

# 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° 2013/49 DU 28 DÉCEMBRE 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 .....	(*)

(\*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 49.

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/49

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Animation</b> : adhésion par lettre du 22 octobre 2013 de l'UNSA Sport 3S à la convention...	4
<b>Bois (travail mécanique, scieries)</b> : avenant n° 1 du 11 juillet 2013 à l'accord du 15 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie .....	5
<b>Boulangerie et pâtisserie (activités industrielles)</b> : avenant n° 14 du 16 octobre 2013 relatif à la prévoyance .....	8
<b>Boyauderie</b> : avenant n° 18 du 18 octobre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> octobre 2013.....	11
<b>Bureaux d'études techniques</b> : accord du 16 octobre 2013 relatif à l'activité partielle des salariés.....	12
<b>Coopératives de consommation (personnel, gérants)</b> : accord du 4 octobre 2013 relatif à la répartition du précipt formation .....	20
<b>Déchets (activités)</b> : avenant n° 2 du 3 octobre 2013 à l'accord du 16 juin 2010 relatif à l'indemnisation des absences.....	22
<b>Enseignement privé sous contrat (personnels cadres et assimilés)</b> : accord du 2 octobre 2013 relatif au régime de prévoyance.....	24
<b>Enseignement privé sous contrat (personnels non cadres)</b> : accord du 2 octobre 2013 relatif au régime de prévoyance.....	34
<b>Enseignement privé</b> : accord du 18 octobre 2013 relatif au temps partiel.....	44
<b>Importation-exportation (entreprises)</b> : accord du 30 septembre 2013 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social.....	48
<b>Importation-exportation (entreprises)</b> : avenant n° 1 du 30 septembre 2013 à l'accord du 11 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle.....	54
<b>Pharmaceutique (industrie)</b> : avenant du 25 septembre 2013 à l'accord du 22 juin 2007 relatif à la prévoyance .....	56
<b>Pharmaceutique (industrie)</b> : avenant du 25 septembre 2013 à l'accord du 22 juin 2007 relatif aux frais de soins de santé .....	84
<b>Presse (agences [employés])</b> : adhésion par lettre du 21 novembre 2013 de l'UNSA spectacle et communication à la convention.....	88
<b>Sociaux et socioculturels (centres)</b> : avenant n° 01-13 du 14 novembre 2013 relatif au temps de travail .....	89

<b>Vétérinaires (praticiens salariés) : adhésion par lettre du 26 novembre 2013 de l'UNSA</b>	
FESSAD à la convention .....	99

Brochure n° 3246

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1518. – ANIMATION**

---

**ADHÉSION PAR LETTRE DU 22 OCTOBRE 2013  
DE L'UNSA SPORT 3S À LA CONVENTION**

NOR : ASET1351168M

IDCC : 1518

*Fédération UNSA Sport 3S  
21, rue Jules-Ferry  
93177 Bagnolet Cedex*

Bagnolet, le 22 octobre 2013.

Madame,

La fédération UNSA Sport 3S, déclarée le 6 octobre 2009, vient, par la présente, vous faire part de son adhésion à la convention collective nationale de l'animation ainsi qu'à l'ensemble de ses annexes, avenants et accords particuliers.

Comme il se doit, cette notification est faite à l'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ de ces conventions.

Tout en vous remerciant de votre attention, nous vous prions de recevoir, Madame la directrice, l'expression de notre profonde considération.

*Le secrétaire général adjoint.*

Brochure n° 3041

**Convention collective nationale**

**IDCC : 158. – TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES,  
DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS**

AVENANT N° 1 DU 11 JUILLET 2013

À L'ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2011 RELATIF À LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1351177M

Entre :

La FIBC ;

L'UFME,

D'une part, et

La FG FO ;

La FNCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent avenant, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16.23Z (anciennement 20.3Z) :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments en bois ;
- éléments d'agencement intérieur en bois ;
- menuiseries industrialisées ;
- portes planes et blocs portes.

**Article 2**

*Dispositions relatives au contrat de professionnalisation*

L'article 3.6 « Détermination des forfaits financiers de prise en charge » de l'accord du 15 décembre 2011 est ainsi modifié.



« La participation financière de l'OPCA 3+, pour les secteurs des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes, est déterminée sur la base des forfaits horaires suivants :

- 20 €, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus en vue de l'obtention :
  - d'un CQP lié aux métiers des menuiseries charpentes ;
  - d'un diplôme lié aux métiers des menuiseries charpentes ;
- 15 €, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus en vue de l'obtention :
  - d'un CQP « tertiaire/transverse » ;
  - d'un diplôme « tertiaire/transverse » ;
- 10 €, dans la limite du coût réel, pour les autres contrats.

Ces forfaits horaires pourront être modifiés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, par les signataires du présent accord au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes.

A l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour égaliser les voix de chaque collège, la règle suivante est appliquée :

- chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre de membres présents du collège employeurs) × (nombre de membres présents du collège salariés) ;
- chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas. »

### **Article 3**

#### *Dispositions relatives au droit individuel à la formation*

L'article 6.7 « Prise en charge du droit individuel à la formation » de l'accord du 15 décembre 2011 est ainsi modifié :

« Le DIF peut être financé, selon les dispositions de l'accord du 26 octobre 2010 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles, par le 0,5 % pour les entreprises de 10 salariés et plus et par le 0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés pour des actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle à l'article 6.5 du présent accord.

A cet effet, l'OPCA 3+ aura pour mission d'assurer :

- la gestion mutualisée des fonds correspondant aux contributions affectées au droit individuel à la formation ;
- la prise en charge des actions au titre du DIF conformément aux modalités définies dans le présent accord, et ce dans la limite des fonds collectés et disponibles.

La participation financière de l'OPCA 3+ pour les secteurs des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes est déterminée, mis à part les actions de formations liées aux langues étrangères et les bilans de compétences, sur la base du forfait horaire suivant : 35 €.

Ce forfait est limité aux frais réels. Il couvre tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que, le cas échéant, des frais de transport et d'hébergement. »

### **Article 4**

#### *Dispositions diverses*

##### **4.1. Date d'effet**

Le présent avenant prend effet au 1<sup>er</sup> octobre 2013. Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent avenant.

#### 4.2. Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent avenant. L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevront copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

#### 4.3. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### 4.4. Adhésion

Toute organisation syndicale ou toute entreprise peut adhérer ultérieurement au présent avenant dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

#### 4.5. Dénonciation. – Révision

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel avenant, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Fait à Paris, le 11 juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3102

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1747. – ACTIVITÉS INDUSTRIELLES**  
**DE BOULANGERIE ET PÂTISSERIE**

---

**AVENANT N° 14 DU 16 OCTOBRE 2013**  
**RELATIF À LA PRÉVOYANCE**

NOR : ASET1351181M  
IDCC : 1747

Entre :

La FEBPF ;

Le GITE,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet*

Les parties conviennent d'ajouter un article 122.5 à l'article 122 de la convention collective des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie.

« Article 122.5

*Comité paritaire de suivi du régime de prévoyance*

Le suivi du présent régime de prévoyance par les partenaires sociaux est effectué par un comité paritaire de suivi, constitué entre les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'avenant n° 10 du 11 octobre 2011.

Le comité a pour mission d'assurer le suivi du régime de prévoyance au mieux des intérêts des salariés et des entreprises de la branche professionnelle.

Il rend compte, chaque année, et aussi souvent que nécessaire, de ses travaux à la commission paritaire nationale qui a, seule, compétence pour apporter au régime de prévoyance les modifications nécessaires par voie d'avenants à la convention collective.

Les parties conviennent que, sauf circonstances exceptionnelles le justifiant, le comité se réunira aux mêmes dates que le comité paritaire de gestion et de suivi du régime de remboursement complémentaire des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation. »

## **Article 2**

### *Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, sauf dénonciation dans les conditions prévues à l'article 4 ci-après.

## **Article 3**

### *Révision*

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouvel accord.

## **Article 4**

### *Dénonciation*

Le présent avenant pourra être dénoncé conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Lorsque l'avenant a été dénoncé par la totalité des signataires, ou adhérents employeurs ou la totalité des signataires, ou adhérents salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation en vue d'engager des négociations, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Durant les négociations, l'avenant reste applicable sans aucun changement.

Si un nouvel accord est signé dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'avenant dénoncé.

A défaut d'accord dans ce délai de 12 mois, l'avenant ainsi dénoncé reste applicable sans changement pendant ce délai.

Passé ce délai de 12 mois, le texte de l'avenant cesse de produire ses effets, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail.

## **Article 5**

### *Entrée en vigueur et application effective*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter de la date de signature du présent accord.

## **Article 6**

### *Dépôt et publicité*

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour remise à chaque organisation patronale et syndicale concernée et permettre l'accomplissement des formalités légales de dépôt et de publicité.

