avoir été salarié de l’institution ou d’une personne morale liée directement ou indirectement à l’institution par convention, sauf à l’expiration d’une durée de 3 ans à compter de la rupture de son contrat de travail. Tout candidat au poste d’administrateur doit faire connaître au conseil d’administration les autres fonctions qu’il exerce à cette date.

Toute nomination intervenue en violation des deux derniers points est nulle. Cette nullité n’entraîne pas celle des délibérations auxquelles a pris part l’administrateur irrégulièrement nommé.

Article 17

Durée du mandat

La durée du mandat d’administrateur, titulaire ou suppléant, est de 4 ans renouvelables. Les fonctions d’administrateur prennent fin à l’issue de la réunion de l’assemblée générale ordinaire ayant statué sur les comptes de l’exercice écoulé et tenue dans l’année au cours de laquelle expire le mandat dudit administrateur.

Le mandat de l’administrateur atteignant la limite d’âge prévue à l’article 16 ci-dessus prend fin à la date de son 69^e anniversaire.

Les fonctions d’administrateur prennent également fin automatiquement en cas de décès, démission et lorsque celui-ci cesse d’être participant de l’institution ou représentant d’une entreprise adhérente, ou lorsque son mandat lui est retiré par l’organisation qui l’a désigné.

Article 18

Vacance

Lorsqu’un administrateur cesse de faire partie du conseil d’administration en cours de mandat par suite notamment de décès, atteinte de la limite d’âge, démission, perte de la qualité de membre de l’institution, démission de l’organisation représentée ou retrait du mandat par l’organisation intéressée, son remplaçant est désigné par l’organisation dont il est issu, conformément aux dispositions de l’article 12 ci-dessus, dans un délai maximum de 4 mois et au plus tard à la prochaine réunion du conseil d’administration à la diligence de l’organisation concernée. Le mandat du nouvel administrateur court pour la durée restant à courir du mandat de son prédécesseur.

S’il s’agit d’un administrateur élu – et qu’il est administrateur titulaire – celui-ci est remplacé par son suppléant. En cas de vacance d’un poste d’administrateur élu (titulaire et suppléant) en cours de mandat, il est convenu de nommer les candidats (titulaire et suppléant) ayant obtenu le plus grand nombre de suffrages lors de la dernière élection. A défaut, il sera procédé lors de la prochaine assemblée générale à une nouvelle élection. Le mandat du nouvel administrateur court pour la durée restant à courir du mandat de son prédécesseur.

CHAPITRE II

BUREAU

Article 19

Composition

Lors de sa première réunion, le conseil d’administration nomme en son sein, parmi les administrateurs titulaires, pour 2 ans, les membres du bureau.

A titre exceptionnel, le premier bureau sera constitué pour 1 an et les mandats de membres de ce bureau s'achèveront à l'issue de l'assemblée générale approuvant les comptes de l'exercice 2013.

Le bureau est composé paritairement. Il comprend un membre désigné par chaque organisation syndicale de salariés siégeant au conseil d'administration et autant de membres représentant les membres adhérents désignés par les organisations patronales.

Le bureau ainsi constitué comprend le président et le vice-président du conseil d'administration et le président du comité d'audit.

En cas de vacance d'un poste de membre du bureau en cours de mandat par suite notamment de décès, atteinte de la limite d'âge, démission, perte de la qualité de membre de l'institution, démission de l'organisation représentée ou retrait du mandat par l'organisation intéressée, son remplaçant est nommé au sein du même collège lors d'une prochaine réunion du conseil d'administration conformément aux dispositions ci-dessus. Le membre ainsi désigné achève le mandat de son prédécesseur.

Article 20

Attributions

Le bureau prépare les réunions du conseil d'administration. Le bureau procède à l'étude des questions qui lui sont soumises par le conseil d'administration et exerce les délégations que celui-ci peut lui confier, et en rend compte.

CHAPITRE III

PRÉSIDENCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Article 21

Election

Le conseil d'administration élit pour 2 ans, lors de sa première réunion, son président et son vice-président parmi les membres du bureau. Le président et le vice-président sont choisis alternativement dans chacun des deux collèges et ne peuvent appartenir au même collège.

A titre exceptionnel, la première présidence sera assurée par un représentant des membres participants et la première vice-présidence par un représentant des membres adhérents pour 1 an. Les mandats de ces président et vice-président s'achèveront à l'issue de l'assemblée générale approuvant les comptes de l'exercice 2013.

Le président et le vice-président sont élus au scrutin uninominal à un tour ; en cas d'égalité de suffrages le plus jeune candidat est élu.

Le président ou le vice-président qui atteint la limite d'âge prévue à l'article 16 ci-dessus est réputé démissionnaire d'office.

Le président et le vice-président ne peuvent exercer simultanément plus de trois mandats de président ou de vice-président de conseil d'administration d'une institution ou d'une union d'institutions de prévoyance. Le conseil d'administration peut, à tout moment, mettre un terme aux fonctions du président et du vice-président.

Article 22

Vacance

En cas de vacance du poste de président ou du vice-président du conseil d'administration en cours de mandat par suite notamment de décès, atteinte de la limite d'âge, démission, perte de la qualité de membre de l'institution, démission de l'organisation représentée ou retrait du mandat par l'organisation intéressée, son remplaçant est élu au sein du même collège lors d'une prochaine

réunion du conseil d'administration conformément aux dispositions de l'article 21. Le président ou vice-président du conseil d'administration ainsi désigné achève le mandat de son prédécesseur.

Article 23

Missions, attributions du président ou du vice-président

Le président ou, à défaut, le vice-président convoque et préside les réunions du conseil d'administration et du bureau, signe les actes, délibérations ou conventions, et représente l'institution dans les actes de la vie civile.

Le président ou, à défaut, le vice-président s'assure de la régularité du fonctionnement de l'institution, conformément aux statuts et aux règlements de celle-ci.

Le président ou, à défaut, le vice-président organise et dirige les travaux du conseil d'administration dont il rend compte à l'assemblée générale. Ainsi, il est compétent quant à la fixation des dates de convocation, l'établissement de l'ordre du jour, la coordination des travaux des comités d'administrateurs, les relations avec la direction générale, les salariés et les commissaires aux comptes, le rassemblement et la communication des informations, l'établissement, le contrôle et la signature des procès-verbaux.

CHAPITRE IV

RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Article 24

Convocation du conseil

Le conseil d'administration se réunit sur convocation du président, ou à défaut du vice-président, chaque fois que ce dernier le juge utile et au moins trois fois par an. Lorsque le conseil ne s'est pas réuni depuis plus de 4 mois, des administrateurs représentant le tiers du conseil peuvent le convoquer en établissant l'ordre du jour de la séance.

La convocation est adressée au moins 10 jours à l'avance, accompagnée de la mention des questions portées à l'ordre du jour.

Le président ou, à défaut, le vice-président fixe l'ordre du jour. Toute question posée par un administrateur, titulaire ou suppléant, adressée au président 1 mois avant la réunion du conseil d'administration, est inscrite à l'ordre du jour.

Les réunions ne peuvent valablement se tenir que si le nombre des administrateurs siégeant est au moins égal à la moitié du nombre des administrateurs.

Si le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué dans un délai maximum de 20 jours et délibère valablement, quel que soit le nombre des administrateurs présents.

Article 25

Délibération du conseil

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. En cas de partage des voix, la décision n'est pas adoptée. Le vote par procuration est autorisé, chaque administrateur ne pouvant détenir qu'un seul pouvoir donné par un administrateur appartenant au même collège.

Conformément aux dispositions de l'article R. 931-3-21 du code de la sécurité sociale – et à l'exception de l'arrêt des comptes annuels et des comptes consolidés ou combinés – sont réputés présents, pour le calcul du quorum et de la majorité, les administrateurs qui participent à la réunion par des moyens de visioconférence ou de télécommunication permettant leur identification et garantissant leur participation effective.

Article 26

Procès-verbaux. – Feuille de présence

Les délibérations du conseil d'administration sont constatées par des procès-verbaux élaborés selon les modalités prévues aux articles A. 931-3-4, A. 931-3-5 et A. 931-3-6 du code de la sécurité sociale.

Il est tenu un registre de présence qui est signé par les administrateurs participant à la séance du conseil d'administration.

CHAPITRE V

ATTRIBUTIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Article 27

Attributions du conseil

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour gérer et administrer l'institution en vue de la réalisation de son objet et dans la limite de celui-ci. Tout ce qui n'est pas réservé expressément à l'assemblée générale par les lois, les règlements ou par les présents statuts est de la compétence du conseil d'administration.

En particulier et sans que cette énumération soit limitative, le conseil d'administration :

- prend toutes les décisions afin que l'institution soit en mesure de remplir les engagements qu'elle a pris au titre de ses opérations et que l'institution dispose de la marge de solvabilité réglementaire ;
- détermine les orientations relatives aux activités de l'institution et les principes directeurs en matière de placements et de réassurance ;
- arrête le budget, les comptes ;
- établit à la clôture de chaque exercice le rapport de gestion et le rapport de solvabilité tel que défini à l'article L. 931-13-1 du code de la sécurité sociale ;
- approuve tous les ans, un rapport sur le contrôle interne, qui est transmis à l'autorité de contrôle prudentiel ;
- nomme et révoque, en dehors de ses membres, un directeur général et fixe notamment les conditions dans lesquelles il lui délègue les pouvoirs nécessaires à la gestion de l'institution ;
- détermine les orientations de la politique d'action sociale ;
- organise ses travaux ;
- met en œuvre les décisions prises par l'assemblée générale ;
- peut nommer en son sein une ou plusieurs commissions ;
- présente à l'assemblée générale les comptes annuels ainsi qu'un rapport dans lequel il rend compte des opérations d'intermédiation en assurance ou en réassurance et de délégation de gestion visées aux articles L. 932-50 et L. 932-51 du code de la sécurité sociale ;
- autorise les cautions, avals et garanties données par l'institution ;
- autorise les conventions réglementées ;
- adresse aux membres de l'assemblée générale les documents nécessaires pour leur permettre de se prononcer sur la gestion ;
- est informé du montant et des conditions des prêts accordés au cours de l'année à chacun des dirigeants par l'institution.

27.1. Rapport de gestion

Conformément aux dispositions de l'article A. 931-3-11 du code de la sécurité sociale, le rapport de gestion du conseil d'administration, expose de manière claire et précise la situation de l'institution et son activité au cours de l'exercice écoulé, les résultats de cette activité, les conditions dans

lesquelles l'institution ou l'union garantit les engagements qu'elle prend vis-à-vis des membres participants, bénéficiaires et ayants droit, les progrès réalisés, les difficultés rencontrées et l'évolution prévisible de l'institution et ses perspectives d'avenir.

Au rapport visé à l'alinéa précédent est joint un tableau faisant apparaître les résultats de l'institution au cours de chacun des cinq derniers exercices.

Article 28

Commissions

Lorsque le conseil d'administration nomme en son sein une ou plusieurs commissions pour l'étude de questions spécifiques, ces commissions exercent leur activité sous la responsabilité du conseil qui ne peut en aucun cas, à l'exception de la commission d'action sociale, leur déléguer les pouvoirs qu'il tient de l'article R. 931-3-11 du code de la sécurité sociale. Elles rendent obligatoirement compte au conseil, chaque année, de l'exercice de leur mandat.

28.1. Commission d'action sociale

Le conseil crée une commission d'action sociale à laquelle il donne mandat, sur la base des orientations qu'il arrête, pour l'attribution d'aides individuelles. Cette commission rend obligatoirement compte au conseil, chaque année, de l'exercice de son mandat.

Article 29

Médiation

Afin de développer le règlement amiable des litiges concernant les particuliers et opposant la CGP à l'un de ses membres participants, bénéficiaires ou ayants droit, en matière d'opérations collectives ou individuelles, la CGP met en place un dispositif de médiation interne, confié à un médiateur désigné par le conseil d'administration, selon les modalités et dans les conditions prévues par la charte de médiation de la CGP.

Article 30

Délégations

Le conseil d'administration peut déléguer les pouvoirs nécessaires à des personnes prises en son sein ainsi qu'au directeur général pour assurer ou permettre le fonctionnement de l'institution.

Article 31

Directeur général

Le conseil d'administration nomme, en dehors de ses membres, un directeur général dont l'âge ne peut excéder l'âge prévu au 1 de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

Une délégation de pouvoirs est consentie au directeur général, par délibération des membres du conseil d'administration. Elle est annuelle et renouvelable par tacite reconduction. La délégation de pouvoir doit notamment permettre au directeur général :

- d'exercer les pouvoirs nécessaires à la gestion de l'institution ;
- de représenter l'institution dans tous les actes de la vie civile.

La délégation doit être compatible et cohérente avec un mandat de gestion qui pourrait être donné par l'institution à un organisme de gestion extérieur conformément à l'article 2 des statuts.

La délégation est formulée par écrit et définit les pouvoirs que le directeur général peut subdéléguer, sous sa responsabilité et son contrôle, à ses collaborateurs, à la condition d'en informer le conseil d'administration. Les subdélégations sont formulées par écrit, elles sont formelles et limitées. En particulier, le directeur général devra préciser leur objet, l'étendue des pouvoirs conférés au délégataire, ainsi que la réglementation qu'il lui revient de faire appliquer et respecter.

Le directeur général exerce son activité sous le contrôle du conseil d'administration auquel il rend compte de l'exercice de la délégation de pouvoirs qui lui a été consentie.

CHAPITRE VI

STATUT DES ADMINISTRATEURS

Article 32

Indemnisation des administrateurs

Les fonctions d'administrateur sont gratuites. Toutefois, les administrateurs ont droit au remboursement des frais de déplacement ou de séjour ainsi que des pertes de salaire subies à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. Ces indemnités sont déterminées par le conseil d'administration.

Article 33

Conventions réglementées

Toute convention, à l'exception des opérations courantes et conclues à des conditions normales, intervenant entre l'institution ou toute personne morale à laquelle elle a délégué tout ou partie de sa gestion, et l'un de ses dirigeants (administrateurs ou directeur général) doit être soumise à l'autorisation préalable du conseil d'administration. Il en est de même des conventions auxquelles un dirigeant est indirectement intéressé ou dans lesquelles il traite avec l'institution par personne interposée.

Sont également soumises à autorisation préalable les conventions intervenant entre l'institution et toute personne morale, si l'un des dirigeants de l'institution est propriétaire associé indéfiniment responsable, gérant, administrateur, directeur général, membre de directoire ou du conseil de surveillance de ladite personne morale.

Article 34

Conventions interdites

Il est interdit aux administrateurs ainsi qu'au directeur général de l'institution de contracter, sous quelque forme que ce soit, des emprunts auprès de l'institution, de se faire consentir par celle-ci un découvert, en compte courant ou autrement, de faire cautionner ou avaliser par elle leurs engagements envers les tiers et de percevoir, directement ou par personne interposée, toute rémunération relative aux opérations mises en œuvre par l'institution. La même interdiction s'applique aux conjoints, ascendants et descendants des administrateurs et du directeur général ainsi qu'à toute personne interposée.

Article 35

Devoir de discrétion

Les administrateurs ainsi que toute personne appelée à assister aux réunions du conseil d'administration sont tenus au devoir de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et présentées comme telles par le président, le vice-président ou le directeur général.

TITRE IV

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

CHAPITRE I^{ER}

COMPOSITION DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Article 36

Composition de l'assemblée générale

L'assemblée générale est composée de délégués désignés représentant les membres adhérents et les membres participants. Ils sont répartis en deux collèges ; chaque collège compte trente délégués.

Chaque collège se voit attribuer un nombre de voix égal au nombre de participants au 31 décembre de l'année précédant l'assemblée générale arrondi à l'entier le plus proche.

Au sein de chaque collège, les voix sont réparties en parts égales entre chaque délégué.

36.1. Collège des membres participants

Les délégués représentant les membres participants sont désignés, parmi ces membres, par les organisations syndicales des salariés représentatives, pour la composition de l'assemblée générale, dans le champ de l'ensemble des entreprises adhérentes à l'institution telles que définies ci-après.

En l'absence d'exigence relative à l'appréciation de la représentativité dans l'article R. 931-3-38 du code de la sécurité sociale et par souci de parvenir à une représentation la plus large possible au sein de l'assemblée générale de l'ensemble des membres participants de l'institution conformément à l'article R. 931-1-39 du code de la sécurité sociale, l'appréciation de la représentativité à l'assemblée générale, de l'ensemble des membres participants de l'institution est effectuée selon les critères cumulatifs suivants :

- les délégués représentant les membres participants sont désignés, parmi ces membres, par les organisations syndicales représentatives de l'ensemble des entreprises adhérentes, le seuil de représentativité étant fixé à 5 % ;
- les délégués doivent être issus d'organisations syndicales de salariés représentatives dans au moins 5 entreprises du périmètre de l'institution ;
- les délégués doivent être issus d'organisations syndicales de salariés représentatives dans des entreprises dont l'effectif cumulé total représente au moins 10 % de la population cotisante.

Le calcul du seuil de représentativité de 5 % s'effectue sur la base des résultats (nombre de voix obtenues au 1^{er} tour) des dernières élections des comités d'entreprise et d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel des entreprises adhérentes à l'institution telles que connues au 31 décembre de l'année qui précède la désignation ou le renouvellement des mandats des délégués.

Les sièges sont répartis conformément à la représentativité de ces organisations syndicales par application de la représentation proportionnelle au plus fort reste.

36.2. Collège des membres adhérents

Les délégués représentant les membres adhérents sont désignés parmi les membres participants représentant des membres adhérents par les organisations patronales auxquels ils appartiennent.

Les sièges sont répartis à proportion du nombre des membres participants de chaque entreprise adhérente. La répartition des sièges entre les organisations patronales représentant les membres adhérents s'effectue sur la base des effectifs des entreprises au 31 décembre de l'année précédant la désignation ou le renouvellement des mandats des délégués, par application de la représentation proportionnelle au plus fort reste.

Article 37

Désignation des délégués

Le processus de désignation débute 3 mois avant la date fixée pour la mise en place ou le renouvellement de l'assemblée générale.

37.1. Désignation des délégués du collège des membres participants

L'institution détermine les organisations syndicales de salariés représentatives, pour la composition de l'assemblée générale, dans le champ de l'ensemble des membres participants de l'institution et le nombre de représentants devant être désignés par chaque organisation afin de procéder à la répartition prévue à l'article 36. Elle demande à chaque organisation représentative ainsi déterminée de lui adresser sa liste de délégués.

37.2. Désignation des délégués du collège des membres adhérents

L'institution demande à toutes les entreprises adhérentes d'indiquer l'organisation patronale à laquelle elles adhèrent. Après avoir réparti les sièges entre les organisations selon les modalités prévues à l'article 36, elle demande à ces organisations de désigner les délégués auxquels elles ont droit.

Article 38

Conditions d'admission aux fonctions de délégué

Ne peuvent être désignés aux fonctions de délégués que les représentants des membres adhérents et des membres participants de l'institution à jour de leurs cotisations, n'ayant pas fait l'objet d'une condamnation prévue à l'article L. 931-9 du code de la sécurité sociale et n'exerçant pas d'activité salariée dans l'institution ou toute structure juridique à laquelle l'institution a délégué tout ou partie de sa gestion.

Article 39

Mandat

Le mandat des délégués prend fin à l'issue de la réunion de l'assemblée générale pour laquelle ils ont été désignés.

Les fonctions de délégué prennent fin automatiquement en cas de décès, démission et lorsque celui-ci cesse d'être membre participant de l'institution ou représentant d'une entreprise adhérente, ou lorsque son mandat lui est retiré par l'organisation qui l'a désigné.