Il sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, à l'issue de la séance de signature, par remise d'un exemplaire de l'avenant signé contre récépissé s'il a été signé en séance, à défaut par lettre recommandée avec avis de réception.

Il sera déposé par la délégation patronale en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

La délégation patronale remettra également un exemplaire du présent avenant au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Son extension sera demandée à l'initiative de la délégation patronale auprès du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 16 octobre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3253

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1543. – BOYAUDERIE**

**AVENANT N° 18 DU 18 OCTOBRE 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2013**

NOR : ASET1351178M

IDCC : 1543

Entre :

La CSBF,

D'une part, et

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Le barème des rémunérations minimales est supprimé et remplacé.

A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2013, le barème des rémunérations minimales, pour un horaire de 151,66 heures mensuelles (35 heures par semaine), est fixé de la façon suivante :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION
100	1 430,22
125	1 434,00
135	1 438,00
150	1 442,00
160	1 448,00
175	1 479,00
200	1 519,00
220	1 599,00

Le reste est sans changement.

2. L'extension du présent accord est demandée.

Fait à Paris, le 18 octobre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3018

**Convention collective nationale**

IDCC : 1486. – **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES,  
CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS  
ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

---

ACCORD DU 16 OCTOBRE 2013  
RELATIF À L'ACTIVITÉ PARTIELLE DES SALARIÉS

NOR : ASET1351172M  
IDCC : 1486

---

L'accord s'applique à toutes les entreprises de la branche affectées par les circonstances exceptionnelles telles que mentionnées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Soucieux d'éviter d'éventuels recours à l'activité partielle dans une acception trop extensive, les partenaires sociaux souhaitent, en complément du rappel des dispositions légales, encadrer le recours à l'activité partielle, soit par des recommandations, soit par des dispositions normatives.

L'activité partielle peut se traduire par un arrêt total ou partiel de l'activité dans les conditions décrites à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

Dans le cadre des accords nationaux interprofessionnels du 6 février 2012 et du 11 janvier 2013, du plan de mobilisation décidé par l'Etat et les partenaires sociaux le 1<sup>er</sup> octobre 2012, de l'article 16 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 et du décret n° 2013-551 du 26 juin 2013 de l'arrêté du 6 septembre 2013 fixant le contingent annuel d'heures indemnisables, de l'instruction 2013-12 du 12 juillet 2013, les partenaires sociaux souhaitent ainsi appliquer des solutions adaptées au maintien dans l'emploi face aux difficultés conjoncturelles.

Dans ce cadre particulier, les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes.

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

*Principes et généralités*

L'application des dispositions du présent accord, relatives au placement des salariés en activité partielle, s'effectue, suite à une demande préalable à l'administration, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux rappellent que :

- il est convenu que les mesures proposées doivent être d'une durée limitée dans le temps car elles visent à répondre à une situation conjoncturelle particulière. Prises à titre exceptionnel pour répondre à une situation exceptionnelle, elles ne peuvent devenir une référence obligée pour le traitement de situations aléatoires auxquelles les entreprises devraient habituellement faire face ;
- cet accord est conclu dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il tient compte notamment de la baisse ou de la suspension temporaire d'activité au regard de la conjoncture économique ;

- l’activité partielle constitue une mesure collective de modification des horaires de travail qui s’opère par la réduction du nombre d’heures travaillées sur la journée, par une réduction du nombre de journées travaillées sur la semaine ou par une fermeture totale, mais temporaire, de l’unité de travail concernée ;
- l’objectif de la mise en place de l’activité partielle doit être notamment le maintien de l’emploi dans l’entreprise concernée ;
- dans le cadre des dispositions légales en vigueur, notamment l’article L. 2242-15 du code du travail, afin de permettre d’anticiper les évolutions résultant des options qu’elles auront prises, les entreprises donneuses d’ordres s’attacheront à une meilleure information des sous-traitants concernant leurs orientations stratégiques ayant un effet sur leurs métiers, l’emploi et les compétences, l’activité de ces derniers dépendants majoritairement du donneur d’ordre. Ces informations seront communiquées, sous 8 jours ouvrés à réception par la direction de l’entreprise, aux instances représentatives du personnel de l’entreprise ;
- sous réserve des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les salariés en forfait annuel en heures ou en jours sont exclus du champ d’application de l’activité partielle en cas de réduction d’horaire mais pas en cas de fermeture de la totalité ou d’une partie de leur établissement.

Les entreprises visées par le présent accord qui ont besoin de recourir à l’activité partielle pour pallier une réduction ou suspension d’activité résultant notamment de la conjoncture économique, le font en respectant les conditions définies par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Des mesures additionnelles de nature à améliorer la situation de leurs salariés sont décrites ci-après.

## **Article 2**

### *Mesures préalables à la mise en place de l’activité partielle*

Préalablement à leur demande de mise en œuvre de l’activité partielle, les entreprises relevant du présent accord prennent les dispositions suivantes de nature à limiter le recours à l’activité partielle.

### **Article 2.1**

#### *Consultation préalable et information des représentants du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires*

#### **Article 2.1.1**

##### *Consultation des représentants du personnel*

Avant la mise en activité partielle, les informations détaillées seront données aux institutions représentatives du personnel pour consultation, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L’avis du comité d’entreprise, à défaut de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, s’ils existent, sera versé au dossier d’instruction de l’administration.

Lorsque des mesures de nature à affecter les conditions de travail, le CHSCT doit être consulté conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En cas d’absence de représentant du personnel, l’employeur doit informer les salariés du projet de mise en place de l’activité partielle.

#### **Article 2.1.2**

##### *Information des représentants du personnel*

La liste nominative des salariés concernés par l’activité partielle sera, après acceptation de l’administration, communiquée au comité d’entreprise sur les postes affectés par l’activité partielle.



En cas de modification des horaires collectifs de travail et conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'employeur est tenu :

- de communiquer cette information à l'inspection du travail ;
- d'afficher les nouveaux horaires dans l'entreprise ;
- d'en informer les organisations syndicales de l'entreprise et les représentants du personnel.

## **Article 2.2**

### *Information des salariés*

Dans le cadre des dispositions légales en vigueur, en cas de diminution collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement ou collectivement.

En tout état de cause, l'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail, indemnisation...).

## **Article 2.3**

### *Prise des soldes de jours de congés et de RTT*

A titre préventif, sous réserve du respect des accords d'entreprise ou des politiques internes en la matière, les entreprises mettent en œuvre des dispositions incitant les salariés à prendre tout ou partie de leurs congés acquis et de leurs journées de RTT. Une information de l'existence éventuelle d'un fractionnement de son congé payé principal est donnée au (à la) salarié(e).

### **Article 2.3.1**

#### *RTT*

En cas d'accord d'entreprise sur le temps de travail, les salariés prennent les jours de RTT relevant du quota de l'employeur.

L'employeur pourra demander au (à la) salarié(e) de prendre les jours de RTT dont il (elle) peut disposer librement sans pouvoir toutefois le lui imposer.

Si l'accord d'entreprise ne prévoit rien ou n'existe pas, il convient d'appliquer l'usage ou l'accord atypique en vigueur dans l'entreprise.

### **Article 2.3.2**

#### *Congés payés*

Le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur. Il fixe la date de départ, accepte ou refuse les demandes des salariés, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il doit notamment permettre au (à la) salarié(e) de prendre, dans la limite des congés acquis, au minimum 12 jours ouvrables de congés payés, conformément aux dispositions légales, réglementaires et de l'accord d'entreprise s'il existe.

Si l'employeur veut fixer la date des congés payés avant la période prévue d'activité partielle il doit les fixer après consultation des délégués du personnel.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 3141-16 du code du travail et par dérogation aux dispositions de la convention collective nationale du 15 décembre 1987 des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils, le délai d'information du (de la) salarié(e) de ses dates de départ pourra être de 15 jours calendaires après consultation des délégués du personnel, s'ils existent.

Après avis favorable des délégués du personnel, s'ils existent, et sur accord des parties, les jours RTT et/ou les congés payés acquis sur la période de référence peuvent être pris par anticipation.

## **Article 2.4**

### *Dispositions générales applicables à l'activité partielle*

Il est entendu entre les différents acteurs sociaux qui composent la branche que l'activité partielle ne peut être mise en place que dans le strict cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

A ce titre, il n'est pas possible d'inclure dans la demande d'indemnisation de l'activité partielle les salariés dits en attente de mission, inter-contrat ou inter-chantier, sauf fermeture totale de l'entreprise.

Ainsi, lorsqu'un(e) salarié(e), dans les 12 mois qui précèdent la demande d'activité partielle a été en attente de mission, inter-contrat ou inter-chantier plus de 30 jours ouvrés ininterrompus, sa situation ne relève pas d'une difficulté économique temporaire de son entreprise mais nécessite un repositionnement mobilisant les dispositifs de formation.

Les salariés qui sont en situation de suspension de contrat de travail ne peuvent pas être positionnés en activité partielle.

Tous les salariés, en dehors des cas particuliers au sens des dispositions légales et réglementaires, ont vocation à bénéficier du régime de compensation de l'activité partielle.

Les salariés en CDD ont le droit aux allocations d'activité partielle dans les mêmes conditions que les CDI.

## **Article 3**

### *Indemnisation de l'activité partielle*

#### **Article 3.1**

##### *Allocation prise en charge par l'Etat et l'organisme gestionnaire de l'assurance chômage et indemnité conventionnelle*

Chaque heure d'activité partielle est indemnisée par l'employeur, dans la limite du contingent annuel d'heures indemnifiables. Le taux d'indemnisation est fixé par décret. L'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur à ses salarié(e)s est égale à 70 % de la rémunération brute horaire.

Il est rappelé que cette indemnité est majorée lorsque le salarié choisit de suivre une formation pendant sa période d'activité partielle, notamment dans le cadre du plan de formation. Cette indemnité atteint alors 100 % de la rémunération nette antérieure du (de la) salarié(e), suivant les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### **Article 3.2**

##### *Indemnisation garantie*

Le salarié qui réduit ses horaires a la garantie de percevoir une indemnisation mensuelle au moins égale au Smic.

#### **Article 3.3**

##### *Indemnisation complémentaire conventionnelle d'activité partielle*

Les salariés admis par les pouvoirs publics au bénéfice du dispositif de l'activité partielle dans le cadre de l'article 2.3 et bénéficiant de l'indemnisation exposée à l'article 3.1 ont droit à une indemnisation complémentaire conventionnelle, prise en charge par l'employeur, calculée de telle sorte que la garantie de rémunération dont bénéficie le (la) salarié(e) soit, sauf exception définie par les dispositions légales et réglementaires, la suivante.

### Article 3.3.1

#### *Assiette de l'indemnisation conventionnelle complémentaire d'activité partielle et garantie de rémunération*

L'assiette de l'indemnisation horaire conventionnelle complémentaire est la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés, sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires prévoyant un taux de maintien de salaire supérieur, notamment quand il y a une action de formation, la garantie de salaire est déterminée comme suit :

ASSIETTE	INDEMNISATION GARANTIE (*)
Rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité partielle (selon l'assiette) < 2 000 €	95 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité partielle
Rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité partielle (selon l'assiette) compris entre 2 000 € et le plafond de la sécurité sociale	80 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité partielle
Rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité partielle (selon l'assiette) > au plafond de la sécurité sociale	75 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité partielle
(*) L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié. Cette indemnisation conventionnelle complémentaire mensuelle du salarié sera en tout état de cause au minimum de 50 €.	

Ce minimum de 50 €, calculé sur une base de période d'activité partielle de 151,67 heures, est automatiquement proratisé en fonction de la durée réelle de chômage si celle-ci est inférieure à 151,67 heures.

L'indemnisation de l'activité partielle pour les salariés en forfait annuel en jours s'effectue au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Pour rappel, les allocations spécifiques réglementaires et conventionnelles reçues au titre de l'activité partielle sont traitées socialement et fiscalement conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### Article 4

#### *Bilan d'étape professionnel*

Tout(e) salarié(e) positionné(e) en activité partielle a droit à la réalisation d'un bilan d'étape professionnel, quelles que soient son expérience professionnelle et son ancienneté dans l'entreprise. La finalité de ce bilan est de définir le besoin de formation dans la perspective soit d'une reconversion, soit d'un approfondissement des compétences du (de la) salarié(e).

### Article 5

#### *Formation professionnelle*

En complément des dispositions légales et réglementaires relatives à la formation professionnelle et à la GPEC, en particulier celles issues de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux décident des dispositions conventionnelles suivantes.

Les partenaires sociaux rappellent que, dans les entreprises de plus de 50 salariés, les dispositifs de formation envisagés dans le cadre de l'activité partielle sont soumis à la consultation préalable des institutions représentatives du personnel.

Les dispositions concernant la formation professionnelle ne s'appliquent qu'aux salariés admis au bénéfice de l'activité partielle.

Dans le cadre du plan de mobilisation décidé par l'Etat et les partenaires sociaux, de l'accord national du 10 octobre 2012 instituant des commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle pilotes et d'un objectif de proximité avec les entreprises touchées par l'activité partielle, les partenaires sociaux examineront la possibilité d'une mise en place, par la commission paritaire nationale pour l'emploi, en région, de dispositifs ayant pour objet la mise en œuvre, à ce niveau, des mesures prévues par le présent accord.

Pendant les heures chômées, les salariés placés en activité partielle bénéficient de l'ensemble des actions mentionnées aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 réalisées notamment dans le cadre du plan de formation, dans le cadre des taux déterminés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La période de formation devra contribuer à faire en sorte que chaque salarié en activité partielle puisse à la sortie de celui-ci être en capacité de se positionner ou de se repositionner sur le marché du travail au regard des évolutions dans la ou les filières en question.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, dans les cas d'activité partielle totale, les actions de formation ont lieu hors temps de travail.

Les entreprises qui demandent la prise en charge de l'indemnisation des salariés, dans le cadre de l'article 3.1 du présent accord de branche, proposent à chaque salarié(e) concerné(e) par les dispositions d'activité partielle un entretien individuel en vue notamment d'examiner les actions de formation ou de bilans engagées dans la période d'activité partielle.

Conformément aux dispositions de l'accord sur la formation professionnelle et de ses avenants de la branche, les actions collectives nationales de formation et les périodes de professionnalisation destinées aux salariés admis au bénéfice du dispositif d'activité partielle pourront être financées dans le cadre de ce dispositif. Les critères de régulation appliqués pour la prise en charge des dispositifs de formation par le FAFIEC ne pourront être opposés au demandeur.

Afin d'être admis au financement de ces actions de formation les dossiers présentés par les entreprises sont examinés par les commissions du FAFIEC en charge de chacun des dispositifs de formation utilisés. Les commissions du FAFIEC décident d'accorder ou non la prise en charge sur la base de critères définis par le conseil d'administration du FAFIEC dans le cadre de ses prévisions budgétaires.

Les demandes d'accompagnement correspondant aux dispositions prévues par le présent article seront examinées dans le cadre d'une commission mixte (professionnalisation et plan) composée au minimum de deux représentants de chaque collège émanant de ces deux commissions.

Dans ce cadre, les frais pédagogiques de formation seront pris en charge conformément aux dispositions de l'accord sur la formation pour les actions collectives nationales de formation définies par la commission paritaire nationale pour l'emploi et à 100 % du coût réel pour les périodes de professionnalisation, les formations étant de préférence des formations donnant lieu à une certification, une qualification ou à un diplôme.

Les entreprises proposent aux salariés auxquels s'appliquent les modalités de prise en charge de formation prévues au présent article d'utiliser le solde de leurs heures de droit individuel à la formation pour la mise en œuvre de la période de professionnalisation, dans le cadre et dans le respect de l'accord formation de la branche et des textes législatifs et réglementaires en vigueur. Il ne sera pas possible d'anticiper la prise du droit individuel à la formation.

Une attention particulière sera portée aux publics prioritaires conformément à l'accord de branche formation en vigueur, ainsi qu'aux salariés ayant suivi un bilan d'étape professionnel.

Afin de s'assurer que les modalités de formation et les contenus pédagogiques envisagés répondent à de réels besoins au regard de la sécurisation des parcours professionnels des salariés concernés, les partenaires sociaux décident que le conseil d'administration du FAFIEC, dans la limite de ses ressources financières, pourra confier à des prestataires extérieurs spécialisés dans le conseil en ressources humaines le soin d'accompagner les salariés des entreprises dans la détermination de leurs besoins en formation.

Les prestataires sélectionnés procèderont à :

- des bilans d'étapes professionnels ;
- l'élaboration de cursus de formation adaptés aux besoins des salariés concernés ;
- l'utilisation de dispositifs existants, tels que les comités de pilotage, l'ensemble des études et outils mis à disposition par l'OPIIEC dans le cadre du dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, etc.

Les prestataires transmettent au FAFIEC un bilan quantitatif et qualitatif, dont la périodicité sera fixée dans la convention passée entre le FAFIEC et les prestataires.

Le FAFIEC met en œuvre une procédure d'évaluation du dispositif dont a bénéficié chaque salarié pour les actions de formation réalisées suite à un diagnostic réalisé dans le cadre du présent article.

## **Article 6**

### *Conséquences de l'activité partielle*

Les heures d'activité partielle ouvrent des droits au titre de l'assurance vieillesse et permettent l'acquisition de points gratuits de retraite complémentaire.

Il est en outre rappelé que, dans le cadre de l'acquisition des droits à congés payés, les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour le calcul de la durée des congés payés.

Un(e) salarié(e) en arrêt maladie ne peut être mis(e) en activité partielle. Un(e) salarié(e) mis(e) en arrêt maladie dans sa période d'activité partielle relève du régime d'indemnisation d'assurance maladie.