Il est alors procédé à son remplacement par l'organisation l'ayant désigné selon les modalités prévues à l'article 37. Le remplacement doit être notifié à l'institution. Le mandat du nouveau délégué court pour la durée restant à courir du mandat de son prédécesseur.

Article 40

Présidence et bureau de l'assemblée générale

Le bureau de l'assemblée générale est composé du président et du vice-président du conseil d'administration. En cas d'empêchement du président (ou du vice-président), le bureau est composé du vice-président (ou du président) et d'un administrateur appartenant à l'autre collège.

L'assemblée générale est présidée par le président du conseil d'administration ou, à défaut, le vice-président. En cas de convocation par les commissaires aux comptes ou par les liquidateurs, l'assemblée est présidée par celui ou l'un de ceux qui l'ont convoqué.

CHAPITRE II

RÉUNION DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Article 41

Convocation à l'assemblée générale

L'assemblée générale se réunit au moins une fois par an dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice sur convocation du président du conseil d'administration ou, en cas d'empêchement, du vice-président.

Le délai entre la date de l'envoi des lettres de convocation à l'assemblée générale et la date de tenue de celle-ci est d'au moins 15 jours sur première convocation et de 6 jours sur deuxième convocation. En cas d'ajournement par décision de justice, le juge peut fixer un délai différent.

La lettre de convocation de l'assemblée générale indique la dénomination sociale de l'institution ainsi que son sigle, l'adresse du siège social, le jour, l'heure et le lieu de la tenue de l'assemblée générale, ainsi que sa nature, ordinaire ou extraordinaire, et son ordre du jour. Elle indique également les modalités de vote par correspondance et de vote par procuration.

Le conseil d'administration adresse ou met à la disposition, en temps utile, des membres de l'assemblée générale les documents nécessaires pour leur permettre de se prononcer en connaissance de cause et de porter un jugement informé sur la gestion de l'institution.

A compter de la convocation de l'assemblée générale – et au plus tard 5 jours au moins avant la date de la réunion –, tout membre de l'assemblée générale peut demander à l'institution de lui envoyer ces documents à l'adresse qu'il indique.

Tout membre de l'assemblée générale a la faculté de poser par écrit des questions auxquelles le conseil d'administration est tenu de répondre au cours de l'assemblée générale.

Lorsqu'une assemblée générale n'a pu délibérer, faute de quorum requis, la seconde assemblée générale est convoquée dans les formes prévues ci-dessus et la lettre de convocation rappelle la date de la première.

L'assemblée générale ne peut délibérer sur une question qui n'est pas inscrite à l'ordre du jour. Celui-ci ne peut être modifié sur deuxième convocation.

Article 42

Etablissement de l'ordre du jour

L'ordre du jour est déterminé par l'auteur de la convocation. Le président du conseil d'administration fera droit à toute demande d'inscription de projets de résolution lui étant adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception 5 jours au moins avant la date de réunion de l'assemblée générale. Le président du conseil d'administration ne peut refuser l'inscription d'un projet de résolution à l'ordre du jour que lorsque celui-ci n'entre pas dans l'objet social de l'institution.

Le président du conseil d'administration ou, en cas d'empêchement, le vice-président, accuse réception, par lettre recommandée, des projets de résolution dans le délai de 5 jours à compter de leur réception. Les projets de résolution sont inscrits à l'ordre du jour et soumis au vote de l'assemblée générale.

Article 43

Vote par procuration

Tout membre d'une assemblée générale qui se fait représenter à celle-ci doit dater et signer la procuration qu'il donne et indiquer ses nom, prénom usuel et domicile. Le mandat est donné pour une seule assemblée. Il peut cependant être donné pour deux assemblées, l'une ordinaire, l'autre extraordinaire tenues le même jour ou dans un délai de 1 mois.

Le mandat donné pour une assemblée vaut pour les assemblées successives convoquées avec le même ordre du jour. A toute formule de vote par procuration, adressée aux membres de l'assemblée par l'institution, sont joints le texte des résolutions proposées accompagné d'un exposé des motifs et une demande d'envoi des documents et renseignements énumérés, selon les cas, aux articles A. 931-3-13 et A. 931-3-14 du code de la sécurité sociale.

Article 44

Vote par correspondance

A compter de la convocation de l'assemblée générale, un formulaire de vote par correspondance et ses annexes sont remis ou adressés, aux frais de l'institution, à tout membre de l'assemblée qui en fait la demande. L'institution fera droit à toute demande déposée ou reçue au siège social au plus tard 6 jours avant la date de la réunion.

Ce formulaire doit permettre un vote sur chacune des résolutions, dans l'ordre de leur présentation. Il doit offrir à chaque membre de l'assemblée générale la possibilité d'exprimer sur chaque résolution un vote favorable ou défavorable à son adoption ou sa volonté de s'abstenir de voter.

Il doit également informer chaque membre que toute abstention exprimée dans le formulaire ou résultant de l'absence d'indication de vote sera assimilée à un vote défavorable à l'adoption de la résolution. Sont annexés au formulaire le texte des résolutions proposées accompagné d'un exposé des motifs et une demande d'envoi des documents établis pour l'assemblée générale.

Le formulaire de vote adressé à l'institution vaut pour les assemblées successives convoquées avec le même ordre du jour. Il comporte l'indication de la date avant laquelle il doit être déposé ou reçu au siège social au plus tard 3 jours avant la date de la réunion pour qu'il en soit tenu compte.

Article 45

Délibération et organisation des scrutins à l'assemblée générale

Lors de sa première convocation, l'assemblée générale ne délibère valablement :

- sous forme ordinaire que si le quart au moins des délégués est présent ou représenté dans chacun des collèges ;
- sous forme extraordinaire que si le tiers, au moins, des délégués est présent ou représenté dans chacun des collèges.

A défaut de quorum lors de la première convocation, une seconde assemblée générale est convoquée et délibère valablement quel que soit le quorum.

Chaque membre doit être muni d'un pouvoir régulier.

Les projets de délibérations, soumis à l'assemblée générale, sont adoptés par vote concordant de la majorité des mandats présents ou représentés dans chacun des collèges.

Le scrutin a lieu à main levée en l'absence de demande contraire expresse d'un ou plusieurs délégués.

Article 46

Procès-verbaux. – Feuilles de présence

Le président du conseil d'administration, à défaut le vice-président, assure la rédaction du procès-verbal de l'assemblée générale. Le procès-verbal indique la date, le lieu de la réunion, le mode de convocation, l'ordre du jour, la liste des membres présents, représentés ou ayant voté par correspondance, ainsi que les documents et rapports présentés, la composition du bureau, le compte rendu des débats, le texte des résolutions mises aux voix et le résultat des votes.

Le procès-verbal de l'assemblée générale est signé par les membres de son bureau. Les copies ou extraits des procès-verbaux des assemblées générales sont valablement certifiés soit par le président ou le vice-président du conseil d'administration, soit par deux administrateurs choisis dans l'un et l'autre des collèges.

Une feuille de présence est tenue à chaque assemblée générale. Elle mentionne le nom des délégués présents, le nombre de pouvoirs et de votes par correspondance ainsi que le collège d'appartenance des présents, des délégués ayant voté par procuration ou par correspondance et le nombre de voix qui leur sont attribuées.

CHAPITRE III

ATTRIBUTIONS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Article 47

Assemblée générale ordinaire

L'assemblée générale ordinaire délibère sur les questions portées à l'ordre du jour à l'exception de celles réservées à l'assemblée générale extraordinaire. Notamment, elle :

- entend les rapports du conseil d'administration et du ou des commissaires aux comptes ;

- se prononce sur la gestion du conseil et sur toutes questions relatives aux comptes de l'exercice écoulé ;
- discute et approuve les comptes ;
- autorise les emprunts et émissions de titres ;
- approuve les conventions réglementées autorisées par le conseil d'administration ;
- donne aux administrateurs quitus de leur mandat et nomme un ou plusieurs commissaires aux comptes agréés ;
- autorise les emprunts pour fonds de développement ainsi que les émissions par l'institution des titres et emprunts subordonnés.

Article 48

Assemblée générale extraordinaire

L'assemblée générale extraordinaire est seule habilitée à se prononcer sur :

- la modification des statuts et règlements de l'institution ;
- le transfert de tout ou partie d'un portefeuille d'opérations, que l'institution soit cédante ou cessionnaire ;
- la fusion, la scission ou la dissolution de l'institution.

TITRE V

FUSION. – SCISSION. – DISSOLUTION

Article 49

Fusion. – Scission

Toute décision emportant fusion, scission, ou transfert de tout ou partie du portefeuille de l'institution, qu'elle soit cédante ou cessionnaire, relève de la compétence de l'assemblée générale, après information du conseil d'administration, et prend la forme d'un avenant aux présents statuts.

En cas de fusion ou de scission, un ou plusieurs commissaires à la fusion ou à la scission, désignés par le président du tribunal de grande instance sur requête conjointe des entités concernées, établissent, sous leur responsabilité, un rapport écrit sur les modalités de fusion ou de scission. L'institution met à la disposition de ses membres adhérents ou participants, au siège social, 1 mois au moins avant la date de la réunion de l'assemblée générale relative à l'opération projetée, les documents suivants :

1. Le projet de fusion ou de scission ;
2. Les rapports mentionnés à l'article R. 931-4-6 du code de la sécurité sociale ainsi que le rapport des commissaires à la fusion ou à la scission ;
3. Les comptes annuels approuvés conformément aux dispositions de la section 7 du chapitre I^{er} du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ainsi que les rapports de gestion des 3 derniers exercices des institutions ou unions participant à l'opération ;
4. Un état comptable établi selon les mêmes méthodes et suivant la même présentation que le dernier bilan annuel, arrêté à une date qui, si les derniers comptes annuels se rapportent à un exercice dont la fin est antérieure de plus de 6 mois à la date du projet de fusion ou de scission, doit être antérieure de moins de 3 mois à la date de ce projet.

Article 50

Dissolution

En cas de dissolution, la liquidation s'opérera conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur à cette date. Notamment, la dévolution s'effectuera au profit d'une autre institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

Article 51

Information des membres

Le texte des présents statuts sera remis à tout membre adhérent ou participant qui en fera la demande auprès de l'institution.

Accord collectif national

CAISSE D'ÉPARGNE

ADHÉSION PAR LETTRE DU 10 JUIN 2013
DU SNE CFE-CGC À L'ACCORD DU 5 FÉVRIER 2009
ET À SON AVENANT N° 1 DU 30 MAI 2013

NOR : ASET1350840M

Toulouse, le 10 juin 2013.

Le SNE-CGC, 9, rue de la Duchesse-Gonnor, 14760 Bretteville-sur-Odon, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Un accord collectif national sur les statuts de la caisse générale de prévoyance des caisses d'épargne (CGP) a été signé le 5 février 2009. Ce texte fait l'objet d'un avenant n° 1 du 30 mai 2013. Le syndicat national de l'encadrement, affilié à la CFE-CGC, souhaite adhérer à cet avenant.

Non signataires de l'accord du 5 février 2009, nous avons, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, notifié au préalable notre adhésion aux signataires de l'accord initial. Procédant aux formalités de dépôt requises par ce même article, nous vous prions de trouver ci-après copies de ces notifications. Ces mêmes formalités ont également fait l'objet d'une déclaration sur support informatique.

Vous voudrez bien, s'il vous plaît, nous délivrer récépissé du présent dépôt et vous remercions par avance de bien vouloir adresser ce dernier à l'adresse suivante : SNE-CGC, 9, rue de la Duchesse-Gonnor, 14760 Bretteville-sur-Odon.

Dans l'attente, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Le président.

Brochure n° 3280

**Conventions collectives nationales
et accords nationaux**

INDUSTRIE DE LA FABRICATION DES CEMENTS

IDCC : 832. – **Ouvriers**

IDCC : 833. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 363. – **Cadres**

ACCORD DU 5 AVRIL 2013

RELATIF À LA RÉMUNÉRATION DES INGÉNIEURS ET CADRES

NOR : ASET1350843M

IDCC : 363

Entre :

Le SFIC,

D'une part, et

La FNBC CFDT ;

Le SICMA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2231-1 et L. 2231-3 du code du travail, s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments.

Le présent avenant s'appliquera sans préjudice des dispositions légales, et notamment des articles L. 2241-1, L. 3232-1 et L. 3232-3 du code du travail.

Article 2

Appointements mensuels

L'article 6 de l'annexe « Classifications et appointements » de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 5 juillet 1963 est en partie modifié pour être remplacé par les dispositions suivantes :

« Les appointements minimaux sont les appointements mensuels au-dessous desquels un cadre ne peut être rémunéré.

Ils constituent des appointements de base, à l'exclusion de toutes primes, indemnités, accessoires de salaire et gratifications.

Ils sont définis pour chaque position type et, éventuellement, pour chaque échelon, à partir d'une base mensuelle correspondant au produit d'un point 100, tel que défini à l'article 6, alinéa 4, de l'annexe « Classifications et appointements » de la présente convention, par le coefficient hiérarchique correspondant à la position repère et à l'échelon occupé par l'intéressé et par l'horaire de travail de référence (152,25 heures) sur une base 100.

La formule de calcul pour déterminer lesdits appointements mensuels est donc la suivante :

$$\frac{(\text{Point } 100 \times \text{Coefficient hiérarchique} \times 152,25)}{100}$$

La valeur du point 100 servant à la détermination des appointements mensuels tels que définis à l'article 6, alinéa 3, de l'annexe « Classifications et appointements » de la présente convention est égale à 5,2545 €.

Les coefficients hiérarchiques, tels que visés au présent article, sont les suivants. »

Le reste de l'article, à savoir les dispositions relatives à la position I, à la position II et à la position III demeurent inchangées.

Article 3

Rémunération annuelle

L'article 8 de l'annexe « Classifications et appointements » de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 5 juillet 1963 est supprimé pour être remplacé par les dispositions suivantes :

« Chaque cadre est assuré que sa rémunération annuelle, non compris le cas échéant des avantages d'ancienneté (sous réserve des dispositions propres à la position II), des primes de productivité, des primes de production et des primes variables, sera au moins égale au montant du produit des appointements mensuels, tels que définis à l'article 6 de l'annexe « Classifications et appointements » de la présente convention, par 13. »

Article 4

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé le 20 mai 2009, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

Article 5

Révision et dénonciation

Le présent accord a un caractère impératif.

L'avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Conformément aux termes de l'article L. 2261-3 du code du travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 7

Notification de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec avis de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Article 8

Dépôt, entrée en vigueur et extension

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et sera déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail en vue de son extension.

Cet accord est à durée indéterminée. Ses dispositions entreront en vigueur à compter du 1^{er} juin 2013.

Fait à Paris-La Défense, le 5 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

NB. – La grille conventionnelle des appointements mensuels et de la rémunération annuelle garantie du personnel ingénieurs et cadres, tenant compte des modifications des article 6 et 8 de l'annexe « Classification de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres » du 5 juillet 1963, est annexée au présent avenant.

ANNEXE

Salaires minima mensuels et annuels des ingénieurs et cadres au 1^{er} juin 2013

Point 100 : 5,2545 €.

Base : 152,25 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT HIÉRARCHIQUE	SALAIRE MENSUEL BASE CCN ⁽¹⁾	SALAIRE ANNUEL BASE CCN ⁽²⁾
185	1 480	19 240
210	1 680	21 840
230	1 840	23 920
250	2 000	26 000
270	2 160	28 080
290	2 320	30 160
310	2 480	32 240
330	2 640	34 320
350	2 800	36 400
360	2 880	37 440
370	2 960	38 480
380	3 040	39 520
390	3 120	40 560
400	3 200	41 600
600	4 800	62 400
<p>(1) Coefficient hiérarchique x horaire de référence (152,25 heures) x valeur du point 100/100. (2) Salaire mensuel de base CCN x 13. Les montants sont hors avantages d'ancienneté (sous réserve des dispositions propres à la position II), hors primes de productivité ou de production et hors prime variable.</p>		

Convention collective

**IDCC : 1525. – MÉTALLURGIE
(Région dunkerquoise)
(31 août 1988)**

(Etendue par arrêté du 10 juin 1989,
Journal officiel du 22 juin 1989)

**ACCORD DU 7 MAI 2013
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
ET AUX SALAIRES EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350853M

IDCC : 1525

EXPOSÉ

Les parties signataires soulignent le caractère spécifique des négociations au niveau de la profession et rappellent que le présent accord, conclu sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les salaires effectifs garantis annuels (SEGA), ne peut servir de base à la revalorisation des salaires effectifs telle qu'elle est définie dans les entreprises.

Article 1^{er}

Le barème des RMH servant exclusivement à la détermination des primes d'ancienneté est revalorisé de 1 % à compter du 1^{er} mai 2013. La valeur du point RMH, base 35 heures, est fixée à cette date à 4,43 €.

Les montants mensuels indiqués dans le barème des RMH annexé au présent accord correspondent à un horaire de travail de 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine. Ils tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail. Ils seront adaptés à la durée légale applicable dans les entreprises.

Ces montants mensuels étant fixés pour la durée légale du travail, ils doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires.

Article 2

Le barème des salaires effectifs garantis annuels (SEGA), valable pour l'ensemble de l'année 2013, fixe, pour chaque niveau et échelon de la classification résultant de l'accord national du 21 juillet 1975, le salaire annuel au-dessous duquel aucun mensuel ne peut être payé pour un horaire mensuel de 151,67 heures ou 35 heures par semaine.

Ces barèmes figurant en annexe du présent accord s'appliqueront à partir du 1^{er} janvier 2013.

Ces salaires effectifs garantis annuels (SEGA) tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail.

Ces barèmes des SEGA doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires.

Article 3

Il sera tenu compte, pour la comparaison avec les barèmes des SEGA, de l'ensemble des éléments bruts de salaire, à l'exception des éléments suivants :

- primes d'ancienneté prévues à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective précitée ;
- majorations pour travaux pénibles, insalubres prévues à l'article 20 dudit avenant ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- participations découlant de l'intéressement et n'ayant pas un caractère de salaire ;
- sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

Article 4

Les valeurs définies par les barèmes des SEGA seront calculées *pro rata temporis* en cas de survenance au cours de l'année de référence des différents événements suivants :

- changement de classification ou catégorie ;
- départ de l'entreprise ;
- absence du salarié.

En cas d'absence du salarié, il y aura lieu d'exclure des salaires bruts, tels que définis à l'article 3, toutes les sommes versées éventuellement par l'employeur, la sécurité sociale ou tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence.

Article 5

La vérification du compte du salarié interviendra en fin d'année civile.

Le versement du complément éventuel devra être effectué au plus tard avec la paie de février de l'année suivante.

Ce complément versé au titre de l'année précédente sera exclu de l'assiette de comparaison pour l'année en cours.

Article 6

Les barèmes des SEGA ne comportent aucune incidence sur les RMH qui servent de base de calcul à la prime d'ancienneté, telle que définie à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise, ainsi qu'aux articles prévoyant des majorations fondées sur le salaire effectif garanti mensuel.

Article 7

Le présent accord établi en vertu des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes.

En outre, il sera déposé auprès des services centraux du ministère ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Dunkerque.

Article 8

Les parties signataires conviennent de l'intérêt d'assurer au présent accord la plus large application et s'engagent en conséquence à en demander l'extension.

Article 9

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} mai 2013.

Article 10

Si les données économiques et sociales, tant de la branche que du contexte local et national, le nécessitent, les parties signataires s'engagent à se revoir avant le 31 décembre 2013 afin d'examiner l'évolution de la situation et de rediscuter des salaires minima conventionnels.

Fait à Dunkerque, le 7 mai 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Flandre maritime.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT DCA 59-62.