Les entreprises s'assureront auprès de leur(s) organisme(s) que les salariés positionnés en activité partielle bénéficieront de la même couverture de prévoyance et de complémentaire santé mise en place dans l'entreprise qu'en période d'activité normale.

Dans ce cadre, les salariés positionnés en activité partielle ou qui ont été positionnés en activité partielle pendant la période servant de référence pour le calcul des prestations verront leur salaire reconstitué comme s'ils avaient travaillé selon leur horaire contractuel de leur établissement conformément à la convention collective nationale.

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du (de la) salarié(e). Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le (la) salarié(e) s'il (elle) n'avait pas été placé(e) en activité partielle.

D'autre part, les entreprises pourront, lors de la négociation annuelle obligatoire suivant la période d'activité partielle en cas de retour à une meilleure situation économique, prendre des mesures de nature à amortir les baisses de rémunération subies du fait de l'activité partielle.

L'employeur ne peut procéder au licenciement économique du (de la) salarié(e) ayant bénéficié d'une formation financée par le FAFIEC suite à une période d'activité partielle durant une période équivalente à deux fois la période d'activité partielle, sauf liquidation de l'entreprise.

## **Article 7**

### *Sortie de l'activité partielle*

L'activité partielle ne peut s'étendre au-delà de la période couvrant le versement de l'allocation spécifique de l'Etat conformément aux dispositions légales et réglementaires.

## **Article 8**

### *Rupture du contrat de travail*

Un(e) salarié(e) positionné(e) en activité partielle qui a trouvé un autre emploi est libre de quitter son entreprise.

A la demande du salarié, et d'un commun accord, le préavis pourra ne pas être exécuté.

L'employeur devra ainsi lever la clause de non-concurrence et/ou de dédit-formation à laquelle le (la) salarié(e) était tenu(e).

## **Article 9**

### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*.

## **Article 9.1**

### *Révision et clause de revoyure*

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

En tout état de cause, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer ses dispositions avant le 31 décembre 2016.

## **Article 9.2**

### *Conditions de dénonciation*

Les conditions de dénonciation et de révision sont respectivement régies par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de 2 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec avis de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale. La partie qui dénoncera l'accord devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

## **Article 10**

### *Notification, dépôt et extension*

Le présent accord est présenté à l'extension auprès du ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord, qui ne peut faire l'objet de dispositions moins favorables par accord d'entreprise ou d'établissement relevant de son champ d'application, est déposé à la direction générale (DGT) du ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 16 octobre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

SYNTEC ;  
CINOV.

### **Syndicats de salariés :**

FEC FO ;  
F3C CFDT ;  
CSFV CFTC ;  
FSE CGT ;  
FIECI CFE-CGC.

Brochure n° 3013

**Accord collectif national**

IDCC : 1325. – **COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION**  
**(Gérants non salariés)**

---

Brochure n° 3072

**Convention collective nationale**

IDCC : 179. – **COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION**

---

ACCORD DU 4 OCTOBRE 2013

RELATIF À LA RÉPARTITION DU PRÉCIPUT FORMATION

NOR : ASET1351182M

IDCC : 179, 1325

---

PRÉAMBULE

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012, les parties signataires ont, par le présent accord, fixé les conditions d'attribution et de répartition du préciput frais de paritarisme prélevé sur les contributions formations perçues par OPCALIA, organisme collecteur désigné par accord de branche du 1<sup>er</sup> avril 2011.

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

*Assiette du préciput*

Le préciput est assis sur l'ensemble des versements obligatoires institués par la loi ou les accords de branche.

**Article 2**

*Taux du préciput*

Le niveau du préciput est prélevé sur versements visés à l'article 1<sup>er</sup>. Il est fixé conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

**Article 3**

*Répartition entre les partenaires sociaux*

La répartition se fait à égalité entre chaque collège, soit 50 % pour le collège patronal et 50 % pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Au sein de chaque collège, la répartition entre les différentes organisations représentatives se fait selon les résultats obtenus par chaque organisation aux élections professionnelles. Le montant ne pourra être inférieur à 200 € par organisation syndicale représentative.



La liste des organisations syndicales représentatives est constatée lors de chaque publication établie par le ministère en charge du travail. A défaut, elle se fera, par avenant au présent accord, sur la base des éléments constatés.

La répartition se fait avant remboursement des frais, et ce quel que soit le mode de remboursement choisi.

Le cas échéant, les modalités de prise en charge des frais sont celles établies par le conseil d'administration d'OPCALIA.

Les modalités de versement aux organisations bénéficiaires sont celles établies par OPCALIA, et l'attribution des fonds est conditionné à l'établissement d'un compte rendu d'utilisation des fonds conformément aux modalités définies par OPCALIA.

#### **Article 4**

##### *Champ d'application*

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du personnel des coopératives de consommateurs.

#### **Article 5**

##### *Durée et date d'entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il s'appliquera à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents.

#### **Article 6**

##### *Révision et dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

#### **Article 7**

##### *Dispositions particulières*

Par convention expresse entre les parties, les présentes dispositions s'appliquent à l'ensemble des préciputs acquis depuis la désignation d'OPCALIA par l'accord du 1<sup>er</sup> avril 2011.

#### **Article 8**

##### *Formalité. – Publicité*

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code de travail.

Fait à Paris, le 4 octobre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FNCC.

#### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

FS CFDT ;

FCS CGT.



Brochure n° 3156

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2149. – ACTIVITÉS DU DÉCHET**

AVENANT N° 2 DU 3 OCTOBRE 2013  
À L'ACCORD DU 16 JUIN 2010  
RELATIF À L'INDEMNISATION DES ABSENCES

NOR : ASET1351179M  
IDCC : 2149

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux ont souhaité prolonger l'accord du 16 juin 2010 qui améliore les dispositions conventionnelles relatives à l'indemnisation des absences pour maladie, accident du travail et maladie professionnelle.

A cette fin, un avenant est conclu pour une durée de 1 an.

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

*Durée de l'accord*

Les dispositions de l'article 3 de l'accord qui améliore les dispositions conventionnelles relatives à l'indemnisation des absences pour maladie, accident du travail et maladie professionnelle du 16 juin 2010 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les dispositions du présent accord se poursuivront au-delà du 31 décembre 2013 pour prendre fin le 31 décembre 2014.

Cet accord est conclu pour une durée déterminée.

Le présent accord ne pourra pas être reconduit tacitement. »

**Article 2**

*Date d'effet*

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

**Article 3**

*Dépôt et publicité*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 3 octobre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SNAD.

**Syndicats de salariés :**

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

FNST CGT ;

FNT CGT-FO.

**Accord professionnel**  
**ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS SOUS CONTRAT**

ACCORD DU 2 OCTOBRE 2013  
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES PERSONNELS CADRES  
NOR : ASET1351169M

**PRÉAMBULE**

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

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

A cet effet, ils ont conclu un accord le 4 mai 2011 révisant les dispositions de l'accord de prévoyance des cadres et assimilés du 28 novembre 2005 et s'y substituant.

A la demande de la commission paritaire nationale de l'enseignement agricole privé, les partenaires sociaux ont décidé, le 2 octobre 2013, d'intégrer au 1<sup>er</sup> janvier 2014, dans le champ d'application du présent accord, les établissements d'enseignement privé adhérant à l'un des organismes employeurs signataires et ayant passé un contrat avec l'Etat pour une ou plusieurs classes dans le cadre de l'article L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime.

Ils ont donc étendu le champ d'application de l'accord visé et invité la FFNEAP et l'UNEAP à y adhérer.

Au vu des résultats du régime, les partenaires sociaux décident de modifier la contribution des salariés et sa répartition.

Pour ces deux motifs, ils concluent le présent accord révisant et se substituant à l'accord du 4 mai 2011.

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

*Objet*

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

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

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

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

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

Le contrat d'assurance national est susceptible d'évoluer via la souscription d'avenants à ce contrat dans le cadre de la CPNPCA selon les modalités prévues à l'article 7.1.2.

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

## **Article 2**

### *Champ d'application*

Cet accord s'applique aux établissements d'enseignement privé adhérant à l'un des organismes employeurs signataires et ayant passé un contrat avec l'Etat pour une ou plusieurs classes dans le cadre de l'article L. 442-1 du code de l'éducation ou de l'article L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime.

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

## **Article 3**

### *Participants du régime*

### **Article 3.1**

#### *Définition des participants*

Le présent régime de prévoyance incapacité, invalidité, décès bénéficie à l'ensemble des salariés cadres et assimilés (relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947) rémunérés par les établissements et titulaires d'un contrat de travail quelle qu'en soit la nature.

### **Article 3.2**

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

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

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

Cette condition ne s'applique pas :

- pour l'ouverture du droit à la garantie décès et invalidité absolue et définitive (IAD) ;

- si l'état d'incapacité ou d'invalidité résulte d'un accident de travail survenu après l'embauche dans l'établissement ou d'une maladie professionnelle contractée dans l'établissement ;
- si le salarié justifie d'au moins 1 an d'ancienneté dans un ou plusieurs établissements relevant du champ d'application de l'accord.

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

### **Article 3.3**

#### *Franchise*

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

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

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

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

### **Article 3.4**

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

#### **Article 3.4.1**

##### *Suspension rémunérée ou indemnisée*

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

#### **Article 3.4.2**

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

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

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

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

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

- le salaire annuel brut de référence, pour le salarié en congé parental d'éducation total ;

- la différence entre le salaire brut de référence et le salaire brut perçu pendant la durée du temps partiel pour élever un enfant.

La cotisation afférente à la garantie précitée est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

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

### **Article 3.4.3**

#### *Autres congés non rémunérés*

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

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

La cotisation afférente à cette garantie précitée est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

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

### **Article 3.5**

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

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

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

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

### **Article 3.6**

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

#### **Article 3.6.1**

##### *Préretraite totale*

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

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

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

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

### **Article 3.6.2**

#### *Chômage*

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

### **Article 3.7**

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

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

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

### **Article 4**

#### *Prestations*

Les prestations faisant l'objet du présent accord sont celles prévues par le contrat d'assurance national des cadres et assimilés.

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

Elles sont résumées dans la notice d'information et regroupées dans les catégories suivantes :

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

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

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

### **Article 5**

#### *Financement*

### **Article 5.1**

#### *Assiette*

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

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

## Article 5.2

### *Taux et répartition de la cotisation*

La cotisation servant au financement du régime de prévoyance incapacité, invalidité, décès s'élève à un montant correspondant à 1,75 % du salaire brut visé à l'article 5.1.

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

*(En pourcentage.)*

GARANTIE	PART EMPLOYEUR	PART PARTICIPANT
Incapacité		0,25
Invalidité	0,60	
Décès et IAD	0,90	

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

## Article 6

### *Organismes assureurs*

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

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

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

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

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

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

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



## **Article 7**

### *Commissions paritaires*

## **Article 7.1**

### *Commission paritaire nationale de prévoyance des cadres et assimilés (CPNPCA)*

## **Article 7.1.1**

### *Composition et missions générales*

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

Lorsque des organisations syndicales adhèrent à une même confédération, elles se répartissent les sièges selon des modalités qu'elles déterminent elles-mêmes.

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

La CPNPCA :

- examine et contrôle les résultats de la gestion administrative et financière du régime institué par le présent accord ;
- suit l'évolution du régime et étudie toute mesure utile ;
- fait évoluer, dans les conditions fixées à l'article 7.1.2, les prestations et les cotisations ;
- a la compétence exclusive d'interprétation des dispositions du présent accord ;
- statue sur toute difficulté pouvant se présenter dans l'application de l'accord national ;
- définit les orientations d'utilisation du fonds social ;
- se prononce sur la demande d'adhésion volontaire des structures ou établissements visés à l'article 2, alinéa 2, du présent accord. Dans ce cas, la CPNPCA prend sa délibération à l'unanimité des deux collèges. Chaque collège s'exprime à la majorité absolue des organismes le composant, présents ou représentés.

Pour ce faire, la CPNPCA se réunit au moins une fois par an.

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

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

## **Article 7.1.2**

### *Evolution du régime*

Toute demande de modification du contrat d'assurance national, émanant soit de l'une des parties signataires, soit de l'un des organismes assureurs désignés, sera adressée à la CPNPCA.

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

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

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

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

## **Article 7.2**

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

Les commissions paritaires régionales et départementales ci-dessous désignées CPRPCA/CPDPCA sont constituées à l'image de la CPNPCA.

Par délégation de la CPNPCA, la CPRPCA/CPDPCA assure le relais au niveau local.

A ce titre :

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

En cas de désaccord persistant ou de nécessité d'une interprétation du texte national, le litige sera porté devant la CPNPCA ;

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

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

## **Article 8**

### *Fonds social*

Les participants du régime ont accès au fonds social des régimes de prévoyance de l'enseignement privé sous contrat.

La CPNPCA participe à l'organisation et au fonctionnement d'une mutualisation dans le cadre de la « communauté de travail ».

La CPNPCA, la CPNPNC et la CNSP déterminent conjointement les orientations et l'utilisation du fonds social.

Le règlement intérieur de la commission sociale validé par la CPNPCA, la CPNPNC et la CNSP détermine les modalités d'application du présent article. Toute modification du règlement intérieur est soumise à l'approbation des commissions mentionnées ci-dessus.

## **Article 9**

### *Information des participants*

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

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

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

## **Article 10**

### *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il s'applique à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2013.

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa précédent, son application aux établissements ayant passé un contrat avec l'Etat pour une ou plusieurs classes dans le cadre de l'article L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, sous réserve de l'adhésion aux présentes par la FFNEAP et l'UNEAP.

## **Article 11**

### *Révision et dénonciation*

#### **Article 11.1**

##### *Révision*

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

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou tout moyen électronique équivalent aux autres signataires et au président de la CPNPCA, accompagnée du projet de révision envisagé.

En accord avec le secrétaire, le président convoque la CPNPCA pour examiner cette proposition dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande.

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

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

#### **Article 11.2**

##### *Dénonciation*

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

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

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

## **Article 12**

### *Dépôt et publicité*

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

Fait à Paris, le 2 octobre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FNOGEC ;

SNCEEL ;

UNETP ;  
SYNADIC ;  
SYNADEC.

**Syndicats de salariés :**

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

**Accord professionnel**  
**ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS SOUS CONTRAT**

ACCORD DU 2 OCTOBRE 2013  
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES PERSONNELS NON CADRES  
NOR : ASET1351170M

**PRÉAMBULE**

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

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

A cet effet, ils ont conclu un accord le 4 mai 2011 révisant les dispositions de l'accord de prévoyance des personnels non cadres du 28 novembre 2005 et s'y substituant.

A la demande de la commission paritaire nationale de l'enseignement agricole privé, les partenaires sociaux ont décidé, le 2 octobre 2013, d'intégrer au 1<sup>er</sup> janvier 2014, dans le champ d'application du présent accord les établissements d'enseignement privé adhérant à l'un des organismes employeurs signataires et ayant passé un contrat avec l'Etat pour une ou plusieurs classes dans le cadre de l'article L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime.

Ils ont donc étendu le champ d'application de l'accord visé et invité la FFNEAP et l'UNEAP à y adhérer.

Au vu des résultats du régime, les partenaires sociaux décident de modifier la contribution des salariés et sa répartition.

Pour ces deux motifs, ils concluent le présent accord révisant et se substituant à l'accord du 4 mai 2011.

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

*Objet*

Le présent accord a pour objet l'organisation au niveau national d'un régime de prévoyance obligatoire incapacité, invalidité, décès déterminant un ensemble de garanties identiques au bénéfice de l'ensemble des salariés visés à l'article 3.1 (dénommés ci-après « participants ») en contrepartie de cotisations identiques dans leur taux et dans la répartition employeur-participant.

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

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

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

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

Le contrat d'assurance national est susceptible d'évoluer via la souscription d'avenants à ce contrat dans le cadre de la CPNPNC selon les modalités prévues à l'article 7.1.2.

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

## **Article 2**

### *Champ d'application*

Cet accord s'applique aux établissements d'enseignement privé adhérant à l'un des organismes employeurs signataires et ayant passé un contrat avec l'Etat pour une ou plusieurs classes dans le cadre de l'article L. 442-1 du code de l'éducation ou de l'article L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime.

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

## **Article 3**

### *Participants du régime*

### **Article 3.1**

#### *Définition des bénéficiaires*

Le présent régime de prévoyance incapacité, invalidité, décès bénéficie à l'ensemble des salariés rémunérés par les établissements et titulaires d'un contrat de travail quelle qu'en soit la nature, à l'exception de ceux relevant du régime des cadres et assimilés au titre des dispositions des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 <sup>(1)</sup>.

### **Article 3.2**

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

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

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

---

(1) Les salariés relevant de l'article 36 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 bénéficient des présentes.

Cette condition ne s'applique pas :

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

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

### **Article 3.3**

#### *Franchise*

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

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

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

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

### **Article 3.4**

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

#### **Article 3.4.1**

##### *Suspension rémunérée ou indemnisée*

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

#### **Article 3.4.2**

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

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

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

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

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

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

La cotisation afférente à la garantie précitée est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

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

### **Article 3.4.3**

#### *Autres congés non rémunérés*

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

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

La cotisation afférente à cette garantie précitée est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

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

### **Article 3.5**

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

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

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

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

### **Article 3.6**

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

#### **Article 3.6.1**

##### *Préretraite totale*

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

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



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

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

### **Article 3.6.2**

#### *Chômage*

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

### **Article 3.7**

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

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

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

### **Article 4**

#### *Prestations*

Les prestations faisant l'objet du présent accord sont celles prévues par le contrat d'assurance national des non-cadres.