ANNEXE

Barème des salaires effectifs garantis annuels (SEGA) pour l'année 2013

(Base 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine)

Administratifs, techniciens et agents de maîtrise
(sauf agents de maîtrise d'atelier)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS DE MAÎTRISE (sauf atelier)
I	1	140	17 174	
	2	145	17 192	
	3	155	17 216	
II	1	170	17 221	
	2	180	17 226	
	3	190	17 346	
III	1	215	17 743	AM1 17 743
	2	225	18 311	
	3	240	18 737	AM2 18 737
IV	1	255	19 713	AM3 19 713
	2	270	20 615	
	3	285	21 979	AM4 21 979
V	1	305	23 301	AM5 23 301
	2	335	24 869	AM6 24 869
	3	365	26 459	AM7 26 459
		395	27 123	27 123

Ouvriers

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE GARANTI	
I	1	140	O1	17 174
	2	145	O2	17 192
	3	155	O3	17 216
II	1	170	P1	17 221
	3	190	P2	17 346
III	1	215	P3	18 249
	3	240	TA1	19 498
IV	1	255	TA2	20 219
	2	270	TA3	21 319
	3	285	TA4	22 502

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE GARANTI	
III	1	215	AM1	18 465
	3	240	AM2	20 015
IV	1	255	AM3	20 599
	3	285	AM4	22 927
V	1	305	AM5	23 846
	2	335	AM6	25 329
	3	365	AM7	28 014
		395		28 690

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

(Base 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine)

Administratifs, techniciens et agents de maîtrise
(sauf agents de maîtrise d'atelier)

Valeur du point : 4,43 € (changé depuis le 1^{er} mai 2013).

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS DE MAÎTRISE (sauf atelier)
I	1	140	620,20	
	2	145	642,35	
	3	155	686,65	

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS DE MAÎTRISE (sauf atelier)	
II	1	170	753,10		
	2	180	797,40		
	3	190	841,70		
III	1	215	952,45	AM1	952,45
	2	225	996,75	AM2	1 063,20
	3	240	1 063,20		
IV	1	255	1 129,65	AM3	1 129,65
	2	270	1 196,10		
	3	285	1 262,55	AM4	1 262,55
V	1	305	1 351,15	AM5	1 351,15
	2	335	1 484,05	AM6	1 484,05
	3	365	1 616,95	AM7	1 616,95
		395	1 749,85		

Ouvriers

(Euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	POINT À 4,43 €		MAJORATION 5 %	MINIMUM hiérarchique
I	1	140	O1	620,20	31,01	651,21
	2	145	O2	642,35	32,12	674,47
	3	155	O3	686,65	34,33	720,98
II	1	170	P1	753,10	37,66	790,76
	3	190	P2	841,70	42,09	883,79
III	1	215	P3	952,45	47,62	1 000,07
	3	240	TA1	1 063,20	53,16	1 116,36
IV	1	255	TA2	1 129,65	56,48	1 186,13
	2	270	TA3	1 196,10	59,81	1 255,91
	3	285	TA4	1 262,55	63,13	1 325,68

Agents de maîtrise d'atelier

(Euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	POINT À 4,43 €		MAJORATION 7 %	MINIMUM hiérarchique
III	1	215	AM1	952,45	66,67	1 019,12
	3	240	AM2	1 063,20	74,42	1 137,62
IV	1	255	AM3	1 129,65	79,08	1 208,73
	3	285	AM4	1 262,55	88,38	1 350,93

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	POINT À 4,43 €		MAJORATION 7 %	MINIMUM hiérarchique
V	1	305	AM5	1 351,15	94,58	1 445,73
	2	335	AM6	1 484,05	103,88	1 587,93
	3	365	AM7	1 616,95	113,19	1 730,14
		395		1 749,85	122,49	1 872,34

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION
(15 avril 2011)

ACCORD DU 4 JUIN 2013
RELATIF À LA PRIME DE RENDEMENT POUR L'ANNÉE 2014
(NANTES)

NOR : ASET1350852M
IDCC : 3017

Entre :

L'UMOP de Montoir - Saint-Nazaire,

D'une part, et

La CGT ;

La CNTPA,

il a été convenu ce qui suit :

A compter du 1^{er} janvier 2014, les primes de rendement sont revalorisées de 4 % pour l'année 2014, puis de 1,5 % pour l'année 2015 et pour l'année 2016 (cf. annexe).

Fait à Saint-Nazaire, le 4 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Primes de rendement des ouvriers dockers sur le port de Montoir - Saint-Nazaire à compter du 1^{er} janvier 2014

Travail de jour

(En euros.)

PRIMES RENDEMENT AU-DELÀ DE	DEPUIS 2003	AU 1 ^{er} janvier 2014	AU 1 ^{er} janvier 2015	AU 1 ^{er} janvier 2016
Par mouvement				
Conteneur de 105 à 150 mouvements/jour	0,690	0,718	0,728	0,739
Conteneur de 125 à 150 mouvements/nuit				
Conteneur supérieur à 150 mouvements	0,500	0,520	0,528	0,536
Par palette				
Terminal fruitier, 700 palettes	0,200	0,208	0,211	0,214
Par tonne				
Terminal bois, 1 500 tonnes	0,150	0,156	0,158	0,161
Terminal farine, 700 tonnes	0,150	0,156	0,158	0,161
Terminal tôles, 700 tonnes	0,070	0,073	0,074	0,075
Terminal colis, 1 500 tonnes	0,066	0,069	0,070	0,071

Travail de nuit

(En euros.)

PRIMES RENDEMENT AU-DELÀ DE	DEPUIS 2003	AU 1 ^{er} janvier 2014	AU 1 ^{er} janvier 2015	AU 1 ^{er} janvier 2016
Par mouvement				
Conteneur de 105 à 150 mouvements/jour				
Conteneur de 125 à 150 mouvements/nuit	0,840	0,874	0,887	0,900
Conteneur supérieur à 150 mouvements	0,610	0,634	0,644	0,654
Par palette				
Terminal fruitier, 700 palettes	0,240	0,250	0,253	0,257
Par tonne				
Terminal bois, 1 500 tonnes	0,150	0,156	0,158	0,161
Terminal farine, 700 tonnes	0,150	0,156	0,158	0,161
Terminal tôles, 700 tonnes	0,070	0,073	0,074	0,075
Terminal colis, 1 500 tonnes	0,066	0,069	0,070	0,071

Travail de week-end

(En euros.)

PRIMES RENDEMENT AU-DELÀ DE	DEPUIS 2003	AU 1 ^{er} janvier 2014	AU 1 ^{er} janvier 2015	AU 1 ^{er} janvier 2016
Par mouvement				
Conteneur de 105 à 150 mouvements/jour	1,140	1,186	1,203	1,221
Conteneur de 125 à 150 mouvements/nuit	1,140	1,186	1,203	1,221
Conteneur supérieur à 150 mouvements	0,830	0,863	0,876	0,889
Par palette				
Terminal fruitier, 700 palettes	0,400	0,416	0,422	0,429
Par tonne				
Terminal bois, 1 500 tonnes	0,150	0,156	0,158	0,161
Terminal farine, 700 tonnes	0,150	0,156	0,158	0,161
Terminal tôles, 700 tonnes	0,070	0,073	0,074	0,075
Terminal colis, 1 500 tonnes	0,066	0,069	0,070	0,071

Accord national interprofessionnel
RETRAITE DES SALARIÉS NON CADRES
(Accord du 8 décembre 1961)
(15 mars 1988)

(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)
(Etendu par arrêté du 21 juin 1988,
Journal officiel du 30 juin 1988)

AVENANT N° 124 DU 6 JUIN 2013
RELATIF À LA MODIFICATION DES ARTICLES 13, 14
ET 22, 23 DE L'ANNEXE A
NOR : ASET1350846M

Entre :

La CGPME ;

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les articles 13 et 14 de l'accord du 8 décembre 1961 ainsi que les articles 22 et 23 de l'annexe A audit accord sont modifiés comme suit :

Article 13

Les onze premiers alinéas du chapitre I^{er}, intitulé « Taux contractuel », sont remplacés par le texte suivant :

« L'affiliation prévue par l'accord doit être réalisée :

a) Pour l'ensemble du personnel visé à l'article 3, sur la fraction des rémunérations limitée au plafond (1) de la sécurité sociale (T1), sur la base d'un taux contractuel de cotisation égal à 6,10 % à compter du 1^{er} janvier 2014 et à 6,20 % à compter du 1^{er} janvier 2015.

b) Pour le personnel qui, visé à l'article 3, ne relève pas du régime de retraite des cadres géré par l'AGIRC, sur la fraction des rémunérations comprise entre une fois et trois fois le plafond (1) de

la sécurité sociale (T2), sur la base d'un taux contractuel de cotisation égal à 16,10 % à compter du 1^{er} janvier 2014 et à 16,20 % à compter du 1^{er} janvier 2015 ».

Au 12^e alinéa, qui devient le 4^e, les termes entre parenthèses « (même si elles sont anticipées) » sont supprimés.

Les trois alinéas suivants sont remplacés par un alinéa libellé comme suit :

« Les taux de cotisation contractuels ne peuvent, sauf obligation née antérieurement au 2 janvier 1993, être supérieurs aux taux visés ci-dessus. »

Le chapitre II, intitulé « Taux d'appel », est inchangé.

Article 14

Le 1^{er} alinéa est inchangé.

Le 2^e alinéa est désormais libellé comme suit :

« En cas d'unité économique et sociale (UES) reconnue, les entreprises, sauf si elles relèvent d'une convention de branche prévoyant un taux de cotisation supérieur au taux contractuel obligatoire visé à l'article 13, paragraphe 1 *a*, peuvent demander à constituer un groupe économique... » (le reste sans changement).

Les 3^e et 4^e alinéas sont inchangés.

Le 5^e alinéa est désormais libellé comme suit :

« Si le taux moyen sur T1 est supérieur au taux contractuel obligatoire fixé à l'article 13, paragraphe 1 *a*, l'alignement peut intervenir sur la base du taux obligatoire, par accord au sein de l'entreprise, avec versement d'une contribution financière ayant pour objet le maintien des droits des salariés et anciens salariés, calculés sur la fraction de taux qui n'a pas été maintenue. Sous réserve de la prise en compte du taux visé à l'article 13 paragraphe 1 *b*, il en est de même pour les opérations correspondant à la partie des rémunérations des non-cadres dépassant le plafond de la sécurité sociale. »

Les 6^e et 7^e alinéas sont inchangés.

L'avant-dernier alinéa est, *in fine*, modifié comme suit : « dont les taux étaient, avant la transformation, supérieurs aux taux contractuels obligatoires visés à l'article 13 de l'accord ».

Le dernier alinéa est inchangé.

Article 22

Au paragraphe 3 *a*, il est ajouté, *in fine* : « (16,10 % à compter du 1^{er} janvier 2014 puis 16,20 % à compter du 1^{er} janvier 2015). ».

Le *b* est désormais libellé comme suit :

« *b*) En cas d'incapacité de travail entraînant une rupture de contrat de travail, postérieure au 30 juin 1996, les droits attribués dans le cadre du présent article sont limités, à partir de la date de ladite rupture, à ceux calculés sur la base d'un taux contractuel de cotisation égal à 6 % sur T1 (6,10 % à compter du 1^{er} janvier 2014, puis 6,20 % à compter du 1^{er} janvier 2015) et, pour les salariés ne relevant pas du régime de retraite des cadres, sur la base d'un taux égal à 16 % sur T2 (16,10 % à compter du 1^{er} janvier 2014, puis 16,20 % à compter du 1^{er} janvier 2015). »

Article 23

Au paragraphe 1 du titre I^{er}, relatif notamment aux bénéficiaires d'allocations visées par la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage, le dernier alinéa du D est désormais libellé comme suit :

« Pour toute rupture du contrat de travail intervenant postérieurement au 30 juin 1996, les droits attribués dans le cadre du présent article ne peuvent dépasser ceux calculés sur la base d'un taux contractuel de cotisation égal à 6 % (6,10 % à compter du 1^{er} janvier 2014, puis 6,20 % à compter du 1^{er} janvier 2015) appliqué aux rémunérations versées avant la cessation d'activité, limitées au plafond de la sécurité sociale et, pour les personnes ne relevant pas du régime de retraite des cadres, sur la base d'un taux contractuel de cotisation égal à 16 % sur T2 (16,10 % à compter du 1^{er} janvier 2014, puis 16,20 % à compter du 1^{er} janvier 2015). »

Au paragraphe 3, intitulé « Bénéficiaires des conventions d'allocations spéciales du FNE », les cinq premiers alinéas restent inchangés.

Au 6^e alinéa du paragraphe 3, la dernière phrase est, *in fine*, modifiée comme suit : « de 6 % sur T1 (6,10 % à compter du 1^{er} janvier 2014, puis 6,20 % à compter du 1^{er} janvier 2015) et de 16 % sur T2 (16,10 % à compter du 1^{er} janvier 2014, puis 16,20 % à compter du 1^{er} janvier 2015). ».

Le reste du paragraphe est sans changement.

Au paragraphe 4, intitulé « Bénéficiaires des allocations de solidarité spécifique », les quatre premiers alinéas restent inchangés.

Au 5^e alinéa, la dernière phrase est, *in fine*, modifiée comme suit : « de 6 % sur T1 (6,10 % à compter du 1^{er} janvier 2014, puis 6,20 % à compter du 1^{er} janvier 2015) et de 16 % sur T2 (16,10 % à compter du 1^{er} janvier 2014, puis 16,20 % à compter du 1^{er} janvier 2015). ».

Le reste de l'article est sans changement.

Fait à Paris, le 6 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel
RETRAITE DES SALARIÉS NON CADRES
(Accord du 8 décembre 1961)
(15 mars 1988)

(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)
(Etendu par arrêté du 21 juin 1988,
Journal officiel du 30 juin 1988)

AVENANT N° 125 DU 6 JUIN 2013
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 29 DE L'ANNEXE A
NOR : ASET1350847M

Entre :

La CGPME ;

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 29 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 est modifié comme suit :

– l'intitulé de l'article 29 devient « Droits des orphelins ».

– le début du 1^{er} alinéa est désormais libellé comme suit : « Un orphelin de ses deux parents a droit... ».

Le reste de l'article est sans changement.

Fait à Paris, le 6 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel
RETRAITE DES SALARIÉS NON CADRES
(Accord du 8 décembre 1961)
(15 mars 1988)

(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)
(Etendu par arrêté du 21 juin 1988,
Journal officiel du 30 juin 1988)

AVENANT DU 6 JUIN 2013
RELATIF À LA MODIFICATION DES DÉLIBÉRATIONS 6 B, 7 B, 22 B ET 27 B

NOR : ASET1350848M

Entre :

La CGPME ;

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La délibération 6 B, intitulée « Champ d'application territorial », est modifiée comme suit :

« Au chapitre VI, le dernier alinéa du *a* est désormais libellé comme suit :

« Les adhésions des organismes dont il s'agit s'inscrivent dans la limite des taux contractuels obligatoires visés à l'article 13 de l'accord. »

Le reste du chapitre est inchangé.

La délibération 7 B, intitulée « Champ d'application territorial. – Assiette des cotisations », est modifiée comme suit :

L'avant-dernier alinéa est désormais libellé comme suit :

« Ce nombre de points est calculé sur la base des taux contractuels obligatoires fixés à l'article 13 de l'accord. »

Le reste de la délibération est inchangé.

La délibération 22 B, relative aux situations d'inactivité totale ou partielle, est modifiée comme suit :

Au chapitre X, intitulé « Bénéficiaires des conventions d'allocations spéciales du FNE », le 1^{er} alinéa est, *in fine*, modifié comme suit : « limités à 8 % sur T1 et à 16 % sur T2 (16,10 % à compter du 1^{er} janvier 2014, puis 16,20 % à compter du 1^{er} janvier 2015), et le taux de 4 %. ».

Le reste est sans changement.

Au chapitre XI intitulé « Organismes auto-assurés en matière de chômage », le 2^e alinéa est, *in fine*, modifié comme suit : « sans que les taux de cotisation utilisés pour ce calcul puissent excéder les taux contractuels obligatoires sur T1 et sur T2 visés à l'article 13 de l'accord. ».

Le reste est sans changement.

Le chapitre XII, intitulé « Travailleurs de l'amiante, bénéficiaires de l'allocation de cessation anticipée d'activité », est modifié ainsi qu'il suit :

Au 2^e alinéa du *a*, les termes « taux visés au *a* et au 2^e paragraphe du *b* sont supprimés.

Au 1^{er} alinéa du *b*, « 6 % » est remplacé par « taux contractuel obligatoire ».

Le reste est sans changement.

La délibération 27 B, intitulée « Possibilité d'acquisition de points par les ex-mandataires sociaux indemnisés par la GSC, au titre des périodes de privation d'emploi », est modifiée comme suit :

– les 3 premiers alinéas sont inchangés.

– le 4^e alinéa est désormais libellé comme suit :

« Le nombre de points est égal à celui qui serait obtenu par application de l'article 22 de l'annexe A au présent accord en prenant en compte le taux contractuel obligatoire visé au paragraphe 1 *a* de l'article 13 de l'accord. »

Le reste de la délibération est sans changement.

Fait à Paris, le 6 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
RETRAITE ET PRÉVOYANCE DES CADRES
(Accord du 14 mars 1947)
(15 juin 1983)

(Etendue par arrêté du 14 mars 1987,
Journal officiel du 13 mai 1987)

AVENANT N° A-273 DU 6 JUIN 2013
PORTANT MODIFICATION DE L'ARTICLE 6 DE LA CONVENTION

NOR : ASET1350849M

Entre :

La CGPME ;

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 6 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 est modifié comme ci-après :

Le paragraphe 1^{er} est inchangé.

Le paragraphe 2 intitulé « Cotisations sur la tranche B » est modifié comme ci-après :

Le A est inchangé

Le 1^{er} alinéa du B est, *in fine*, modifié comme suit : « sont calculées sur la base d'un taux contractuel égal à 16,34 % à compter du 1^{er} janvier 2014 et à 16,44 % à compter du 1^{er} janvier 2015. ».

Le second et dernier alinéa du B est supprimé.

Le D est désormais libellé comme suit :

« D. – Le taux contractuel de cotisation est, à compter du 1^{er} janvier 2014, pris en charge à hauteur de 10,14 % par l'employeur et de 6,20 % par le participant ⁽¹⁾. »

A compter du 1^{er} janvier 2015, les parts respectives passent à 10,20 % et 6,24 % ⁽¹⁾. »

(1) La répartition prévue ci-dessus ne s'impose pas en ce qui concerne les salariés visés par l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale, l'employeur étant susceptible de prendre en charge l'intégralité de la part salariale correspondant à l'assiette différentielle entre le salaire versé au titre du temps partiel exercé et celui correspondant à l'activité si elle était exercée à temps plein.

Le paragraphe 3, relatif aux cotisations sur la tranche C, est modifié comme ci-après :

Le 1^{er} alinéa du A est inchangé.

Le 2^e alinéa du A est désormais libellé comme suit :

« Le taux contractuel susvisé de 16 %, égal à 16,24 % à compter du 1^{er} janvier 2006, passe à 16,34 % à compter du 1^{er} janvier 2014, puis à 16,44 % à compter du 1^{er} janvier 2015. »

Le 3^e et dernier alinéa du A est inchangé.

Le 1^{er} alinéa du C est inchangé.

Le second et dernier alinéa du C est remplacé par les alinéas suivants :

« La fraction de taux de cotisation au-delà de 16 % est prise en charge au 1^{er} janvier 2014 à hauteur de 0,11 % par l'employeur et de 0,23 % par le salarié.