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

Elles sont résumées dans la notice d'information et regroupées dans les catégories suivantes :

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

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

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

### **Article 5**

#### *Financement*

### **Article 5.1**

#### *Assiette*

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

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

## Article 5.2

### *Taux et répartition de la cotisation*

La cotisation servant au financement du régime de prévoyance incapacité, invalidité, décès s'élève à un montant correspondant à 1,65 % du salaire brut visé à l'article 5.1.

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

*(En pourcentage.)*

GARANTIE	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉ
Incapacité		0,30
Invalidité	0,80	
Décès et IAD	0,55	

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

## Article 6

### *Organismes assureurs*

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

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

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

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

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

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

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

## **Article 7**

### *Commissions paritaires*

#### **Article 7.1**

##### *Commission paritaire nationale de prévoyance des non-cadres (CPNPNC)*

##### **Article 7.1.1**

###### *Composition et missions générales*

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

Lorsque des organisations syndicales adhèrent à une même confédération, elles se répartissent les sièges selon des modalités qu'elles déterminent elles-mêmes.

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

La CPNPNC :

- examine et contrôle les résultats de la gestion administrative et financière du régime institué par le présent accord ;
- suit l'évolution du régime et étudie toute mesure utile ;
- fait évoluer, dans les conditions fixées à l'article 7.1.2, les prestations et les cotisations ;
- a la compétence exclusive d'interprétation des dispositions du présent accord ;
- statue sur toute difficulté pouvant se présenter dans l'application de l'accord national ;
- définit les orientations d'utilisation du fonds social ;
- se prononce sur la demande d'adhésion volontaire des structures ou établissements visés à l'article 2, alinéa 2, du présent accord. Dans ce cas, la CPNPNC prend sa délibération à l'unanimité des deux collèges. Chaque collège s'exprime à la majorité absolue des organismes le composant, présents ou représentés.

Pour ce faire, la CPNPNC se réunit au moins 1 fois par an.

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

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

##### **Article 7.1.2**

###### *Evolution du régime*

Toute demande de modification du contrat d'assurance national, émanant soit de l'une des parties signataires, soit de l'un des organismes assureurs désignés, sera adressée à la CPNPNC.

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

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

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

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

## **Article 7.2**

### *Commission paritaire (inter)régionale, (inter)départementale ou inter(diocésaine) de prévoyance des non-cadres*

Les commissions paritaires régionales et départementales ci-dessous désignées CPRPNC/CPDPNC sont constituées à l'image de la CPNPNC.

Par délégation de la commission paritaire nationale de prévoyance des non-cadres, la CPRPNC/CPDPNC assure le relais au niveau local.

A ce titre :

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

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

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

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

## **Article 8**

### *Fonds social*

Les participants du régime ont accès au fonds social des régimes de prévoyance de l'enseignement privé sous contrat.

La CPNPNC participe à l'organisation et au fonctionnement d'une mutualisation dans le cadre de la « communauté de travail ».

La CPNPNC, la CPNPPCA et la CNSP déterminent conjointement les orientations et l'utilisation du fonds social.

Le règlement intérieur de la commission sociale validé par la CPNPPCA, la CPNPNC et la CNSP détermine les modalités d'application du présent article. Toute modification du règlement intérieur est soumise à l'approbation des commissions mentionnées ci-dessus.

## **Article 9**

### *Information des salariés*

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

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

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

## **Article 10**

### *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il s'applique à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2013.

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa précédent, son application aux établissements ayant passé un contrat avec l'Etat pour une ou plusieurs classes dans le cadre de l'article L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, sous réserve de l'adhésion aux présentes par la FFNEAP et l'UNEAP.

## **Article 11**

### *Révision et dénonciation*

#### **Article 11.1**

##### *Révision*

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

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou tout moyen électronique équivalent aux autres signataires et au président de la CPNPNC, accompagnée du projet de révision envisagé.

En accord avec le secrétaire, le président convoque la CPNPNC pour examiner cette proposition dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande.

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

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

#### **Article 11.2**

##### *Dénonciation*

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

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

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

## **Article 12**

### *Dépôt et publicité*

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

Fait à Paris, le 2 octobre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FNOGEC ;

SNCEEL ;

SYNADEC ;  
SYNADIC ;  
UNETP.

**Syndicats de salariés :**

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

**Accord professionnel**  
**ENSEIGNEMENT PRIVÉ**

ACCORD DU 18 OCTOBRE 2013

RELATIF AU TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1351180M

PRÉAMBULE

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ayant pour origine l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 prévoit une durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaires (ou équivalent mensuel ou annuel) pour les salariés à temps partiel.

Le collège employeurs s'engage d'ores et déjà à réfléchir autour de modalités nouvelles d'organisation.

Cependant, la nature même de l'activité d'enseignement et d'accueil des enfants dans les structures :

- conduit à une organisation du travail généralement calquée sur le temps scolaire, avec des moments d'intervention bien spécifiques dans la journée et plus largement sur l'année scolaire ;
- induit de ce fait un recours important au temps partiel, en particulier pour tous les métiers liés à l'accueil et aux conditions d'accueil des élèves lorsqu'ils ne sont pas pris en charge par des enseignants, notamment le matin avant les cours, pendant la pause méridienne et le soir après les cours.

Prenant en compte les spécificités de l'activité des entreprises, la loi donne la possibilité aux partenaires sociaux, par voie d'accord collectif étendu, de fixer une durée minimale inférieure au plancher légal à condition de prévoir un regroupement des horaires de travail des salariés permettant aux salariés un cumul d'emplois.

Les partenaires sociaux réunis les 9 et 26 septembre ainsi que le 15 octobre 2013 ont négocié sur les thèmes prévus à l'article L. 2241-13 du code du travail.

Ils se sont accordés sur les dispositions spécifiques et dérogatoires à celles de l'accord de branche RTT du 15 juin 1999 contenues dans le présent texte.

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

*Champ d'application et salariés concernés*

Le présent accord s'applique aux salariés à temps partiel (à l'exclusion de ceux bénéficiant de dispositions conventionnelles ou statutaires spécifiques) exerçant dans les établissements privés, ayant ou non conclu un contrat avec l'Etat :

- d'enseignement primaire, ouverts au bénéfice de la loi du 30 octobre 1886 (art. L. 441-1 du code de l'éducation) ;
- d'enseignement secondaire, ouverts au bénéfice de la loi du 15 mars 1850 (art. L. 441-5 du code de l'éducation) ;
- d'enseignement technique, ouverts au bénéfice de la loi du 25 juillet 1919 (art. L. 441-10 du code de l'éducation).

La première section du présent accord comporte les dispositions spécifiques applicables aux salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée minimale fixée par l'article L. 3123-14-1 du code du travail.

La seconde est consacrée aux dispositions générales applicables à tous les salariés à temps partiel.

### *Section 1*

#### Dispositions spécifiques

#### **Article 2**

##### *Horaires hebdomadaires contractuels*

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 17 h 30 hebdomadaires ou son équivalent mensuel ou annuel.

#### **Article 3**

##### *Regroupement par demi-journées*

La demi-journée est une période d'une amplitude de 6 heures consécutives quel que soit son positionnement dans la journée.

Les horaires de travail des salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée minimale fixée par l'article L. 3123-14-1 du code du travail sont regroupés par demi-journées dans la limite de 6 par semaine.

#### **Article 4**

##### *Semaines à 0 heure*

Les salariés dont la durée de travail annualisée est inférieure à la durée minimale de travail fixée par l'article L. 3123-14-1 du code du travail bénéficient de 4 semaines à 0 heure par an.

Deux de ces semaines devront être accolées aux congés payés pris pendant la période de fermeture estivale de l'établissement.

#### **Article 5**

##### *Dérogation individuelle*

En application des dispositions de l'article L. 3123-14-2 du code du travail, une durée de travail inférieure à celle fixée par l'article 2 du présent accord peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié.

Le contrat de travail est rédigé ou révisé en conséquence.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle.

### *Section 2*

#### Dispositions générales

#### **Article 6**

##### *Majoration des heures complémentaires*

Les heures complémentaires sont majorées en application des dispositions légales.

Le salarié à temps partiel peut être conduit à effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/10 de la durée annuelle prévue au contrat (ou de la durée hebdomadaire pour les salariés en temps constant).

A l'intérieur de cette limite, un refus d'effectuer des heures complémentaires ne pourra constituer une faute ou un motif de licenciement, si le salarié a été informé moins de 3 jours avant la date d'exécution de ces heures complémentaires.



Au-delà du 1/10 ci-dessus mentionné, et dans la limite de 1/3 de la durée annuelle prévue au contrat (ou de la durée hebdomadaire pour les salariés en temps constant), des heures complémentaires pourront être réalisées avec l'accord du salarié.

En aucun cas, le cumul des heures contractuelles et des heures complémentaires ne doit permettre d'atteindre 35 heures dans le cadre de la semaine, ni la référence annuelle d'un temps plein.

## **Article 7**

### *Interruption d'activité*

Afin de permettre un cumul d'emplois, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité.

Cette interruption ne peut être d'une durée supérieure à 2 heures.

## **Article 8**

### *Priorité d'emploi*

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution, dans la structure qui les emploie, d'un poste disponible à temps complet ou à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important que le leur et ressortissant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés, par voie d'affichage, la liste des emplois disponibles correspondant.

## **Article 9**

### *Garanties pour les salariés à temps partiel*

Les parties à l'accord s'engagent en tant que partenaires sociaux, au sein des instances et commissions dédiées, à créer tout dispositif, comme le développement de parcours professionnels, permettant aux salariés à temps partiel, grâce à l'acquisition de compétences nouvelles de bénéficier d'une meilleure employabilité, d'un cumul d'emplois de nature ou de catégorie différentes ou d'une augmentation de leur durée de travail.

## *Section 3*

### Dispositions d'application

## **Article 10**

### *Entrée en vigueur*

Les dispositions générales de la section 2 s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Les dispositions spécifiques de la section 1 s'appliquent dès le 1<sup>er</sup> janvier 2014 pour les salariés embauchés à compter de cette date.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, les salariés dont les contrats sont déjà en cours à cette date peuvent demander à bénéficier des dispositions spécifiques de la section 1. L'employeur peut refuser cette demande s'il justifie de l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'établissement <sup>(1)</sup>. En tout état de cause, ces salariés bénéficieront de l'ensemble des dispositions du présent accord au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2015.

## **Article 11**

### *Observatoire du temps partiel*

Un observatoire du temps partiel au niveau national est créé.

Il est composé d'un représentant par partie signataire du présent accord.

---

(1) Conformément à l'article 12-VIII de la loi de sécurisation de l'emploi.

Il a pour mission :

- le suivi de l'application de ces dispositions ;
- la proposition de modification de celles-ci au regard d'un bilan réalisé par ses soins grâce notamment aux outils développés par le collège employeurs (indices, base de données, etc.) ;
- la réalisation de tout document permettant la bonne compréhension du texte par les salariés et les employeurs.

## **Article 12**

### *Révision et dénonciation*

Le présent accord peut être révisé et dénoncé totalement ou partiellement dans les conditions prévues par le code du travail.

En cas de modification législative ou réglementaire, les parties aux présentes s'engagent à les réviser en conséquence.

## **Article 13**

### *Dépôt et demande d'extension*

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

Fait à Paris, le 18 octobre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FNOGEC ;  
SNCEEL ;  
SYNADEC ;  
SYNADIC ;  
UNETP.

#### **Syndicats de salariés :**

FEP CFDT ;  
SNEC CFTC ;  
SPELC.

Brochure n° 3100

**Convention collective nationale**

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

**ACCORD DU 30 SEPTEMBRE 2013**

**RELATIF AU FONCTIONNEMENT ET AU FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL**

NOR : ASET1351176M

IDCC : 43

**PRÉAMBULE**

Le dialogue social a pour objectif essentiel de favoriser le consensus au sein du monde du travail.

Au niveau de la branche, il permet notamment :

- d'adapter les règles issues du code du travail ou des accords nationaux interprofessionnels aux spécificités et besoins d'une activité au regard de la conjoncture économique ;
- de mettre en place des actions permettant la valorisation de la branche et d'accorder des avantages aux salariés tout en préservant la compétitivité des entreprises.

Par ailleurs, il a été constaté ces dernières années par les partenaires sociaux la multiplication des obligations et missions qui leur sont confiées au niveau de la branche (formation professionnelle, temps de travail, emploi des seniors, etc.).

L'élargissement du champ de la négociation collective suppose que les partenaires sociaux soient en mesure d'exercer au mieux leur rôle qui s'est étendu et complexifié.

Cela est d'autant plus vrai au regard du contexte particulier de la branche de l'import-export majoritairement composée de TPE qui requièrent un accompagnement plus soutenu.

Les organisations signataires du présent accord souhaitent donc structurer la négociation collective dans la branche en lui donnant des moyens et développer les actions de promotion et de valorisation de la profession.

Elles réaffirment leur volonté de construire et développer des relations sociales ouvertes et responsables, dans le souci du développement des entreprises de la branche et de l'emploi.

Pour ce faire, il est apparu nécessaire aux partenaires sociaux que la charge de fonctionnement du dialogue social soit équitablement répartie entre toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective dans un fonds mutualisé.

Aussi, pour permettre l'information, le suivi et le développement des actions de la branche, les organisations signataires décident d'instituer un système de financement du dialogue social dans la branche tel que défini dans le présent accord.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord vise les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation (n° 3100).

## **PARTIE 1**

### **FONCTIONNEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE**

Le dialogue social dans la branche s'effectue notamment dans le cadre de quatre instances paritaires dédiées, aux rôles et modes de fonctionnement distincts.

Elles sont composées des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives signataires de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France (n° 3100).

La participation à ces instances garantit la qualité et le dynamisme du dialogue entre les partenaires sociaux.

## **Article 2**

### *Commission paritaire nationale (CPN)*

La commission paritaire nationale a notamment pour mission :

- de négocier sur les thèmes obligatoires prévus par la loi, et notamment sur les minima conventionnels ;
- de proposer, rédiger et négocier des accords et avenants à la CCNIE n° 3100 sur des thèmes de négociation émanant d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés sans préjudice des thèmes obligatoires prévus par la loi ;
- d'assurer les formalités de publicité des accords et avenants à la convention collective nationale.

La commission paritaire nationale se réunit au moins quatre fois par an.

## **Article 3**

### *Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)*

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle a pour rôle :

- de permettre l'information réciproque des organisations représentatives signataires sur la situation de l'emploi et de son évolution, notamment au regard des évolutions technologiques, et d'en débattre.

Dans ce cadre, la CPNEFP doit être informée des projets de licenciement collectif de plus de 10 personnes ;

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés existant pour les différents niveaux de qualification, et de rechercher avec les pouvoirs publics et organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement, et de formuler, à cet effet, toutes observations et propositions utiles ;
- d'examiner l'activité des organismes constitués au niveau professionnel intervenant dans les domaines de la formation et de l'emploi en vue de proposer, s'il y a lieu, des orientations quant à leurs objectifs, organisation et fonctionnement ;
- de communiquer aux organismes concernés les priorités professionnelles qu'elle définit.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle doit se réunir au moins deux fois par an.

#### **Article 4**

##### *Commission paritaire nationale de conciliation*

La commission paritaire nationale de conciliation a pour rôle de :

- veiller au respect et à la bonne application de la convention collective ;
- résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la convention collective ;
- rechercher une solution amiable aux conflits collectifs de travail ayant pour origine des difficultés d'interprétation ou d'application de la convention collective ;
- connaître, si les parties en décident ainsi, les conflits individuels relatifs à l'application de la convention collective.

Elle se réunit en cas de besoin sur saisine des fédérations patronales ou des organisations syndicales de salariés représentatives signataires de la convention collective nationale entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation (n° 3100).

#### **Article 5**

##### *Commission paritaire nationale de validation*

La commission paritaire nationale de validation a pour rôle de valider des accords signés dans les entreprises ne disposant pas de délégués syndicaux mais dotées de représentants du personnel.

En effet, dans les entreprises de moins de 200 salariés en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux dans les entreprises de moins de 50 salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail (accord de méthode licenciement économique plus de 10 salariés).

Pour entrer en vigueur, ces accords doivent être validés par une commission paritaire de branche.

Aussi, la commission paritaire nationale de validation a-t-elle pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus au comité d'entreprise, ou les membres de la délégation unique du personnel, ou les délégués du personnel.

La présente commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. Elle se réunit en cas de besoin sur saisine des entreprises de la branche concernées.

### **PARTIE 2**

#### **FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE**

Les modalités du financement du dialogue social ont été définies par les partenaires sociaux dans le souci de répartir de manière équitable sa prise en charge en fonction de la structure spécifique des entreprises de la branche (88 % sont des entreprises de moins de 10 salariés) et de leurs besoins particuliers.

#### **Article 6**

##### *Création de l'association paritaire de gestion*

Les organisations représentatives signataires du présent accord s'entendent pour créer une association paritaire de gestion pour le financement du dialogue social sous l'égide de la loi de 1901.

Cette association paritaire de gestion est composée des organisations représentatives signataires de la CCNIE n° 3100 conformément aux statuts de cette dernière.

L'association paritaire a notamment pour objet de :

- permettre la réalisation d'études et d'actions communes ;
- faciliter le développement de la négociation collective par la formation de négociateurs et l'organisation de leurs rencontres ;
- développer et de promouvoir le dialogue social.