A compter du 1^{er} janvier 2015, les parts respectives passent à 0,15 % et 0,29 %. »

Fait à Paris, le 6 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
RETRAITE ET PRÉVOYANCE DES CADRES
(Accord du 14 mars 1947)
(15 juin 1983)

(Etendue par arrêté du 14 mars 1987,
Journal officiel du 13 mai 1987)

AVENANT N° A-274 DU 6 JUIN 2013
PORTANT MODIFICATION DES ARTICLES 12 ET 13
DE L'ANNEXE I DE LA CONVENTION
NOR : ASET1350850M

Entre :

La CGPME ;

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les articles 12, 13, 13 *bis*, 13 *quater* et 13 *quinquies* de l'annexe I à la convention collective nationale du 14 mars 1947 sont modifiés comme ci-après.

Article 12

L'article 12 est intitulé « Droits de réversion des conjoints survivants ⁽¹⁾ » ; il est désormais libellé comme suit :

« 1. Ouverture et calcul des droits

Le conjoint, veuf ou veuve, d'un participant décédé après le 28 février 1994 bénéficie, à partir de 60 ans, à condition de n'être pas remarié ⁽²⁾, d'une allocation de réversion calculée sur la base de 60 % des droits du participant décédé, sous réserve des dispositions visées à l'article 13 *quinquies*.

(1) Les dispositions applicables aux conjoints des participants décédés avant le 1^{er} mars 1994 figurent dans une délibération.

(2) Il n'y a pas lieu de supprimer les droits à réversion en cas de remariage avec le même participant.

Si le conjoint survivant demande la liquidation de l'allocation de réversion à 55 ans, cette allocation est calculée sur la base d'un nombre de points correspondant à 52 % de ceux du participant décédé ; pour une liquidation à 56 ans, le taux est de 53,6 % ; à 57 ans de 55,2 % ; à 58 ans de 56,8 % et à 59 ans de 58,4 %.

Toutefois, dans le cas où le conjoint survivant d'un participant a droit à 55 ans (ou au-delà de cet âge si le décès intervient alors qu'il a plus de 55 ans) au bénéfice de la pension de réversion du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale, il peut bénéficier d'une allocation de réversion calculée sur la base d'un nombre de points correspondant à 60 % de ceux du participant décédé, sous réserve des dispositions de l'article 13 *quinquies*.

La condition d'âge ne s'applique pas si le conjoint a au moins deux enfants à charge ⁽¹⁾ (au sens défini par la commission paritaire) à la date du décès du participant ou s'il est invalide (au sens défini par ladite commission).

L'allocation de réversion est calculée sans qu'il soit tenu compte du coefficient d'anticipation dont les droits du participant ont pu être affectés. Toutefois, le nombre de points attribués au conjoint survivant ne peut pas dépasser celui inscrit au compte du participant décédé compte tenu éventuellement du coefficient d'anticipation susvisé.

2. Maintien ou suppression des droits

Le service de l'allocation de réversion est interrompu si l'état d'invalidité cesse ; il reprend à l'âge et aux conditions visées ci-dessus.

En revanche, lorsque le droit à l'allocation de réversion a été ouvert du fait de l'existence de deux enfants à charge, le service de l'allocation reste maintenu même si la condition justifiant l'ouverture de ce droit n'est plus remplie.

En cas de remariage postérieurement à l'attribution de l'allocation, le service de celle-ci est supprimé de façon définitive à partir du premier jour du mois ou du trimestre civil suivant, selon que l'allocation de réversion a été versée mensuellement ou trimestriellement. »

Article 13

L'article 13 de l'annexe I est supprimé.

Article 13 *bis*

L'article 13 *bis* de l'annexe I est intitulé « Droits des orphelins » et modifié comme suit.

Le début du paragraphe 1^{er} est désormais libellé comme suit :

« Le ou les enfants (au sens défini par la commission paritaire) âgés de moins de 21 ans, orphelins de leurs deux parents, reçoivent chacun... ».

Le reste de l'article est inchangé.

Article 13 *quater*

L'article 13 *quater* de l'annexe I est supprimé.

Article 13 *quinquies*

L'article 13 *quinquies* de l'annexe I est intitulé « Droits de réversion en cas de divorce » et complété par les sous-titres suivants :

Le paragraphe 1^{er} est intitulé « Droits des conjoints divorcés ».

Le texte du paragraphe 1^{er} est inchangé.

(1) Concernant les enfants à charge, la substitution de l'âge de 21 ans par celui de 25 ans s'applique aux réversions consécutives aux décès postérieurs au 31 décembre 2011.

Le paragraphe 2 est intitulé « Partage de l'allocation de réversion entre conjoint survivant et conjoint(s) divorcé(s) ».

Le texte du paragraphe 2 est inchangé.

Fait à Paris, le 6 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
RETRAITE ET PRÉVOYANCE DES CADRES
(Accord du 14 mars 1947)
(15 juin 1983)

(Etendue par arrêté du 14 mars 1987,
Journal officiel du 13 mai 1987)

AVENANT DU 6 JUIN 2013
RELATIF À LA CRÉATION DE LA DÉLIBÉRATION D 60

NOR : ASET1350851M

Entre :

La CGPME ;

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il est créé une délibération D 60 intitulée « Droits des conjoints des participants décédés avant le 1^{er} mars 1994 ».

1. Ouverture et montant des droits

En cas de décès intervenu avant le 1^{er} mars 1994 :

- la veuve d'un participant a droit, à condition de n'être pas remariée, à une allocation de réversion, à partir de 50 ans, calculée sur la base d'un nombre de points correspondant à 60 % de ceux du participant décédé ;
- le veuf d'une participante a droit, à condition de n'être pas remarié, à une allocation de réversion, à partir de 65 ans, calculée sur la base d'un nombre de points correspondant à 60 % de ceux de la participante décédée ⁽¹⁾.

(1) Toutefois, si le décès est intervenu entre le 17 mai 1990 et le 28 février 1994, le veuf bénéficie, à partir de 50 ans, d'une allocation de réversion calculée sur la base des droits correspondant à la partie de carrière de la participante entre le 1^{er} janvier 1990 et la date du décès.

Les ayants droit (veuve ou veuf) perçoivent une allocation de réversion quel que soit leur âge :

- s'ils sont invalides (au sens défini par la commission paritaire) ;
- ou s'ils avaient au moins deux enfants à charge (au sens défini par ladite commission) à la date du décès de leur conjoint.

Dans les cas ci-dessus, l'allocation de réversion est calculée, sous réserve des dispositions prévues à l'article 13 *quinquies* de l'annexe I à la convention, sur la base de 60 % des droits du conjoint déterminés sans qu'il soit tenu compte des coefficients d'anticipation dont ces droits ont pu être éventuellement affectés. Le nombre de points attribués au conjoint survivant ne peut pas dépasser celui inscrit au compte du participant décédé compte tenu éventuellement du coefficient d'anticipation susvisé.

2. Maintien ou suppression des droits

Pour les ayants droit bénéficiaires d'une allocation de réversion attribuée sans condition d'âge :

- le service de l'allocation de réversion est interrompu si l'état d'invalidité cesse ;
- en revanche, lorsque le droit à l'allocation de réversion a été ouvert du fait de l'existence de deux enfants à charge, le service de l'allocation reste maintenu même si la condition justifiant l'ouverture de ce droit n'est plus remplie.

En cas de remariage postérieurement à l'attribution de l'allocation, le service de celle-ci est supprimé de façon définitive à partir du premier jour du mois ou du trimestre civil suivant, selon que l'allocation de réversion a été versée mensuellement ou trimestriellement.

Fait à Paris, le 6 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/27

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Bétail et viande (coopératives et SICA) : accord du 15 novembre 2012 relatif à la prévoyance	75
Caves coopératives vinicoles et leurs unions : avenant n° 1 <i>bis</i> du 12 février 2013 à l'accord du 2 février 2011 relatif aux frais de santé.....	87
Entreprises du paysage : avenant n° 10 du 31 janvier 2013	89
Entreprises de travaux agricoles et ruraux et CUMA (Tarn et Haute-Garonne) : avenant n° 59 du 8 janvier 2013.....	104
Entreprises de travaux agricoles et ruraux et CUMA (Tarn et Haute-Garonne) : avenant n° 61 du 8 janvier 2013.....	107
Exploitations agricoles (Hérault) : avenant n° 172 du 17 janvier 2012.....	109
Exploitations agricoles (Hérault) : avenant n° 176 du 12 juillet 2012	110
Exploitations agricoles et coopératives d'utilisation de matériel agricole (Bouches-du-Rhône) : avenant n° 45 du 18 mars 2013.....	112
Exploitations et entreprises agricoles (Ardennes) : avenant n° 87 du 24 janvier 2013.....	115
Protection sociale complémentaire en agriculture (Hérault [salariés non cadres]) : avenant n° 1 du 3 décembre 2012	118

Brochure n° 3612

Convention collective nationale
IDCC : 7001. – COOPÉRATIVES ET SOCIÉTÉS
D'INTÉRÊT COLLECTIF AGRICOLE BÉTAIL ET VIANDE

ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2012

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : *AGRS1397106M*

IDCC : 7001

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande ont institué le 25 février 2003 un accord collectif national visant à mettre en place un régime de prévoyance destiné à couvrir l'ensemble des salariés relevant de cette convention collective. Ce régime de prévoyance comprend les garanties suivantes :

- décès ;
- incapacité ;
- invalidité 1^{re}, 2^e et 3^e catégories.

Par ailleurs, ce régime couvre également les garanties spécifiques aux risques professionnels, tels que :

- l'incapacité partielle d'origine professionnelle ;
- l'incapacité totale d'origine professionnelle ou non professionnelle.

Cependant, étaient exclus des garanties « incapacité » les personnels couverts par la garantie « incapacité à la conduite » prévue, à l'origine, par l'avenant n° 75 du 8 février 1990, auquel s'est substitué l'avenant n° 110 du 25 novembre 2004, modifié par l'avenant n° 123 du 23 septembre 2009.

Aussi, dans un souci de clarification, les partenaires sociaux ont décidé de :

- refondre l'ensemble de ces textes relatifs à la prévoyance des salariés relevant de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande en un seul accord ;
- procéder à des aménagements de garanties ;
- mettre le présent accord en conformité avec le décret du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

A cet égard, il est précisé que les partenaires sociaux ont mis en place, via le présent accord, un régime de prévoyance collectif et obligatoire. Toutefois, compte tenu de la spécificité de certaines professions au sein de la branche, ce régime de prévoyance prévoit des garanties « incapacité » dont le service des prestations est subordonné au respect de certaines conditions. Aussi, les partenaires sociaux s'engagent à procéder à une renégociation desdites garanties si ces dernières ne sont pas conformes au régime social de faveur.

Le présent accord supprime et remplace les textes suivants, à compter de sa date d'effet :

- l'accord collectif national du 25 février 2003 relatif à la création d'un régime conventionnel de prévoyance ;
- l'avenant n° 110 du 25 novembre 2004 ;
- l'avenant n° 123 du 23 septembre 2009.

Le présent accord est applicable obligatoirement aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande du 21 mai 1969.

Les dispositions du présent accord se substituent, dès leur date d'entrée en vigueur, à l'ensemble des dispositions relatives à la prévoyance contenues dans les accords antérieurs.

TITRE I^{ER}

RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Article 1^{er}

Bénéficiaires

Est bénéficiaire du régime de prévoyance l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail relevant des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande du 21 mai 1969.

Article 2

Garanties

Les bénéficiaires visés à l'article 1^{er} du présent accord bénéficient des garanties ci-après.

Article 2.1

Garantie décès toutes causes

En cas de décès du salarié quelle qu'en soit la cause, il est prévu le versement des prestations suivantes :

GARANTIES	NIVEAU DES PRESTATIONS
Capital décès de base	100 % du salaire brut annuel
Majoration conjoint	50 % du salaire brut annuel
Majoration enfant à charge	25 % du salaire brut annuel
Rente éducation (*)	6 % du salaire brut annuel jusqu'à son 12 ^e anniversaire 8 % du salaire brut annuel de son 12 ^e à son 18 ^e anniversaire 10 % du salaire brut annuel de son 18 ^e à son 26 ^e anniversaire, si celui-ci est apprenti, étudiant ou demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et non indemnisé par le régime d'assurance chômage 10 % du salaire brut annuel, sans limitation de durée, pour l'enfant de plus de 26 ans reconnu avant son 21 ^e anniversaire en état d'invalidité équivalente à l'invalidité de 2 ^e ou 3 ^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile
(*) Le montant de la rente éducation est doublé si l'enfant est orphelin de père et mère.	

Le salaire brut annuel servant au calcul du capital décès de base est le salaire brut perçu par le salarié au cours des 12 mois précédant l'événement ouvrant droit aux garanties du régime de prévoyance, limité à la tranche B.

Le salaire de base servant au calcul de la rente éducation correspond au salaire effectivement versé au participant dans sa dernière catégorie d'emploi par l'entreprise qui l'occupait en dernier lieu

et qui a donné lieu au paiement de cotisations OCIRP au titre de l'année précédant l'événement ouvrant droit aux prestations.

Article 2.2

Garantie allocation obsèques

La garantie a pour objet le versement au salarié bénéficiaire d'une indemnité forfaitaire fixée à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès du conjoint, du cocontractant d'un Pacs, du concubin ou d'un enfant à charge du salarié.

Article 2.3

Garantie incapacité temporaire de travail

Nature de la prestation

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie, un accident du travail, de trajet ou une maladie professionnelle ou un accident de la vie privée, il est servi des indemnités journalières complémentaires dans les conditions déterminées ci-après.

Point de départ de la prestation

Le versement d'indemnités journalières prévues au titre de la garantie incapacité de travail intervient après une période de franchise de 90 jours, consommée sur un ou plusieurs arrêts de travail décomptés sur l'exercice civil de survenance et selon les modalités définies ci-dessous.

Dès le premier jour suivant le délai de franchise en cas de :

- continuité d'indemnisation pour un arrêt de travail en cours ;
- nouvel arrêt de travail lié à une même affection intervenant moins de 6 mois après une reprise.

Après un nouveau délai de franchise en cas de tout nouvel arrêt de travail dont la cause n'est pas liée à un ou des arrêts précédents. Ce nouveau délai de franchise est fixé à 30 jours continus, ou discontinus dans le cas d'arrêts de travail successifs liés à une même affection et espacés de moins de 6 mois.

Montant de la prestation

Les salariés en arrêt de travail remplissant les conditions définies ci-dessus bénéficient d'une indemnisation à hauteur de 78 % de la 365^e partie du salaire brut annuel, sous déduction des indemnités journalières brutes du régime social de base (MSA ou sécurité sociale).

Durée de service et cessation de la prestation

Les prestations complémentaires sont versées tant que la période d'incapacité est indemnisée par le régime social de base (MSA ou sécurité sociale) au titre des indemnités journalières, soit au plus tard jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail. Elles cessent dans les cas suivants :

- lors de la reprise totale du travail ;
- lors de la mise en invalidité ;
- au décès ;
- à la liquidation de la pension vieillesse.

Limitation de la prestation

Le cumul des prestations du régime de base, des prestations du régime complémentaire de prévoyance et d'un éventuel revenu d'activité ou de remplacement ne peut en aucun cas dépasser 100 % du salaire net d'activité.

Salaire pris en compte pour le calcul de la prestation

Le salaire brut annuel servant de base au calcul des prestations incapacité est le salaire brut perçu par le salarié au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ouvrant droit aux garanties du régime de prévoyance, limité à la tranche B.

Article 2.4

Invalidité 1^{re}, 2^e, 3^e catégorie (incapacité permanente)

L'invalidité est définie par référence au régime de base de sécurité sociale tel que prévu aux articles L. 341-1 et suivants du code de la sécurité sociale qui s'appliquent au régime de protection sociale des salariés agricoles.

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

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

Invalidité 1^{re} catégorie

Le salarié classé en invalidité 1^{re} catégorie bénéficie d'une rente versée à hauteur de 50 % du salaire brut annuel, sous déduction de celle versée par le régime social de base (MSA ou sécurité sociale).

L'incapacité consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle est assimilée à une invalidité 1^{re} catégorie lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 %.

Invalidité 2^e et 3^e catégories

Le salarié classé en invalidité 2^e ou 3^e catégorie bénéficie d'une rente versée à hauteur de 76 % du salaire brut annuel, sous déduction de celle versée par le régime social de base (MSA ou sécurité sociale).

L'incapacité consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle est assimilée à une invalidité 2^e ou 3^e catégorie lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 %.

Dispositions communes aux catégories d'invalides

La rente d'invalidité est servie aussi longtemps que l'assuré bénéficie d'une rente du régime social de base (MSA ou sécurité sociale).

Les prestations cessent à la date de liquidation de la pension vieillesse du régime social de base, ou en cas de décès.

Le cumul des prestations du régime de base, des prestations du régime complémentaire de prévoyance et d'un revenu éventuel d'activité ou de remplacement ne peut en aucun cas dépasser 100 % du salaire net qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait continué à travailler normalement.

Le salaire brut annuel servant de base au calcul des prestations invalidité est le salaire brut perçu par le salarié au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ouvrant droit aux garanties du régime de prévoyance, limité à la tranche B.

Article 2.5

Inaptitude partielle d'origine professionnelle

Le bénéfice de la garantie est ouvert aux salariés remplissant cumulativement les conditions suivantes :

- justifier d'une ancienneté de 10 ans dans la profession ;

- ne pas être couvert par la garantie inaptitude à la conduite prévue au titre II du présent accord ;
- ne pas être pris en charge au titre des garanties incapacité temporaire de travail et invalidité définies aux articles 2.3 et 2.4 du présent accord ;
- être reconnu inapte au poste occupé par le médecin du travail du fait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- être reclassé dans l'entreprise dans un autre emploi entraînant une diminution de salaire.

Détermination de l'ancienneté dans la profession

Pour la détermination de l'ancienneté dans la profession au titre de la garantie inaptitude partielle d'origine professionnelle, est pris en compte l'ensemble des périodes de travail salarié effectif (ou assimilées comme telles par la loi ou les conventions collectives nationales n° 3179 ou IDCC 1534 et n° 3612 ou IDCC 7001), et matérialisées par un contrat de travail, dans une entreprise relevant de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande ou de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes, dans leur totalité, quelles que soient les périodes intermédiaires de travail dans une entreprise ne relevant pas des conventions collectives nationales précitées.

Lorsque ces périodes intermédiaires comprennent des périodes de chômage, indemnisées par le régime d'assurance chômage, celles-ci seront prises en compte pour la détermination de l'ancienneté dès lors qu'elles seront inférieures à 12 mois consécutifs.

Le salarié remplissant les conditions définies ci-dessus perçoit une rente égale à 50 % du différentiel entre le salaire de référence avant reclassement et le salaire de référence après reclassement, dans la limite d'une indemnisation égale à 15 % du salaire de référence avant reclassement.

Le salaire mensuel servant de référence au calcul des prestations inaptitude partielle est :

- d'une part, 1/12 du salaire annuel brut perçu par le salarié au cours des 12 mois précédant l'ouverture du droit à la garantie du régime inaptitude, limité à la tranche B, à l'exclusion des éléments de rémunération à caractère exceptionnel ;
- d'autre part, 1/12 du nouveau salaire annuel brut que percevra le salarié au cours des 12 mois suivant l'ouverture du droit à la garantie du régime inaptitude, limité à la tranche B.

L'indemnisation cesse dans les cas suivants :

- décès du salarié ;
- attribution d'une pension d'invalidité ou d'une rente accident du travail ;
- liquidation de la pension vieillesse du régime de base (MSA ou sécurité sociale) ;
- rupture du contrat de travail ;
- réintégration au poste de travail initial en cas d'amélioration des capacités physiques constatées par le médecin du travail ou à un poste dont la rémunération est équivalente au poste initial ;
- bénéfice d'un régime de préretraite totale.

Article 2.6

Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle

Conditions communes aux garanties inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle

Compte tenu des contraintes inhérentes aux métiers dans la profession, le bénéfice des garanties inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle est ouvert aux salariés remplissant cumulativement les conditions suivantes :

- ne pas être couvert par la garantie inaptitude à la conduite prévue au titre II du présent accord ;
- ne pas être pris en charge au titre des garanties définies aux articles 2.3 et 2.4 du présent accord ;

- être reconnu totalement inapte à exercer tout poste dans l'entreprise par le médecin du travail, et ce quelle qu'en soit la cause.

Détermination de l'ancienneté dans la profession

Pour la détermination de l'ancienneté dans la profession au titre des garanties inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle, est pris en compte l'ensemble des périodes de travail salarié effectif (ou assimilées comme telles par la loi ou les conventions collectives nationales n° 3179 ou IDCC 1534 et n° 3612 ou IDCC 7001), et matérialisées par un contrat de travail, dans une entreprise relevant de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande ou de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes, dans leur totalité, quelles que soient les périodes intermédiaires de travail dans une entreprise ne relevant pas des conventions collectives nationales précitées.

Lorsque ces périodes intermédiaires comprennent des périodes de chômage, indemnisées par le régime d'assurance chômage, celles-ci seront prises en compte pour la détermination de l'ancienneté dès lors qu'elles seront inférieures à 12 mois consécutifs.

Salaire pris en compte pour le calcul des prestations

Le salaire brut annuel servant de base au calcul des prestations inaptitude totale est le salaire brut perçu par le salarié au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ouvrant droit aux garanties du régime de prévoyance, limité à la tranche B.

Cessation des prestations

L'indemnisation cesse dans les cas suivants :

- décès du salarié ;
- nouvel emploi retrouvé à un niveau égal ou supérieur de rémunération (le niveau de rémunération est apprécié selon le salaire annuel de référence) ;
- ouverture des droits à taux plein de la pension vieillesse du régime de base (MSA ou sécurité sociale) ;
- bénéfice d'un régime de préretraite totale.

Article 2.6.1

Inaptitude totale d'origine non professionnelle

Outre les conditions communes décrites à l'article 2.6, le bénéfice de la garantie inaptitude totale d'origine non professionnelle est subordonné au respect des conditions suivantes :

- justifier d'une ancienneté de 5 ans dans la profession ;
- être âgé de 55 ans au moins.

Le salarié remplissant l'ensemble des conditions définies ci-dessus perçoit, à compter de la date de rupture de son contrat de travail, une rente égale à 15 % du salaire brut de référence.

Article 2.6.2

Inaptitude totale d'origine professionnelle

Les salariés respectant les conditions communes définies à l'article 2.6 ci-dessus et justifiant d'une condition d'ancienneté de 5 ans dans la profession bénéficient des prestations ci-après :

- salariés de 50 ans et moins de 55 ans : 15 % du salaire annuel brut de référence ainsi qu'une rente complémentaire versée pour le financement d'actions de formation, dans la limite de 10 % du salaire annuel brut de référence, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente complémentaire pourra être utilisée durant les deux premières années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réinsertion professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles de retour à l'emploi ;

- salariés de 55 ans et moins de 57 ans : 25 % du salaire annuel brut de référence ainsi qu'une rente complémentaire versée pour le financement d'actions de formation, dans la limite de 12 % du salaire annuel brut de référence, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente complémentaire pourra être utilisée durant les deux premières années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réinsertion professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles de retour à l'emploi ;
- salariés de 57 ans et plus : 30 % du salaire annuel brut de référence ainsi qu'une rente complémentaire versée pour le financement d'actions de formation, dans la limite de 15 % du salaire annuel brut de référence, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente complémentaire pourra être utilisée durant les deux premières années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réinsertion professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles de retour à l'emploi.

Pour le bénéfice des prestations indiquées ci-dessus, l'âge du salarié est apprécié au jour de la déclaration d'incapacité totale d'origine professionnelle ; l'évolution ultérieure de l'âge du salarié n'a donc pas d'incidence sur l'évolution du niveau des prestations ci-dessus.

L'indemnisation persiste totalement ou partiellement dans les cas suivants :

- nouvel emploi retrouvé à un niveau inférieur de rémunération à celui de l'emploi ayant donné lieu à une décision d'incapacité totale, jusqu'à concurrence de la rente prévue ci-dessus ;
- nouvel emploi retrouvé à temps partiel générant une diminution de la rémunération par rapport à l'emploi initial, ayant donné lieu à une décision d'incapacité totale, jusqu'à concurrence de la rente prévue ci-dessus.

Article 3

Revalorisations

A la fin de chaque exercice civil, le conseil d'administration de CCPMA Prévoyance fixe, pour l'exercice civil suivant, la valeur du point servant à la revalorisation du salaire de référence pour le calcul des prestations servies par CCPMA Prévoyance ainsi que sa date d'effet.

S'agissant plus spécifiquement de la garantie incapacité partielle d'origine professionnelle, telle que prévue à l'article 2.5 du présent accord, l'indemnisation sera révisée chaque année en fonction :

- du nouveau salaire brut annuel ;
- du salaire avant reclassement ayant servi de base au calcul de la prestation, réévalué en fonction des augmentations conventionnelles de salaire, de l'évolution des primes d'ancienneté et de fin d'année conventionnelles appliquées dans la branche.

Pour les rentes éducation prévues par le présent accord, la revalorisation des prestations relève de la décision du conseil d'administration de l'OCIRP.

Article 4

Cotisations et répartition

Taux de cotisations applicables à l'ensemble des salariés
à l'exception des chauffeurs salariés visés au titre II du présent accord

Les taux de cotisations assis sur le salaire brut annuel limité à la tranche B sont définis comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIES	PART SALARIALE	PART EMPLOYEUR	TOTAL
Incapacité temporaire	0,20	0,19	0,39
Incapacité permanente (invalidité)	0,13	0,22	0,35

GARANTIES	PART SALARIALE	PART EMPLOYEUR	TOTAL
Inaptitude partielle d'origine professionnelle	0,03	0,05	0,08
Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non	0,01	0,01	0,02
Décès	0,08	0,21	0,29
Rente éducation	0,02	0,10	0,12
Obsèques	0,01	0,01	0,02
Total	0,48	0,79	1,27

Les taux de cotisations sont répartis globalement à hauteur de :

- 62,20 % à la charge de l'employeur ;
- 37,80 % à la charge du salarié.

Pour les personnels cadres et assimilés définis aux articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 1947, la participation de l'employeur défini ci-dessus entre dans le champ d'application de l'article 7 de ladite convention (couverture du risque décès des salariés cadres et assimilés).

TITRE II

GARANTIE INAPTITUDE À LA CONDUITE

Article 5

Inaptitude à la conduite. – Garantie spécifique aux chauffeurs salariés

Bénéficiaires de la garantie

Bénéficient de la garantie inaptitude à la conduite les salariés répondant aux conditions suivantes :

- les salariés « chauffeurs » affectés d'une manière effective et permanente à un des emplois de conduite cités par la convention collective nationale des coopératives SICA bétail et viande, dont la durée de travail est au moins égale à 800 heures par an et affectés à la conduite de véhicules nécessitant la possession du permis C, EC ou D, sous réserve qu'ils justifient, à la date d'inaptitude à la conduite, des conditions d'ancienneté suivantes :
 - de 15 ans s'ils sont âgés de moins de 50 ans ;
 - de 16 ans s'ils sont âgés de moins de 49 ans ;
 - de 17 ans s'ils sont âgés de moins de 48 ans.

Il est toutefois précisé que les salariés « chauffeurs » ne remplissant pas les conditions d'ouverture du droit à cette prestation telles que définies ci-dessus bénéficient des garanties inaptitude partielle d'origine professionnelle (art. 2.5 du présent accord) et inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle (art. 2.6 du présent accord).

Objet de la garantie

La garantie a pour objet la couverture du risque inaptitude à la conduite, pour raisons médicales, ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite consécutive :

- au retrait de permis de conduire pour une durée indéterminée ;
- au retrait du certificat spécial de capacité prononcé par le service de la médecine du travail dûment habilité ;
- à la déclaration d'inaptitude définitive à la conduite par le médecin du travail sans que le salarié ait fait pour autant l'objet d'une décision de retrait du permis de conduire ou de certificat spécial de capacité à la conduite.

Sont exclus de la garantie les cas résultant :

- de l'éthylisme ;
- de la mutilation volontaire ;
- de causes médicales déjà présentes de façon indiscutable, lors du dernier renouvellement du permis effectué avant l'âge d'admission en tant que bénéficiaire de la garantie et qui faisaient parties d'affections incompatibles avec la délivrance ou le maintien du permis C, EC, D telles que fixées par l'arrêté du 21 décembre 2005 du ministre chargé des transports et les arrêtés ultérieurs qui viendraient le réactualiser.

Modalités de prise en charge

La demande de prise en charge est présentée par le salarié ou l'entreprise.

Toute fausse déclaration entraînera :

- le refus du dossier ;
- l'annulation du paiement des prestations.

Un médecin expert, choisi par l'institution de prévoyance, sur la liste des médecins agréés auprès des tribunaux, est seul habilité à statuer sur la prise en charge des salariés considérés comme définitivement inaptes à la conduite.

En cas de désaccord entre le salarié et le médecin expert choisi par l'institution de prévoyance, les deux parties désignent un médecin arbitre dont la décision sera définitive.

Durée de versement des prestations

Le droit à prestations est acquis, après décision, du jour de la reconnaissance de l'inaptitude à la conduite par le médecin expert de l'institution, jusqu'au jour où intervient :

- soit l'ouverture des droits à taux plein pour une pension de retraite ;
- soit la prise en charge par le régime d'assurance chômage (Pôle emploi) ;
- soit la reprise d'une activité professionnelle dans un des emplois de conduite cités par la convention collective nationale des coopératives SICA bétail et viande, dont la durée de travail est au moins égale à 800 heures par an et affectés à la conduite de véhicules nécessitant la possession du permis C, EC ou D ;
- soit la cessation de l'un des motifs ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite, tel que visé ci-dessus dans le point relatif à l'objet de la garantie.

Montant de la prestation

La prestation servie en cas d'inaptitude à la conduite est égale à 35 % de la dernière rémunération.

Le montant de la prestation est calculé sur la base de la moyenne des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels, que l'intéressé a ou aurait perçues au cours des 12 derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'inaptitude à la conduite. Elle est revalorisée selon l'évolution du point de retraite complémentaire ARRCO.

Limitation de la prestation

Le bénéfice de la prestation ne peut conduire à un cumul avec toute autre disposition résultant d'un accord individuel ou collectif ayant pour objet de couvrir le risque inaptitude pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite.

Reclassement dans l'entreprise

Lorsque le salarié inapte à la conduite, bénéficiaire de la garantie, est reclassé dans l'entreprise, la prestation perçue par l'intéressé au titre de la présente garantie ne peut être supérieure à la différence entre 90 % du montant brut, hors frais professionnels, de la rémunération totale revalorisée (sur la base du taux d'évolution du salaire moyen mensuel de la catégorie professionnelle concernée),

perçue au titre de l'ancien emploi de conduite et le montant brut de la rémunération perçue au titre du nouvel emploi, hors frais professionnels.

Taux de cotisation des chauffeurs salariés

Les taux de cotisations applicables aux chauffeurs salariés pour les prestations prévues au titre I^{er} et au titre II du présent accord sont définis comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIES	PART SALARIALE	PART EMPLOYEUR	TOTAL
Incapacité temporaire	0,20	0,19	0,39
Incapacité permanente (invalidité)	0,13	0,22	0,35
Inaptitude à la conduite	0,06	0,09	0,15
Décès	0,08	0,21	0,29
Rente éducation	0,02	0,10	0,12
Obsèques	0,01	0,01	0,02
Total	0,50	0,82	1,32

Les taux de cotisations sont assis sur le salaire brut annuel limité à la tranche B.

Le taux de cotisation pour la garantie inaptitude spécifique aux chauffeurs salariés s'établit à 0,15 %, la cotisation étant répartie à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

TITRE III

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 6

Désignation des organismes assureurs

Les partenaires sociaux ont désigné :

- CCPMA Prévoyance, sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris, pour assurer la mutualisation des garanties prévues au présent accord, à l'exclusion des rentes d'éducation ;
- l'OCIRP, sis 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, pour assurer la mutualisation de la garantie rente d'éducation. CCPMA Prévoyance reçoit délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et payer les prestations.

Ces désignations sont établies, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, pour une durée maximale de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. Les partenaires sociaux se réuniront au plus tard 6 mois au moins avant l'échéance quinquennale pour réexaminer les modalités de la mutualisation du régime, vérifier que les objectifs professionnels sont réalisés dans les meilleures conditions, et apprécier les perspectives d'évolution du régime.

Article 7

Comité national paritaire de suivi

Un comité national paritaire de suivi de l'accord, composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales et d'un nombre égal de membres de l'organisation patronale, est chargé d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application de ce régime et de veiller à son bon fonctionnement par les organismes assureurs désignés.

Ce comité se réunira une fois par an. L'assureur sera chargé au cours de cette réunion de présenter son rapport sur les comptes de la convention selon les dispositions de l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de l'article 4 du décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990.

Article 8

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur ou de résiliation du contrat d'assurance :

- les prestations incapacité, les rentes invalidité et les rentes éducation en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de la résiliation par les organismes assureurs ;
- les garanties décès sont maintenues au profit des salariés ou anciens salariés bénéficiant de prestations incapacité ou invalidité.

La revalorisation des prestations sera assurée par le nouvel organisme assureur.

Article 9

Incidences d'un changement de champ conventionnel

Toute entreprise ne relevant plus du champ d'application conventionnel tel que défini dans le présent accord de branche sera tenue de payer une indemnité de résiliation conformément aux dispositions de l'article 31 de la loi Evin n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Cette indemnité de résiliation correspond au différentiel entre le montant des provisions permettant de couvrir intégralement les engagements en application des articles 7 et 7-1 de la loi Evin et les provisions effectivement constituées à la date de résiliation du contrat d'assurance.

Cette indemnité de résiliation sera également due en cas de non-reconduction des organismes assureurs désignés à l'article 6 ci-dessus.

Article 10

Révision. – Dénonciation

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision totale ou partielle conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord. Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord, ou à défaut pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 11

Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

Une notice d'information sera rédigée par CCPMA Prévoyance et remise par l'employeur à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime (détail des garanties, désignation de l'organisme assureur, formalités de prise en charge, exclusions).

Article 12

Dépôt et extension

Etabli en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent accord est mis à disposition en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et est déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 15 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Coop de France bétail et viande.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CFTC-Agri ;

UNSA2A ;

SNCOA CFE-CGC.

Brochure n° 3604

Convention collective nationale
IDCC : 7005. – CAVES COOPÉRATIVES VINICOLES
ET LEURS UNIONS

AVENANT N° 1 *BIS* DU 12 FÉVRIER 2013
À L'ACCORD DU 2 FÉVRIER 2011
RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : *AGRS1397101M*
IDCC : 7005

Entre :

La confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF),

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

L'UNSA2A ;

Le SNCOA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 1^{er} « Champ d'application » est remplacé les dispositions suivantes :

« Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives vinicoles et leurs unions du 22 avril 1986, tel que prévu à l'article 1^{er} de ladite convention à l'exclusion de la dernière phrase.

Les entreprises, organismes, n'entrant pas dans le champ d'application de l'accord peuvent appliquer volontairement ledit accord dès lors :

- qu'ils relèvent de la MSA ;
- qu'ils ne relèvent pas d'une convention collective ou d'un accord collectif mettant en œuvre un régime frais de santé collectif et obligatoire.

Sont en particulier visés les sociétés annexes et filiales des caves coopératives et unions, et les organismes professionnels fédérant au plan national, régional ou départemental les caves coopératives et leurs unions. »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 12 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3617

Convention collective nationale
IDCC : 7018. – ENTREPRISES DU PAYSAGE

AVENANT N° 10 DU 31 JANVIER 2013

NOR : AGRS1397110M

IDCC : 7018

Entre :

L'UNEP,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Modification des clauses communes, chapitre I^{er},
article 1^{er} « Champ d'application professionnel et territorial »*

Le premier alinéa de l'article 1^{er} de la convention est modifié et complété comme suit : « La présente convention, identifiée sous le numéro IDCC 7018, détermine les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises : ».

Le deuxième tiret est modifié et complété comme suit : « dont l'activité exclusive ou principale, nécessitant leur assujettissement à l'un ou (et) l'autre des régimes de protection sociale agricole, correspond aux activités définies au 2° de l'article L. 722-2 du code rural et de la pêche maritime et s'exerçant dans un ou plusieurs des secteurs suivants : ».

Le *e* est modifié et complété comme suit : « *e*) Végétalisation, travaux de génie végétal et de génie écologique ; ».

Est ajouté après le *f* l'alinéa suivant :

« Les activités du champ d'application de la présente convention collective comprennent les travaux de maçonnerie paysagère nécessaires à la réalisation d'ouvrages paysagers. »

Le dernier alinéa est remplacé par les alinéas suivants :

« Sont également inclus dans le champ d'application de la présente convention collective nationale étendue les activités notamment décrites en référence au code NAF 8130Z ainsi que le syndicat professionnel d'employeurs dont l'activité s'exerce à titre exclusif au profit des entreprises couvertes par le présent champ d'application et dont il est le mandataire.

Dans le cas où une convention collective nationale étendue, dont le champ d'application viserait les organisations professionnelles, deviendrait applicable au syndicat professionnel d'employeurs cité à l'alinéa précédent, ce dernier ne pourrait plus relever de la présente convention collective.

La présente convention, ainsi que l'ensemble des dispositions particulières, s'applique aux salariés, quel que soit leur type de contrat. »

Article 2

Modification des clauses communes. – Création de l'article 8 bis
« Commission paritaire de validation d'accords collectifs d'entreprises »

Les clauses communes sont complétées comme suit :

« Article 8 bis

Commission paritaire de validation d'accords collectifs d'entreprises

Conformément aux dispositions légales, les entreprises de moins de 200 salariés, dépourvues de délégués syndicaux (ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés) ont la possibilité de conclure des accords avec les représentants élus du personnel suivants :

- représentants élus titulaires au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ;
- à défaut, délégués du personnel titulaires, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Les dispositions qui suivent ont pour objet de déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire nationale chargée de valider les accords conclus dans ce cadre.

1. Cadre de mise en place de la commission

Les parties signataires décident de mettre en place une commission paritaire de validation au niveau national, dont le rôle est de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail.

2. Composition

La commission compte un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et d'un nombre équivalent de représentants nommés par l'UNEP.

Le nombre de membres est fixé à 10 au maximum :

- 5 membres représentant le collège salariés ;
- 5 membres représentant le collège employeurs,

étant entendu que le nombre total de représentants de chaque collège doit être identique.

La faculté est offerte à l'UNEP et aux organisations syndicales de mandater un représentant en cas de défaillance des membres titulaires.

La durée du mandat est de 2 ans.

La commission est constituée de 10 membres au maximum dont un président et un secrétaire général appartenant chacun à un collège.

La présidence et le secrétariat général sont assurés alternativement par un représentant de l'UNEP et un représentant d'une organisation syndicale de salariés.

La première présidence est assurée par un représentant de l'UNEP, le poste de secrétaire général par un représentant du collège salarié.

3. Secrétariat

Le secrétariat administratif de la commission est tenu par l'UNEP, 10, rue Saint-Marc, Paris 75002.

Par ailleurs, le représentant du secrétariat assistera aux travaux de la commission paritaire. Il ne disposera pas de droit de vote.

4. Fonctionnement

La commission se réunira tous les 2 mois en cas d'accord à valider.

Les dossiers reçus complets à l'UNEP seront transmis par le secrétariat aux membres de la commission dans les 15 jours suivant leur réception.

Une convocation signée par le président et le secrétaire général, comportant le projet d'ordre du jour et accompagnée des dossiers complets, est adressée par courrier ordinaire ou électronique aux membres de la commission au moins 15 jours avant la date de la réunion.

Il est précisé que lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise qui soumet un accord collectif à validation, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

5. Saisine de la commission

L'entreprise signataire de l'accord soumis à validation envoie, par lettre recommandée avec avis de réception, au secrétariat de la commission :

- un exemplaire de l'accord collectif soumis à validation ;
- une copie de l'information, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur aux organisations syndicales représentatives au plan national, sur sa décision d'engager des négociations ;
- un document indiquant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail ;
- les doubles des procès-verbaux formulaire Cerfa des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord.

Toute demande incomplète fera l'objet d'un courrier du secrétariat de la commission informant que le dossier est jugé irrecevable en l'état.

La partie ayant saisi la commission sera informée des pièces manquantes à l'examen du dossier afin qu'elle puisse à nouveau représenter.

6. Quorum et décisions de la commission

a) Quorum

La commission ne peut valablement délibérer qu'aux conditions de quorum suivantes :

- le collège salariés doit être représenté par au moins trois membres physiquement présents et représentant trois organisations syndicales reconnues représentatives au plan national ;
- le collège employeurs doit au moins être représenté par trois de ses membres physiquement présents.

b) Décisions de la commission

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail, la commission n'a pas de contrôle d'opportunité sur un accord. Son rôle consiste à contrôler que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission doit se prononcer dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation accompagnée du dossier complet. A défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

La commission rend :

- une décision de validation lorsqu'un accord n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables ;
- une décision de rejet dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. La décision de rejet doit être motivée en droit ;
- une décision d'irrecevabilité dans l'hypothèse où l'accord n'entre pas dans son champ de compétence professionnelle, ou dans l'hypothèse où la demande est incomplète et que le dossier n'a pas été complété.

Les décisions de la commission sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Les membres peuvent se faire représenter par un membre présent appartenant au même collège. A cet effet, le mandataire doit être porteur d'un mandat écrit, signé par le mandant, et accepté par le mandataire. Le mandant doit préciser la date de réunion pour laquelle il a été établi.

Le nombre de pouvoirs pouvant être détenus par la même personne est limité à deux.

En cas d'égalité des voix au sein de la commission, l'accord n'est pas validé.

Il est procédé à un vote chaque fois que cela est demandé par un membre de la commission. Une demande de vote à bulletins secrets présentée par un ou plusieurs membres est acceptée de plein droit.

A l'occasion de chaque décision, les représentants de l'UNEP pour le collège employeurs et les représentants des organisations de salariés pour le collège salariés doivent disposer du même nombre de voix.

Pour égaliser le nombre de voix dans chaque collège, la règle suivante est appliquée : chaque membre dispose d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents ou représentés du collège auquel il n'appartient pas.

Chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal à :

Formule : (Nombre de présents et de représentés de l'UNEP pour le collège employeurs) × (Nombre de présents et de représentés des représentants des organisations syndicales pour le collège salariés).

Les décisions de la commission sont consignées dans un procès-verbal qui est validé à la fin de la réunion et qui est adressé à l'ensemble des membres de la commission. La décision explicite de validation est notifiée dans un délai de 15 jours à la partie signataire de l'accord qui a saisi la commission, sous forme d'un extrait de procès-verbal, par lettre recommandée avec avis de réception.

Il appartient à l'entreprise concernée d'effectuer les formalités de dépôt de l'accord collectif auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues par la réglementation. Le dépôt de l'accord collectif devra être accompagné de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission que le secrétariat de celle-ci aura transmis à l'entreprise intéressée.

La décision de rejet ou d'irrecevabilité en cas de dossier incomplet est notifiée, dans un délai de 15 jours à compter de la date de la décision, par lettre recommandée avec avis de réception, à la partie signataire de l'accord qui a saisi la commission ainsi qu'aux autorités administratives et judiciaires compétentes.

En cas de non-validation de l'accord collectif par la commission, ledit accord est réputé non écrit.

7. Financement

Les salaires, indemnités et/ou les frais de déplacement des représentants participant à la commission sont à la charge de chacune des organisations syndicales de salariés, l'UNEP prenant à sa charge les frais de ses représentants. »

Article 3

*Modification des clauses communes, chapitre VI « Contrat de travail »,
article 14 « Formalités liées à l'embauche »*

L'article 14 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 14

Formalités liées à l'embauche

L'embauche donne lieu à la production, par le salarié, des documents suivants :

- une copie d'une pièce d'identité nationale en cours de validité (carte d'identité nationale, passeport) et, éventuellement, les contrats de travail à temps plein ou à temps partiel les liant à d'autres employeurs, le certificat de travail ou l'attestation de cessation de travail, les exemplaires originaux des diplômes professionnels, les éventuels documents attestant d'une validation des acquis et de l'expérience (VAE), les clauses de non-concurrence faisant obstacle à l'embauche, et l'original du permis de conduire ;
- concernant les salariés étrangers : soit l'original de la carte de résident ou de la carte de séjour en cours de validité autorisant l'exercice d'une activité professionnelle que l'employeur doit ensuite restituer immédiatement, soit, pour les salariés originaires de l'Union européenne, la photocopie de la carte d'identité ou du passeport, afin de justifier de leur nationalité.

Toute embauche donne lieu à une déclaration préalable auprès de la caisse de mutualité sociale agricole compétente, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur. »

Article 4

*Modification des clauses communes, chapitre VII « Compte épargne-temps »,
article 22 « Ouverture, tenue et valorisation du compte »*

Le deuxième alinéa de l'article 22 est rédigé comme suit :

« Le compte épargne-temps est exprimé en jours de repos.

Tout élément affecté au compte épargne-temps est converti en jours de repos. Les apports en éléments de salaire sont convertis en jours de repos sur la base du salaire journalier du salarié à la date de leur affectation au compte épargne-temps. »

Article 5

*Modification des clauses communes, chapitre VII « Compte épargne-temps »,
article 23 « Alimentation du compte »*

L'article 23 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 23

Alimentation du compte

« Le compte est alimenté, à l'initiative du salarié, par les éléments suivants :

Apports en temps de repos :

- les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires, à savoir le repos compensateur de remplacement et la contrepartie obligatoire en repos tels que définis par l'accord national sur la durée du travail du 23 décembre 1981 ;

- le report de tout ou partie du congé annuel excédant 24 jours ouvrables de congés, soit la cinquième semaine et les éventuels jours de congés supplémentaires conventionnels ;
- les jours de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail, dans la limite de 12 jours par an ;
- les jours de repos des salariés en forfait jours, dans la limite de 5 jours.

Les heures de travail correspondant à des dimanches travaillés ne peuvent être affectées au titre du compte épargne-temps.

Apports en temps de travail

A l'initiative du salarié soumis à une convention de forfait en heures, établie sur une base hebdomadaire, mensuelle, annuelle, ou sur une durée annualisée du temps de travail, les heures effectuées au-delà de la durée du travail prévue par la convention de forfait ou par l'annualisation pourront être placées sur le compte épargne-temps avec les majorations légales ou conventionnelles correspondantes.

Apports en éléments de salaire

Toutes primes ou gratifications, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, peuvent être épargnées et converties en temps équivalent de repos en fonction du salaire horaire de base en vigueur à la date de leur affectation au compte épargne-temps.

L'ensemble des droits épargnés ne peut en tout état de cause excéder le plafond fixé à l'article D. 3154-1 du code du travail.

Information du salarié

Une information est donnée par l'employeur au salarié sur la situation de son compte épargne-temps dans le mois qui suit celui où a été effectué un versement au compte épargne-temps.

L'information doit préciser la date d'ouverture du compte épargne-temps et le montant des sommes épargnées depuis l'ouverture du compte ou depuis sa dernière utilisation. Cette information peut figurer sur le bulletin de paie ou sur un document annexe.

Le compte épargne-temps peut être alimenté au minimum deux fois par an.

Les modalités pratiques et les périodes d'alimentation du compte sont définies avec les représentants du personnel quand ils existent. »

Article 6

Modification des clauses communes, chapitre VII « Compte épargne-temps », article 24 « Utilisation du temps épargné »

Le premier alinéa de l'article 24 est rédigé comme suit :

« Le compte épargne-temps peut être utilisé dans les cas suivants :

- indemnisation en tout ou partie d'un congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, congé de solidarité internationale ;
- indemnisation d'un congé parental d'éducation à temps partiel ou à temps plein ;
- indemnisation d'un temps partiel choisi ;
- bénéficiaire d'une rémunération différée : plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO), prestation de retraite à caractère collectif et obligatoire (retraite supplémentaire), rachat d'annuités manquantes pour la retraite ;
- anticipation d'un départ en retraite ou en préretraite totale ou partielle. »

Le troisième alinéa du même article est rédigé comme suit :

« Sauf commun accord des parties, dans le cadre de ces congés ou de ces passages à temps partiel, le salarié doit formuler sa demande par écrit au moins 4 mois avant la date prévue à cet effet. L'employeur a la faculté de différer cette date de 3 mois au plus. »

Les cinquième et sixième alinéas sont supprimés.

Article 7

Modification des clauses communes, chapitre VII « Compte épargne-temps », article 25 « Indemnisation du congé »

L'article 25 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 25

Indemnisation du congé

Le salarié peut soit attendre d'avoir constitué un niveau d'épargne correspondant à la durée du congé sollicité pour être rémunéré pleinement à 100 %, soit opter pour une rémunération partielle.

Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures épargnées, l'indemnisation peut également être lissée sur toute la durée de l'absence.

Les jours épargnés pris par le salarié lors de la prise d'un congé défini ci-dessus sont indemnisés sur la base du salaire journalier brut perçu par l'intéressé au moment de la prise de son congé.

L'indemnité est soumise aux cotisations et contributions sociales.

Elle est versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. »

Article 8

Modification des clauses communes, chapitre VII « Compte épargne-temps », article 27 « Cessation et transmission du compte »

L'article 27 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 27

Renonciation individuelle à l'utilisation du compte

Au minimum 2 ans après le début de la constitution d'un compte épargne-temps, en l'absence de rupture du contrat de travail et sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de 3 mois par lettre recommandée avec avis de réception, le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte dans les mêmes cas que ceux qui autorisent le déblocage anticipé des droits au titre de la participation.

Il lui est alors versé une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps, sur la base de leurs valeurs au jour de la renonciation.

Si l'indemnité est supérieure à 2 mois de salaire, elle peut faire l'objet de plusieurs versements (un par mois, d'un montant minimum équivalant à 50 % du salaire mensuel brut, jusqu'à épuisement du compte).

Article 27.1

Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis sur la base de leurs valeurs au jour de la rupture de son contrat de travail.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties.

Après le transfert, la gestion du compte s'effectue conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise. »

Article 9

Modification des clauses communes, chapitre VIII « Jours fériés légaux, congés payés légaux et congés spéciaux », article 28 « Jours fériés chômés »

L'article 28 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 28

Jours fériés chômés

Les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour habituellement travaillé conformément aux dispositions légales en vigueur. (A ce jour, les jours fériés légaux sont : le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} Mai, le 8 Mai, le jeudi de l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, le 1^{er} Novembre, le 11 Novembre, le 25 décembre.) »

Article 10

Modification des clauses communes, chapitre VIII « Jours fériés légaux, congés payés légaux et congés spéciaux », article 29 « Congés payés légaux »

Le troisième alinéa du 1 « Durée des congés » de l'article 29 est complété comme suit :

- « – la durée des absences des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local ;
- la journée nationale d'appel militaire ;
- les périodes d'activité de la réserve opérationnelle ;
- les périodes d'activité dans la réserve de la sécurité civile. »

Le premier alinéa du 4 « Congé principal et fractionnement des congés » du même article est modifié et complété comme suit :

« Le salarié peut bénéficier d'un congé payé minimum de 18 jours ouvrables entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, dont au moins 12 jours ouvrables continus. La durée des congés payés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Par exception, il peut être dérogé individuellement au principe fixé ci-dessus pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières. Ainsi, ces derniers peuvent, après accord exprès de leur employeur, prendre de manière continue leurs 5 semaines de congés payés. »

Article 11

Modification des clauses communes, chapitre VIII « Jours fériés légaux, congés payés légaux et congés spéciaux », article 30 « Jours de congés supplémentaires accordés aux femmes »

Le premier alinéa de l'article 30 est rédigé comme suit :

« Les femmes salariées âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours. »

Article 12

Modification des clauses communes, chapitre XI « Formation professionnelle », article 35 « Formation professionnelle »

Le deuxième alinéa de l'article 35 est modifié comme suit :

« Les parties signataires de la présente convention décident de faire expressément référence, dans le cadre du présent chapitre, à l'accord national du 3 février 2012 sur la formation professionnelle dans le secteur du paysage, à ses annexes et avenants en vigueur, relatifs notamment :

- au droit individuel à la formation ;
- aux contrats de professionnalisation ;
- aux périodes de professionnalisation ;
- au tutorat ;

- à la validation des acquis de l'expérience ;
- au plan de formation ;
- au financement de la formation. »

Article 13

*Modification des clauses communes, chapitre X « Hygiène et sécurité »,
article 40 « Equipements de protection individuelle »*

Le troisième alinéa de l'article 40 est rédigé comme suit :

« L'employeur en assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état d'hygiène et de sécurité, et à ce titre les remplace si nécessaire. »

Article 14

*Modification des dispositions particulières propres aux ouvriers et aux employés,
chapitre I^{er} « Contrat de travail »*

Le premier alinéa du présent chapitre est modifié comme suit :

« Le contrat de travail à durée indéterminée doit être signé au plus tard le jour de l'embauche et préciser notamment la qualification et le poste du salarié, la durée de la période d'essai, sa rémunération, ainsi que son affiliation aux organismes de prévoyance et de retraite. »

Article 15

*Modification des dispositions particulières propres aux ouvriers et aux employés,
chapitre VI « Rupture du contrat de travail », article 10 « Indemnité de licenciement »*

L'article 10 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 10

Indemnité de licenciement

Une indemnité est accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde, aux salariés licenciés ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Les périodes de suspension assimilées à du travail effectif par la loi entrent en compte dans la durée d'ancienneté précitée.

Cette indemnité est fixée à 1/5 de mois de salaire brut par année d'ancienneté sur la totalité de l'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois de salaire brut par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Dans le temps d'ancienneté tel que visé ci-dessus, il est tenu compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

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 10.1

Indemnité de rupture conventionnelle

L'indemnité de rupture conventionnelle du contrat de travail ne pourra être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 10 ci-dessus. »

Article 16

Modification des dispositions particulières propres aux ouvriers et aux employés, chapitre VI « Rupture du contrat de travail », article 13 « Indemnité de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur »

Le dernier alinéa de l'article 13 est rédigé comme suit :

« La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur n'est possible que dans le cadre légal ou réglementaire, un préavis de 6 mois devant être observé. »

Article 17

Modification des dispositions particulières propres aux ouvriers et aux employés, chapitre VII « Prévoyance et santé », article 15 « Incapacité temporaire »

L'article 15 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 15

Incapacité temporaire

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, le salarié bénéficie d'une indemnité journalière complémentaire versée par Agri-Prévoyance. L'organisme assureur peut, en accord avec la commission paritaire de suivi, décider de déléguer cette gestion auprès d'un autre organisme.

L'indemnisation globale (indemnité légale à laquelle s'ajoute l'indemnité complémentaire) perçue par le salarié est égale à 100 % du salaire net pendant 90 jours, puis 80 % du salaire net tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires sont les suivantes :

a) Ancienneté

Le versement des indemnités journalières interviendra en cas de maladie ou d'accident de la vie privée lorsque le salarié dispose à la date de l'arrêt d'une année d'ancienneté continue ou discontinue.

En cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle, l'indemnité complémentaire est versée sans condition d'ancienneté.

b) Délai de carence

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de carence de 7 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

En cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, le versement des indemnités complémentaires est opéré sans délai de carence.

c) Salaire de référence pour le calcul des indemnités complémentaires et revalorisation

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par la MSA.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les indemnités journalières légales.

L'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié une indemnisation nette supérieure à sa rémunération nette d'activité.

d) Rupture du contrat

Lorsque la rupture du contrat de travail intervient avant la fin de la période d'indemnisation, le paiement des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant que le régime obligatoire indemniserait le salarié.

La garantie incapacité temporaire est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires financées par l'employeur.

Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de mutualité sociale agricole par Agri-Prévoyance.

Les indemnités journalières sont servies par la mutualité sociale agricole nettes de cotisations salariales, mais également de CSG et CRDS. »

Article 18

Modification des dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise, chapitre I^{er} « Contrat de travail »

Le premier alinéa du présent chapitre est modifié comme suit :

« Le contrat de travail à durée indéterminée doit être signé au plus tard le jour de l'embauche et préciser notamment la qualification et le poste du salarié, la durée de la période d'essai, sa rémunération, ainsi que son affiliation aux organismes de prévoyance et de retraite. »

Article 19

Modification des dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise, chapitre IV « Durée du travail », article 8 « Convention de forfait »

L'article 8 est complété par les alinéas suivants :

« Les salariés TAM dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Ces derniers doivent donc disposer, en raison des conditions d'exercice de leurs fonctions, d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Le refus du TAM de la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

Le salaire mensuel forfaitaire du TAM en forfaits en jours, est défini d'un commun accord sur la base annuelle de 218 jours, en référence au minimum à la grille de salaires visée à l'article 5 du chapitre II des TAM et en tenant compte des sujétions que sa mission implique.

D'un commun accord entre les parties, il pourra être convenu, par convention individuelle ou par avenant au contrat de travail, d'un forfait réduit, portant sur un nombre de jours de travail compris entre 100 et 218 jours et dont la répartition sera fixée sur l'année.

Afin d'assurer des garanties suffisantes pour les salariés soumis au forfait jours, il doit être mis en place un dispositif mensuel de contrôle du nombre de jours travaillés.

Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Au minimum chaque année, un entretien annuel doit être organisé entre le salarié soumis au forfait jours et son supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'adéquation de celle-ci aux nombres de jours travaillés.

En complément de l'entretien annuel, des entretiens pourront être organisés régulièrement à la demande de chacun des salariés concernés pour faire un point sur sa charge de travail et notamment en cas de surcharge. Cet entretien aura pour but de déterminer les causes de cette surcharge et les moyens à mettre en œuvre pour y remédier.

Cet entretien aura lieu au plus tard dans le mois qui suit la demande individuelle écrite du salarié. »

Article 20

Modification des dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise, chapitre V « Rupture du contrat de travail », article 9 « Indemnité de licenciement »

L'article 9 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 9

Indemnité de licenciement

Une indemnité est accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde, aux salariés licenciés ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Les périodes de suspension assimilées à du travail effectif par la loi entrent en compte dans la durée d'ancienneté précitée.

Cette indemnité est fixée à 1/5 de mois de salaire brut par année d'ancienneté sur la totalité de l'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois de salaire brut par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Dans le temps d'ancienneté tel que visé ci-dessus, il est tenu compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

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 9.1

Indemnité de rupture conventionnelle

L'indemnité de rupture conventionnelle du contrat de travail ne pourra être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 9 ci-dessus. »

Article 21

Modification des dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise, chapitre V « Rupture du contrat de travail », article 12 « Indemnités de mise à la retraite »

Le dernier alinéa de l'article 12 est modifié comme suit :

« La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur n'est possible que dans le cadre légal ou réglementaire, un préavis de 6 mois devant être observé. »

Article 22

Modification des dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise, chapitre VI « Prévoyance et santé »

L'intitulé du chapitre VI est rédigé comme suit : « Prévoyance, santé et retraite supplémentaire ».

Article 23

Modification des dispositions particulières propres aux cadres, chapitre I^{er} « Contrat de travail »

Le premier alinéa du présent chapitre est modifié comme suit :

« Le contrat de travail à durée indéterminée doit être signé au plus tard le jour de l'embauche et préciser notamment la qualification et le poste du salarié, la durée de la période d'essai, sa rémunération ainsi que son affiliation aux organismes de prévoyance et de retraite. »

Article 24

*Modification des dispositions particulières propres aux cadres,
chapitre II « Classification des emplois et salaires », article 5 « Salaires »*

L'article 5 est complété par les alinéas suivants :

« Le salaire annuel brut correspond au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicables 1 940 heures, en application des dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail.

Pour les collaborateurs sous convention de forfait en jours, ce salaire annuel brut minimum pour 218 jours de travail par an a un caractère forfaitaire.

Ce forfait correspond aux conditions réelles de travail du cadre et englobe notamment les heures supplémentaires réalisées dans la limite de 1 940 heures de travail par an et conformément aux dispositions de l'article 11.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail.

Cette durée vise les périodes de travail réellement effectuées, les périodes assimilées à des périodes de travail effectif en application des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles n'étant pas considérées comme des périodes de travail effectué. »

Article 25

*Modification des dispositions particulières propres aux cadres,
chapitre III « Durée du travail », article 6 « Convention de forfait »*

L'article 6 est complété par les alinéas suivants :

« Les salariés cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au service, à l'atelier ou à l'équipe auquel ils sont intégrés, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Ces derniers doivent donc disposer, en raison des conditions d'exercice de leurs fonctions, d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Le refus des salariés cadres de la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de leur contrat de travail.

D'un commun accord entre les parties, il pourra être convenu, par convention individuelle ou par avenant au contrat de travail, d'un forfait réduit portant sur un nombre de jours de travail compris entre 100 et 218 jours et dont la répartition sera fixée sur l'année.

Afin d'assurer des garanties suffisantes pour les salariés soumis au forfait en jours, il doit être mis en place un dispositif mensuel de contrôle du nombre de jours travaillés.

Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaire, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Au minimum chaque année, un entretien annuel doit être organisé entre le salarié soumis au forfait jours et son supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'adéquation de celle-ci aux nombres de jours travaillés.

En complément de l'entretien annuel, des entretiens pourront être organisés régulièrement à la demande de chacun des salariés concernés pour faire un point sur sa charge de travail et notamment en cas de surcharge. Cet entretien aura pour but de déterminer les causes de cette surcharge et les moyens à mettre en œuvre pour y remédier.

Cet entretien aura lieu au plus tard dans le mois qui suit la demande individuelle écrite du salarié.

Les cadres relevant des positions C5 et D sont considérés comme des cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail.

Ces cadres dirigeants bénéficient d'un forfait sans référence horaire.

Ce sont les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération comprise dans les quatre salaires les plus élevés de l'entreprise ou l'établissement.

Pourront aussi être concernés les cadres à qui sont confiées des responsabilités importantes dans l'organisation générale et la bonne marche de l'entreprise, notamment lorsque celle-ci est de petite taille, et qui sont amenés à assumer de ce fait des responsabilités équivalentes à celles du chef d'entreprise en l'absence de ce dernier. »

Article 26

*Modification des dispositions particulières propres aux cadres,
chapitre V « Rupture du contrat de travail », article 9 « Indemnité de licenciement »*

L'article 9 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 9

Indemnité de licenciement

Une indemnité est accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde, aux salariés licenciés ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Les périodes de suspension assimilées à du travail effectif par la loi entrent en compte dans la durée d'ancienneté précitée.

Cette indemnité est fixée à 1/5 de mois de salaire brut par année d'ancienneté sur la totalité de l'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois de salaire brut par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Dans le temps d'ancienneté tel que visé ci-dessus, il est tenu compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

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 9.1

Indemnité de rupture conventionnelle

L'indemnité de rupture conventionnelle du contrat de travail ne pourra être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 9 ci-dessus. »

Article 27

*Modification des dispositions particulières propres aux cadres,
chapitre V « Rupture du contrat de travail », article 12 « Indemnité de mise à la retraite »*

Le dernier alinéa de l'article 12 est modifié comme suit :

« La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur n'est possible que dans le cadre légal ou réglementaire, un préavis de 6 mois devant être observé. »

Article 28

*Modification des dispositions particulières propres aux cadres,
chapitre VI « Prévoyance et santé »*

L'intitulé du chapitre VI est complété comme suit : « Prévoyance, santé et retraite supplémentaire ».

Article 29

Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois qui suit l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 30

Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 31 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8733. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
ET CUMA
(Tarn et Haute-Garonne)
(11 décembre 1987)**

(Etendue par arrêté du 15 mars 1988,
Journal officiel du 24 mars 1988)

AVENANT N° 59 DU 8 JANVIER 2013

NOR : AGRS1397102M
IDCC : 8733

Entre :

Le syndicat départemental des entrepreneurs des territoires du Tarn ;

Le syndicat départemental des entrepreneurs des territoires de la Haute-Garonne ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole du Tarn ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Haute-Garonne,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT ;

La fédération générale agroalimentaire et forestière CGT du Tarn ;

La fédération générale agroalimentaire et forestière CGT de la Haute-Garonne ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture FO du Tarn,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A l'article 58 « Garantie incapacité de travail temporaire et permanente », le paragraphe « A. – Garantie incapacité temporaire de travail » est supprimé et remplacé comme suit :

« A. – Garantie incapacité temporaire de travail

En cas d'arrêt de travail occasionné par une maladie ou un accident de la vie privée, un accident de travail, de trajet ou une maladie professionnelle, le salarié justifiant de 21 jours de travail effectif continus ou non dans l'entreprise à la date de son arrêt de travail bénéficie d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la mutualité sociale agricole.

Les 21 jours de travail effectif continus ou non dans l'entreprise sont appréciés sur une période de 6 mois précédant la date de l'arrêt de travail.

Ces indemnités journalières complémentaires sont versées à compter :

- du 1^{er} jour d'arrêt en cas d'arrêt occasionné par un accident du travail, de trajet ou une maladie professionnelle ;
- du 4^e jour d'arrêt en cas d'arrêt occasionné par une maladie ou un accident de la vie privée,

de sorte que l'indemnisation globale perçue par le salarié (indemnisation mutualité sociale agricole comprise) soit égale à 90 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales,

et sont versées pendant :

- 30 jours si l'ancienneté est inférieure à 3 ans ;
- 40 jours si l'ancienneté est égale à 3 ans et inférieure à 8 ans ;
- 50 jours si l'ancienneté est égale à 8 ans et inférieure à 13 ans ;
- 60 jours si l'ancienneté est égale à 13 ans et inférieure à 18 ans ;
- 70 jours si l'ancienneté est égale à 18 ans et inférieure à 23 ans ;
- 80 jours si l'ancienneté est égale à 23 ans et inférieure à 28 ans ;
- 90 jours si l'ancienneté est égale ou supérieure à 28 ans.

A l'expiration de cette première période d'indemnisation, le salarié bénéficie du maintien de 80 % de ce même salaire aussi longtemps que sont versées les indemnités journalières légales.

En cas de rupture du contrat de travail, intervenant avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières complémentaires continuent à être versées.

En tout état de cause, le montant de la prestation cumulée à celle du régime de base de la mutualité sociale agricole ne doit pas conduire l'intéressé à percevoir plus que son salaire net de période d'activité.

Les revalorisations de ces prestations sont effectuées en fonction des taux de revalorisation des assurances sociales agricoles.

La garantie incapacité temporaire de travail est complétée par une assurance des charges patronales financée par une cotisation uniquement à la charge de l'entreprise. Cette assurance prévoit le versement d'indemnités correspondantes aux charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées en cas d'incapacité temporaire de travail d'un salarié. »

Article 2

A l'article 58 « Garantie incapacité de travail temporaire et permanente », le paragraphe « C. – Cotisations » est annulé et remplacé comme suit :

« C. – Cotisations

La garantie incapacité-invalidité est financée par une cotisation de 1,34 % de la rémunération brute du salarié non cadre servant de base au calcul des cotisations sociales agricoles : 0,61 % à la charge des employeurs et 0,73 % à la charge des salariés.

La part employeur comprend entre autres le financement des cotisations dues pour le financement de la garantie légale résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail.

Les garanties décès, incapacité-invalidité sont financées par une cotisation totale de 1,52 % de la rémunération brute du salarié non cadre.

La part conventionnelle des garanties décès, incapacité-invalidité s'élève à 1,05 %.

Elle est financée à hauteur de 30 % par l'employeur et 70 % par le salarié.

(En pourcentage.)

COTISATIONS EN % DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE DU SALARIÉ	EMPLOYEUR	SALARIÉ	TOTAL
Garantie incapacité temporaire de travail Part conventionnelle	0,08	0,52	0,60
Garantie incapacité permanente	0,06	0,21	0,27
Décès	0,18	–	0,18
Sous-total part conventionnelle	0,32	0,73	1,05
Garantie incapacité temporaire de travail Part légale obligatoire employeur	0,33	–	0,33
Non soumis à CSG-CRDS			
Assurances charges sociales patronales	0,14	–	0,14
Total	0,79	0,73	1,52

Article 3

Le présent avenant prend effet le premier jour du trimestre civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 5

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque partie signataire et deux exemplaires seront déposés à l'unité territoriale du Tarn de la DIRECCTE de Midi-Pyrénées.

Fait à Albi, le 8 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8733. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
ET CUMA
(Tarn et Haute-Garonne)
(11 décembre 1987)**

(Etendue par arrêté du 15 mars 1988,
Journal officiel du 24 mars 1988)

AVENANT N° 61 DU 8 JANVIER 2013

NOR : AGRS1397103M
IDCC : 8733

Entre :

Le syndicat départemental des entrepreneurs des territoires du Tarn ;

Le syndicat départemental des entrepreneurs des territoires de la Haute-Garonne ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole du Tarn ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Haute-Garonne,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT ;

La fédération générale agroalimentaire et forestière CGT du Tarn ;

La fédération générale agroalimentaire et forestière CGT de la Haute-Garonne ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture FO du Tarn,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 33, intitulé « Déplacements professionnels. – Rémunérations du temps de transport. – Remboursements de frais », est modifié comme suit :

« B. – Rémunérations du temps de trajet

Ancien tableau :

(En euros.)

DISTANCE DU SIÈGE DE L'ENTREPRISE AU CHANTIER	MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE TRAJET
0 à 5 km	1,01
5 à 10 km	1,88
10 à 20 km	3,87

DISTANCE DU SIÈGE DE L'ENTREPRISE AU CHANTIER	MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE TRAJET
20 à 30 km	5,06
30 à 40 km	6,65
40 à 50 km	8,38
Au-delà de 50 km	10,84

Nouveau tableau :

(En euros.)

DISTANCE DU SIÈGE DE L'ENTREPRISE AU CHANTIER	MONTANT DE L'INDEMNITÉ
0 à 5 km	1,52
5 à 10 km	3,03
10 à 20 km	6,04
20 à 30 km	9,07
30 à 40 km	12,11
40 à 50 km	15,12
Au-delà de 50 km	16,58

Article 2

Le a « Remboursement de repas » du C « Remboursement de frais » est modifié comme suit :

« Une indemnité journalière forfaitaire de repas d'un montant de 10,50 € est allouée au salarié en déplacement. »

Article 3

Le présent avenant s'applique à compter du 1^{er} janvier 2013.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 5

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque partie signataire et deux exemplaires seront déposés à l'unité territoriale du Tarn de la DIRECCTE de Midi-Pyrénées.

Fait à Albi, le 8 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9341. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Hérault)
(28 février 1952)**

(Etendue par arrêté du 17 juillet 1954,
Journal officiel du 30 juillet 1954)

AVENANT N° 172 DU 17 JANVIER 2012

NOR : *AGRS1397108M*
IDCC : 9341

Entre :

La FDSEA de l'Hérault ;

Le groupement des employeurs de main-d'œuvre agricole de l'Hérault,

D'une part, et

Le SNCEAC CFE-CGC, section de l'Hérault ;

Le SGA CFDT de l'Hérault ;

La CFTC-Agri de l'Hérault,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Considérant la négociation des salaires et l'accord intervenu en commission mixte paritaire du 17 janvier 2012, la répartition du taux de la cotisation annuelle pour l'assurance complémentaire frais de santé est modifiée comme suit : 15 % à la charge de l'employeur, 85 % à la charge du salarié. Cette répartition sera effective au 1^{er} janvier 2012.

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité territoriale de l'Hérault (UT34), DIRECCTE Languedoc-Roussillon, 615, boulevard d'Antigone, CS 19002, 34064 Montpellier Cedex 2.

Chaque organisation signataire est autorisée à reproduire cet avenant pour le porter à la connaissance de ses ressortissants.

Fait à Montpellier, le 17 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9341. – EXPLOITATIONS AGRICOLES (Hérault)
(28 février 1952)

(Etendue par arrêté du 17 juillet 1954,
Journal officiel du 30 juillet 1954)

AVENANT N° 176 DU 12 JUILLET 2012

NOR : AGRS1397109M
IDCC : 9341

PRÉAMBULE

Dans le cadre du suivi des comptes de résultats du régime conventionnel assuré par Agri-Prévoyance, il a été constaté un déséquilibre technique.

Conscients du fait que ces résultats sont de nature à affecter durablement la pérennité du régime, les partenaires sociaux se sont accordés afin de prendre les mesures nécessaires de retour à l'équilibre du régime de prévoyance.

Article 1^{er}

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a introduit des dispositions visant à relever, de manière progressive, l'âge de départ à la retraite.

Afin de prendre en compte les impacts de cette mesure sur le régime de prévoyance, les dispositions de l'article 7.2 de l'accord prévoyance sont remplacées par :

« Afin de prendre en compte les effets de la loi portant réforme des retraites sur la durée de service des prestations incapacité temporaire de travail et/ou incapacité permanente de travail, il est instauré une cotisation exceptionnelle et temporaire de 0,39 % (soit 0,13 % par an durant 3 années), qui s'ajoute au taux de cotisation du régime.

Cette cotisation exceptionnelle et temporaire sera répartie entre l'employeur et le salarié, soit 0,06 % à la charge du salarié et 0,07 % à la charge de l'employeur.

Cette cotisation sera prélevée pendant une durée de 36 mois.

A l'issue de cette période, la cotisation exceptionnelle et temporaire cessera d'être appelée.

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations qui correspondent aux garanties couvrant le capital décès, l'indemnité journalière pour l'incapacité temporaire de travail et la rente liée à l'invalidité est réparti à la charge des employeurs et à la charge des salariés, comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

(En pourcentage.)

	PART PATRONALE	PART SALARIALE	TOTAL
Décès	0,28	–	0,28
Garantie légale (loi mensualisation) (*)	0,50	–	0,50

	PART PATRONALE	PART SALARIALE	TOTAL
Garantie conventionnelle relais (*)	–	0,20	0,20
Garantie incapacité permanente (*)	0,30	0,31	0,61
Assurance charges sociales patronales (*)	0,21	–	0,21
Réforme des retraites (cotisation exceptionnelle pour 3 ans) (*)	0,07	0,06	0,13
Total	1,36	0,57	1,93
(*) Ces cotisations sont appelées pour tout salarié justifiant d'une ancienneté de 6 mois continus et plus au sein de l'entreprise.			

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2013 ou le premier jour du mois civil qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Fait à Montpellier, le 12 juillet 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FDSEA Hérault ;
FDCUMA Hérault.

Syndicats de salariés :

SGA CFDT Hérault ;
CFTC-Agri Hérault ;
FGTA FO Hérault.

Convention collective

**IDCC : 9131. – EXPLOITATIONS AGRICOLES ET COOPÉRATIVES
D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Bouches-du-Rhône)
(12 février 1986)**

(Etendue par arrêté du 16 mai 1986,
Journal officiel du 29 mai 1986)

AVENANT N° 45 DU 18 MARS 2013

NOR : *AGRS1397105M*
IDCC : *9131*

Entre :

La FDSEA des Bouches-du-Rhône ;

La FDCUMA des Bouches-du-Rhône,

D'une part, et

Le SGA CFDT des Bouches-du-Rhône ;

La FGTA FO des Bouches-du-Rhône ;

La CFTC-Agri des Bouches-du-Rhône ;

Le SNCEA CFE-CGC des Bouches-du-Rhône,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de l'avenant n° 43 du 22 mars 2012

Le premier alinéa de l'article V de l'avenant n° 43 du 22 mars 2012 devient :

« Le chapitre IV du titre VI et ses articles 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, ainsi que le chapitre V du titre VI et ses articles 48, 49, 50, 51, 52 sont supprimés et remplacés par ce qui suit : ».

Article 2

Modification de l'article 5.1 « Durée du travail »

Le premier paragraphe de l'article est modifié et devient :

« La durée du travail est réglementée par :

- les articles L. 713-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime, les dispositions du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail lorsqu'il est précisé que ces dispositions sont applicables en agriculture ;
- les décrets et arrêtés pris en application de ces textes ;
- l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles ;

- l'accord national du 18 juillet 2002 modifié sur l'emploi saisonnier ;
- l'accord national du 19 septembre 2001 modifié sur le compte épargne-temps ;
- l'accord national du 11 mars 2008 modifié pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles. »

Article 3

Modification de l'article 5.5 « Contrôle de la durée du travail »

Le premier alinéa de l'article 5.5 est remplacé par :

« L'affichage ou l'enregistrement des temps de travail ou l'information des salariés sur les horaires de travail seront conformes aux dispositions des articles R. 713-35 et suivants du code rural et de la pêche maritime, ainsi que de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, et de l'accord national modifié du 18 juillet 2002 sur les saisonniers, pour les différents dispositifs d'aménagement de la durée du travail. »

Article 4

Modification de l'article 5.6

Après le premier alinéa, il est inséré la phrase suivante :

« La reprise du travail peut faire l'objet d'une visite médicale obligatoire de reprise, conformément aux articles R. 717-16 et suivants du code rural et de la pêche maritime. »

Article 5

Modification de l'article 6.10 « Rémunération en cas de maladie ou d'accident (dite "garantie de ressources") »

A l'avant-dernier paragraphe intitulé « Remboursement de l'employeur », le début de la phrase est modifié ainsi : « Dans les cas où l'employeur est tenu de maintenir le salaire, il procède... », le reste étant inchangé.

Article 6

Modification de l'article 6.11 « Rémunération des jours fériés »

La rédaction de l'article 6.11 devient la suivante :

« A l'exception du 1^{er} Mai, pour lequel les dispositions légales s'appliquent, la rémunération des jours fériés est la suivante :

- le salarié mensualisé ne subit aucune réduction de salaire du fait d'un jour férié ;
- le salarié non mensualisé (à l'exception des contrats intermittents) perçoit une rémunération calculée sur la base de l'horaire de la journée de travail appliquée à cette époque dans l'entreprise (nombre d'heures multiplié par le taux horaire de son niveau de qualification/coefficient), s'il a été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Cette rémunération n'est pas due lorsque le jour férié tombe un dimanche ou un jour habituellement chômé en totalité.

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

Le salarié appelé à travailler un jour férié perçoit en plus une rémunération égale au produit du nombre d'heures effectuées par son salaire horaire de base. »

Article 7

Modification de l'article 6.13 « Avantages en nature »

Au dernier alinéa de l'article, il est rajouté au titre de l'alinéa les mots « et les contrats de professionnalisation ». Le titre de l'alinéa devient : « En ce qui concerne les apprentis et les contrats de professionnalisation ».

Article 8

Application et demande d'extension

Les dispositions de cet avenant sont applicables dès sa signature.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Saint-Rémy-de-Provence, le 18 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9081. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Ardennes)**

(Etendue par arrêté du 29 juillet 1981,
Journal officiel du 5 septembre 1981)

AVENANT N° 87 DU 24 JANVIER 2013

NOR : AGRS1397104M
IDCC : 9081

Entre :

La FDSEA ;

Le syndicat régional des horticulteurs, maraîchers et pépiniéristes de Champagne-Ardenne ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de la Marne et des Ardennes ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole,

D'une part, et

L'UD CGT-FO ;

L'UD CFTC ;

L'UD CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans toutes les dispositions de l'article 45.1 « Régime de prévoyance des salariés non cadres », la mention « Camarca Prévoyance » est remplacée par la mention « Agri-Prévoyance ».

Article 2

Les dispositions du 1 « Cotisations » du paragraphe V « Dispositions communes » de l'article 45.1 « Régime de prévoyance des salariés non cadres » sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« 1. Cotisations

1.1. Assiette

Les cotisations finançant les garanties sont appelées dès l'entrée du salarié dans une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective, sur la base des rémunérations brutes, limitées à 4 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

1.2. Taux de cotisations et répartition

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global de cotisations, destiné au financement des prestations, est de 1,42 %, ainsi réparti :

Les cotisations dues pour le financement de la garantie légale résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail sont financées par une cotisation de 0,20 % à la charge exclusive de l'employeur.

Au-delà, les garanties décès, incapacité-invalidité sont financées à hauteur de 70 % à la charge des employeurs, soit 0,85 %, et 30 % à la charge des salariés, soit 0,37 %.

Détail des cotisations par garantie et répartition employeur/salarié

(En pourcentage.)

GARANTIES	TOTAL	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Décès	0,40	0,40	–
Incapacité temporaire de travail			
– mensualisation	0,20	0,20	–
– relais mensualisation	0,46	0,11	0,35
Invalidité	0,36	0,34	0,02
Total	1,42	1,05	0,37

En sus de ces cotisations, l'employeur versera une cotisation de 0,14 % exclusivement à sa charge et destinée au financement de l'assurance des charges sociales patronales. »

Article 3

La loi n° 10-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a introduit des dispositions visant à relever, de manière progressive, l'âge de départ à la retraite.

Afin de prendre en compte les impacts de cette mesure sur le régime de prévoyance, il est ajouté à l'article 2 du présent avenant le paragraphe suivant :

« 1.3. Prise en compte du recul de l'âge de départ à la retraite

Afin de prendre en compte les effets de la loi n° 10-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites sur la durée de service des prestations incapacité temporaire de travail et/ou invalidité, il est instauré une cotisation exceptionnelle et temporaire de 0,20 % des rémunérations brutes telle que définie au paragraphe "V. Dispositions communes", "1. Cotisations", "1.1. Assiette", qui s'ajoute au taux de cotisation du régime.

Cette cotisation exceptionnelle et temporaire de 0,20 % sera répartie entre l'employeur et le salarié dans les mêmes conditions que celles prévues au paragraphe "V. Dispositions communes", "1. Cotisations", "1.2. Taux de cotisations et répartition", soit 0,14 % à la charge de l'employeur et 0,06 % à la charge du salarié.

Cette cotisation sera prélevée pendant une durée de 24 mois.

A l'issue de cette période, la cotisation exceptionnelle et temporaire cessera de plein droit d'être appelée. »

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1^{er} avril 2013, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* au plus tard le 15 mars 2013.

A défaut d'entrée en vigueur le 1^{er} avril 2013, l'avenant sera applicable le premier jour du trimestre civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 5

Les parties demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE de Champagne-Ardenne, unité territoriale des Ardennes, service de l'inspection du travail agricole, à Charleville-Mézières.

Fait à Charleville-Mézières, le 24 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord départemental

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES**

(Hérault)

(9 juillet 2009)

(Etendu par arrêté du 6 avril 2010,
Journal officiel du 16 avril 2010)

AVENANT N° 1 DU 3 DÉCEMBRE 2012

NOR : AGRS1397107M

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la mise en conformité de l'accord départemental du 9 juillet 2009 au décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012, il a été décidé de ramener la condition d'ancienneté, pour bénéficier de la complémentaire santé, à 6 mois, à compter du 1^{er} juillet 2013.

Dans ce contexte, les parties signataires ont également décidé de désigner un nouvel organisme assureur, d'améliorer les garanties et de réviser les cotisations en conséquence.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés non cadres relevant de l'accord départemental du 9 juillet 2009 instaurant un régime d'assurance complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés agricoles non cadres de l'Hérault ne relevant ni de la convention collective nationale du 2 avril 1952, ni des articles 4 et 4 *bis* ou 36 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Article 2

Modifications

L'accord départemental du 9 juillet 2009 instaurant un régime d'assurance complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés agricoles non cadres de l'Hérault est modifié comme suit à compter du 1^{er} janvier 2013.

1. Après le premier alinéa de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » sont insérées les dispositions suivantes :

« Cette condition d'ancienneté est ramenée à 6 mois au titre du contrat de travail en cours à compter du 1^{er} juillet 2013. En conséquence, à compter de cette date, toute référence à l'exigence d'ancienneté d'au moins 1 an au sein du présent accord est ramenée à 6 mois.

Les entreprises peuvent prévoir une condition d'ancienneté moindre, selon l'une des modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. »

2. L'article 7 « Gestion du régime » est modifié comme suit :

« Pour assurer le régime d'assurance complémentaire santé ainsi que la mutualisation entre les salariés et les employeurs, les organisations signataires ont convenu, après avoir procédé à un appel d'offres, de désigner comme organisme assureur : CRIA Prévoyance, 139-147, rue Paul Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff.

Les modalités et conditions de gestion sont définies dans le protocole de gestion conclu entre la CRIA Prévoyance et les partenaires sociaux signataires. »

3. L'article 8.1 « Taux de cotisations et répartition » est modifié comme suit :

« La cotisation mensuelle du présent régime est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies à l'article 4 est de 0,99 % du PMSS pour le salarié seul assuré à titre obligatoire.

Ces pourcentages sont applicables pour les années 2013, 2014 et 2015, sauf en cas de modification des dispositions législatives ou de la réglementation de la sécurité sociale.

Ce taux est réparti comme suit :

- 30 % à la charge de l'employeur, dans la limite d'un montant de 11 € par mois ;
- le solde, soit 70 %, à la charge du salarié.

Les taux de cotisations des options facultatives auxquelles peuvent souscrire les salariés sont détaillés en annexe II. »

4. L'article 10 « Cessation des garanties » est modifié comme suit :

« Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'issue d'un délai de 3 mois après la fin du mois au cours duquel le contrat de travail a pris fin. Pendant ces 3 mois la garantie est accordée sans versement de cotisations, son coût étant mutualisé.

Au-delà de ces 3 mois de maintien des garanties sans versement, les salariés cessant leur activité ont la possibilité de demander auprès de l'institution de prévoyance, dans les conditions définies par l'organisme précité, le maintien à titre individuel de leur couverture santé, sous réserve d'en faire la demande au plus tard dans les 6 mois suivant la rupture de leur contrat de travail. Dans ce cadre, l'institution de prévoyance procédera au recouvrement de l'intégralité de la cotisation correspondante auprès des salariés concernés, sans que celle-ci dépasse de plus de 50 % la cotisation des actifs.

Les salariés visés sont ceux prévus à l'article 4 de la loi Evin n° 89-1009 du 31 décembre 1989. »

5. Le second paragraphe de l'article 11 « Suspension du contrat de travail » est modifié comme suit :

« En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire par l'employeur ou sans versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, intervenant après la date d'affiliation au régime, la couverture sera maintenue sans versement de cotisation aux salariés concernés pour une durée de 3 mois.

Au-delà de ces 3 mois, ces salariés ont la possibilité de demander auprès de l'institution de prévoyance, le maintien à titre individuel de leur couverture santé, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande expresse et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante. »

6. Le tableau des garanties de l'annexe I est modifié comme suit.

DÉSIGNATION DES ACTES	REMBOURSEMENT régime de base (sécurité sociale ou MSA)	REMBOURSEMENT régime complémentaire obligatoire de base CIA	TOTAL Remboursement MSA + CIA
Frais médicaux			
Consultations, visites de médecin	70 % de la BR	60 % de la BR	130 % de la BR
Consultations, visites de spécialiste	70 % de la BR	100 % de la BR	170 % de la BR
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers	60 % de la BR	40 % de la BR	100 % de la BR
Massages, pédicures, orthophonistes, orthoptistes, sages-femmes	60 % de la BR	40 % de la BR	100 % de la BR
Analyses, examens de laboratoire	60 % de la BR	40 % de la BR	100 % de la BR
Radiographie, électroradiologie	70 % de la BR	30 % de la BR	100 % de la BR
Actes de prévention responsable	35 % à 70 % de la BR	30 % à 65 % de la BR	100 % de la BR
Pharmacie			
Pharmacie prise en charge par la MSA	15 % à 65 % de la BR	35 % à 85 % de la BR	100 % de la BR
Frais d'optique			
Verres, montures, lentilles (y compris jetables) prises en charge ou non par la MSA	60 % de la BR	395 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 7 % du PMSS	455 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 7 % du PMSS
Frais dentaires			
Soins et honoraires	70 % de la BR	30 % de la BR	100 % de la BR
Prothèses dentaires prises en charge par la MSA, y compris inlays core	70 % de la BR	330 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 4 % du PMSS	400 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 4 % du PMSS
Orthodontie prise en charge par la MSA	70 % à 100 % de la BR	150 % de la BR	220 % à 250 % de la BR
Appareillage			
Fournitures médicales, pansements, grands et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf auditives	60 % de la BR	40 % de la BR	100 % de la BR
Prothèses auditives prises en charge par la MSA	60 % de la BR	395 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 350 €	455 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 350 €
Forfait actes lourds			
Participation de 18 €	–	Pris en charge	Pris en charge
Hospitalisation (hors maternité, séjour en maison de repos, frais de placement en long séjour ou en cure médicale), y compris psychiatrie (secteur conventionné ou non)			
Frais de soins et séjour	80 % à 100 % de la BR	0 à 20 % de la BR	100 % de la BR

DÉSIGNATION DES ACTES	REMBOURSEMENT régime de base (sécurité sociale ou MSA)	REMBOURSEMENT régime complémentaire obligatoire de base CRIA	TOTAL Remboursement MSA + CRIA
Dépassements d'honoraires encadrés sur les actes techniques des médecins exerçant à titre libéral une spécialité chirurgicale, obstétricale ou d'anesthésie-réanimation ayant adhéré à l'option de coordination (art. R. 871-2 (I, 4°) du code de la sécurité sociale)	–	220 % de la BR	220 % de la BR
Chambre particulière	–	52 € par jour	52 € par jour
Forfait lit et repas d'accompagnement pour un enfant à charge de moins de 16 ans bénéficiaire du régime	–	30 € par jour	30 € par jour
Forfait hospitalier	–	100 %	100 %
Forfaits			
Maternité :			
– frais de soins et séjour	100 % de la BR	–	100 % de la BR
– dépassements d'honoraires	–	Forfait égal à 1/3 du PMSS	Forfait égal à 1/3 du PMSS
Cures thermales	65 % à 100 % de la BR	0 à 35 % de la BR	100 % de la BR
Frais de transport pris en charge par la MSA	65 % à 100 % de la BR	0 à 35 % de la BR	100 % de la BR
Régime de base : mutualité sociale agricole (MSA). BR : base de remboursement du régime de base (MSA ou SS). TFR : tarif forfaitaire de responsabilité. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.			

7. L'annexe II est modifiée comme suit :

7.1. Le 1.2 « Montant des cotisations » du 1 « L'extension familiale (conjoint et/ou enfant) » est modifié comme suit :

« Tarif "conjoint" : 1,02 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ;

Tarif "Enfant à charge ⁽¹⁾" : 0,72 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

7.2. Le tableau des garanties complémentaires facultatives est modifié comme suit :

DÉSIGNATION DES ACTES	REMBOURSEMENT régime de base (sécurité sociale ou MSA)	REMBOURSEMENT régime complémentaire obligatoire de base CRIA + Optionnel	TOTAL remboursement MSA + CRIA
Frais médicaux			
Consultations, visites de médecin	70 % de la BR	60 % de la BR	130 % de la BR
Consultations, visites de spécialiste	70 % de la BR	100 % de la BR	170 % de la BR
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers	60 % de la BR	40 % de la BR	100 % de la BR
Massages, pédicures, orthophonistes, orthoptistes, sages-femmes	60 % de la BR	40 % de la BR	100 % de la BR

(1) Gratuité à compter du troisième enfant.

DÉSIGNATION DES ACTES	REMBOURSEMENT régime de base (sécurité sociale ou MSA)	REMBOURSEMENT régime complémentaire obligatoire de base CRIA + Optionnel	TOTAL remboursement MSA + CRIA
Analyses, examens de laboratoire	60 % de la BR	40 % de la BR	100 % de la BR
Radiographie, électroradiologie	70 % de la BR	30 % de la BR	100 % de la BR
Actes de prévention responsable	35 % à 70 % de la BR	30 % à 65 % de la BR	100 % de la BR
Pharmacie			
Pharmacie prise en charge par la MSA	15 % à 65 % de la BR	35 % à 85 % de la BR	100 % de la BR
Frais d'optique			
Verres, montures, lentilles (y compris jetables) prises en charge ou non par la MSA	60 % de la BR	395 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 7 % du PMSS	455 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 7 % du PMSS
Frais dentaires			
Soins et honoraires	70 % de la BR	30 % de la BR	100 % de la BR
Prothèses dentaires prises en charge par la MSA, y compris inlays core	70 % de la BR	330 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 300 €	400 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 300 € ⁽¹⁾
Orthodontie prise en charge par la MSA pour les enfants de moins de 20 ans bénéficiaires du régime	70 % à 100 % de la BR	250 % de la BR	320 % à 350 % de la BR ⁽¹⁾
Appareillage			
Fournitures médicales, pansements, grands et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf auditives	60 % de la BR	40 % de la BR	100 % de la BR
Prothèses auditives prises en charge par la MSA	60 % de la BR	395 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 350 €	455 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 350 €
Forfait actes lourds			
Participation de 18 €	–	Pris en charge	Pris en charge
Hospitalisation (hors maternité, séjour en maison de repos, frais de placement en long séjour ou en cure médicale), y compris psychiatrie (secteur conventionné ou non)			
Frais de soins et séjour	80 % à 100 % de la BR	0 à 20 % de la BR	100 % de la BR
Dépassements d'honoraires encadrés sur les actes techniques des médecins exerçant à titre libéral une spécialité chirurgicale, obstétricale ou d'anesthésie-réanimation ayant adhéré à l'option de coordination (art. R. 871-2 (I, 4°) du code de la sécurité sociale)	–	220 % de la BR	220 % de la BR
Chambre particulière	–	52 € par jour	52 € par jour
Forfait lit et repas d'accompagnement pour un enfant à charge de moins de 16 ans bénéficiaire du régime	–	52 € par jour	52 € par jour
Forfait hospitalier	–	100 % de la BR	100 % de la BR

DÉSIGNATION DES ACTES	REMBOURSEMENT régime de base (sécurité sociale ou MSA)	REMBOURSEMENT régime complémentaire obligatoire de base CRIA + Optionnel	TOTAL remboursement MSA + CRIA
Forfaits			
Maternité :			
– frais de soins et séjour	100 % de la BR	–	100 % de la BR
– dépassements d'honoraires	–	Forfait égal à 1/3 du PMSS	Forfait égal à 1/3 du PMSS
Cures thermales	65 % à 100 % de la BR	0 à 35 % de la BR	100 % de la BR
Frais de transport pris en charge par la MSA	65 % à 100 % de la BR	0 à 35 % de la BR	100 % de la BR
Régime de base = mutualité sociale agricole (MSA) . BR : base de remboursement du régime de base (MSA ou sécurité sociale). TFR : tarif forfaitaire de responsabilité. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. (1) L'institution n'intervient que sur le reste à charge après remboursement des prestations de base.			

En complément du régime optionnel, il peut être souscrit un pack “Médecine alternative” dont les garanties sont les suivantes :

MÉDECINE ALTERNATIVE	
Acupuncteur Diététicien Chiropracteur Ostéopathe Etiopathe	25 € par séance dans la limite de 5 séances par an et par bénéficiaire, soit 125 €

7.3. Le dernier paragraphe du 2 « Les garanties complémentaires facultatives » est modifié comme suit :

« Les cotisations supplémentaires, entièrement à la charge du salarié, sont les suivantes :

- 0,07 % pour le salarié isolé (0,08 % avec le pack médecine alternative) ;
- 0,09 % pour le conjoint (0,10 % avec le pack médecine alternative) ;
- 0,10 % pour un enfant (gratuité du pack médecine alternative). »

7.4. Il est inséré un 3 « Cotisations » rédigé comme suit :

« 3. Cotisations

a) Le montant des cotisations des salariés, dont le contrat de travail est suspendu sans complément de salaire de l'employeur, souhaitant conserver le bénéfice des garanties frais de santé à l'issue du maintien des garanties sans cotisation de 3 mois est le suivant :

- 0,99 % pour le salarié isolé (auquel s'ajoute 0,07 % s'il avait choisi les garanties complémentaires facultatives, 0,01 % avec le pack médecine alternative) ;
- 1,02 % pour le conjoint (auquel s'ajoute 0,09 % s'il avait choisi les garanties complémentaires facultatives, 0,01 % avec le pack médecine alternative) ;
- 0,72 % pour un enfant (auquel s'ajoute 0,10 % s'il avait choisi les garanties complémentaires facultatives, gratuité pour le pack médecine alternative) ⁽¹⁾.

(1) Gratuité à compter du troisième enfant.

b) Le montant des cotisations pour les salariés visés à l'article 4 de la loi Evin n° 89-1009 du 13 décembre 1989, souhaitant conserver le bénéfice des garanties frais de santé au-delà du maintien des garanties sans cotisation de 3 mois, est le suivant :

- 1,27 % pour le retraité isolé (auquel s'ajoute 0,09 % s'il choisit les garanties complémentaires facultatives) ;
- 0,97 % pour un enfant ⁽¹⁾ (auquel s'ajoute 0,14 % s'il choisit les garanties complémentaires facultatives) ;
- 1,13 % pour les cas autres que les retraités de l'article 4 de la loi Evin (auxquelles s'ajoutent 0,08 % s'il choisit les garanties complémentaires facultatives) ;
- 0,98 % pour un enfant ⁽¹⁾ (auquel s'ajoute 0,07 % s'il choisit les garanties complémentaires facultatives). »

Les salariés dont le contrat de travail est rompu visés à l'article 4 de la loi Evin ne peuvent pas souscrire au pack médecine alternative.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur pour l'ensemble des entreprises adhérentes et des salariés compris dans le champ d'application de l'accord au 1^{er} janvier 2013 (et au 1^{er} juillet 2013 pour la condition d'ancienneté ramenée à 6 mois).

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Fait à Montpellier, le 3 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FDSEA de l'Hérault ;

Groupement des employeurs de main-d'œuvre agricole de l'Hérault ;

FDCUMA de l'Hérault,

Syndicat de salariés :

Syndicat départemental des ouvriers agricoles de la CGT.

(1) Gratuité à compter du troisième enfant.

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165130270-000713

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