L'association paritaire aura également un rôle administratif et financier, notamment :

- mandater un organisme collecteur pour l'appel et la collecte de la contribution prévue à l'article 7 auprès des employeurs au titre du financement du dialogue social ;
- veiller à la répartition de la collecte conformément aux dispositions de l'article 9 ;
- assurer l'information et le suivi financier de l'utilisation des fonds auprès de la commission paritaire nationale.

L'association sera dotée de statuts précisant son fonctionnement.

## **Article 7**

### *Financement du fonds d'aide au dialogue social*

Le financement du dialogue social dans la branche est assuré par une contribution annuelle conventionnelle et obligatoire à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intra-communautaire et d'importation-exportation (n° 3100).

Cette contribution forfaitaire annuelle, fixée en fonction de l'effectif déclaré dans la DADS de l'année précédant celle de l'appel de cotisation, entièrement à la charge de l'employeur, est égale à :

*(En euros.)*

EFFECTIF	MONTANT
1 à moins de 5 salariés	85
5 à moins de 10 salariés	110
10 à moins de 20 salariés	150
20 à moins de 50 salariés	250
50 à moins de 500 salariés	350
500 salariés et plus	500

## **Article 8**

### *Recouvrement de la contribution*

La contribution prévue à l'article 7 du présent accord est recouvrée par des organismes collecteurs choisis par les partenaires sociaux et fait l'objet d'une convention de gestion dédiée.

Le bordereau est adressé au plus tard au 15 janvier de chaque année pour un recouvrement au 15 février au plus tard.

En cas de non-paiement de la contribution plus de 30 jours calendaires après l'échéance, l'entreprise débitrice sera redevable, en plus du montant de la contribution, d'une indemnité correspondant à 50 % de la contribution impayée.

Cette indemnité sera due sans préjudice d'une action en réparation du préjudice subi ainsi qu'en remboursement de l'ensemble des frais de recouvrement engagés.

Par exception, pour la première année, si l'extension du présent accord intervient avant le 1<sup>er</sup> juillet, une collecte s'effectuera *pro rata temporis* pour le budget de l'année en cours. A défaut, la première collecte s'effectuera dans les conditions du paragraphe 2 de l'article 7, pour le budget de l'année suivante.

## **Article 9**

### *Affectation du montant des contributions*

Le montant total des contributions recueillies par l'association paritaire de gestion, qui a pour but le financement en transparence des frais concourant à la gestion du dialogue social et la promotion d'actions communes, sera réparti selon les modalités suivantes.

#### **9.1. Association paritaire de gestion**

Vingt-cinq pour cent minimum du montant total de la collecte sera affecté à l'association paritaire de gestion.

Le budget de l'association paritaire de gestion devra être élaboré afin notamment de permettre la prise en charge des frais permettant la réalisation d'études et d'actions communes diligentées par les instances paritaires de la branche, des frais de secrétariat et des frais administratifs.

Les sommes collectées qui ne seraient pas dépensées dans les 3 ans ou engagées par décision exceptionnelle de l'association sur un projet défini seront reversées aux cotisants par voie de réduction du taux d'appel.

#### **9.2. Acteurs du dialogue social**

Soixante-quinze pour cent maximum du montant total de la collecte sera réparti, à parts égales, entre les organisations patronales et les fédérations syndicales de salariés représentatives, signataires de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation (n° 3100), après prise en charge des frais relatifs à l'exercice de l'action syndicale comme définis à l'article 4 de la convention collective nationale d'importation-exportation (n° 3100) et, dans les mêmes conditions, ceux des organisations professionnelles patronales.

Un état annuel de ces frais par organisation sera annexé au rapport annuel de l'association paritaire de gestion.

Ces organisations ont notamment pour mission :

- l'organisation de la consultation des entreprises et des salariés afin d'élaborer les positions de branche ;
- la participation aux réunions préparatoires et paritaires de la convention collective nationale d'importation-exportation (n° 3100) ;
- la réalisation d'actions d'information, de communication des accords de branche auprès des entreprises et des salariés ;
- l'analyse juridique de ces accords.

La promotion de la branche de l'import-export.

## **Article 10**

### *Bilan annuel du financement du dialogue social*

L'association paritaire rendra compte annuellement à la commission paritaire nationale de la manière dont sont utilisés les fonds ainsi collectés.

Les comptes de l'association paritaire de gestion sont soumis au contrôle d'un commissaire aux comptes proposé par le conseil d'administration de l'association paritaire de gestion et approuvé par l'assemblée générale.

## **Article 11**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

## **Article 12**

### *Date d'effet*

Le présent accord prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

SNCI ;  
OSCI ;  
SEIT ;  
FICIME ;  
UFCC ;  
FFSCM.

#### **Syndicats de salariés :**

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



Brochure n° 3100

**Convention collective nationale**

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

AVENANT N° 1 DU 30 SEPTEMBRE 2013

À L'ACCORD DU 11 OCTOBRE 2005

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1351175M

IDCC : 43

Entre :

La FICIME ;

Le SEIT ;

La FFSCM ;

L'UFCC ;

Le SNCI ;

L'OSCI,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 3 « Validation des acquis de l'expérience » de l'accord de branche du 11 octobre 2005 sur la formation professionnelle est annulé et remplacé par les dispositions suivantes.

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience professionnelle en vue de l'acquisition :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

- ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) établi par la CPNEFP, figurant dans la classification de la convention collective nationale de l'import-export n° 3100, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Tout salarié, quel que soit son contrat de travail, peut ainsi bénéficier de la validation des acquis de l'expérience selon les modalités définies par le code du travail et le présent article.

Les acquis susceptibles de donner lieu à cette validation doivent être en rapport direct avec le contenu du diplôme, du titre ou du CQP enregistrés au RNCP visé par la demande.

La validation des acquis professionnels pourra nécessiter, préalablement à la présentation au jury ou postérieurement en cas de validation partielle, d'un complément de formation qui pourra être mis en œuvre :

- soit par une période de professionnalisation ;
- soit par le DIF ;
- soit par une action au titre du plan.

Les frais d'accompagnement du candidat à la validation des acquis de l'expérience seront financés par la période de professionnalisation et/ou par le DIF prioritaire dans les limites des montants préconisés par la branche et financés par l'OPCA désigné.

Les frais de transport et d'hébergement, de rémunération et de repas peuvent être imputables au titre du plan de formation de l'entreprise.

## **Article 2**

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3104

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE**

AVENANT DU 25 SEPTEMBRE 2013  
À L'ACCORD DU 22 JUIN 2007 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1351173M  
IDCC : 176

Entre :

Les LEEM,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La FNP FO ;

La FCMTE CFTC ;

La CFE-CGC chimie ;

L'UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Après le premier paragraphe de l'article 1<sup>er</sup> du chapitre I<sup>er</sup> « Dispositions générales » de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur la prévoyance des salariés sont insérés les deux paragraphes suivants :

« Le présent accord prévoit un régime de prévoyance obligatoire couvrant les risques décès, incapacité et invalidité, un régime obligatoire de remboursement des frais de soins de santé (maladie, chirurgie, maternité) et un fonds collectif santé, ci-après désignés "régime de prévoyance".

En outre, l'accord du 22 juin 2007 organise un régime à cotisations définies, dit "fonds collectif santé" pour permettre aux entreprises et aux salariés de préfinancer un régime collectif frais soins de santé des anciens salariés, auxquels ces derniers pourront adhérer notamment à la retraite, dans les conditions prévues à l'article 2 de l'accord collectif du 22 juin 2007 relatif au régime frais de soins de santé des anciens salariés. »

**Article 2**

Les deuxième, troisième et quatrième phrases du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 2 du chapitre I<sup>er</sup> « Dispositions générales » de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur la prévoyance des salariés sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La nature, le niveau des prestations, le taux, la répartition des cotisations tels que définis ci-après dans le présent accord constituent un tout indivisible.

Par ailleurs, un fonds de solidarité permet de financer certaines prestations au profit de personnes en situation difficile sans qu'elles donnent lieu pour autant à une contribution spécifique.

Ces prestations viennent en complément de celles prévues par le présent régime et sont décidées au cas par cas par le comité paritaire de gestion. »

### **Article 3**

L'article 3 du chapitre I<sup>er</sup> « Dispositions générales » de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur la prévoyance des salariés est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### **« Article 3**

#### ***Dénonciation et révision***

##### **3.1. Révision**

Chacune des organisations syndicales représentatives signataires peut demander la révision de tout ou partie du présent accord.

Par dérogation à l'article 3 des clauses générales de la convention collective, toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres organisations syndicales 2 mois au moins avant une échéance annuelle par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande. Les négociations doivent être engagées dans le délai de 1 mois.

Dans l'hypothèse où aucun accord ne peut être conclu, le texte en cours d'application demeure en vigueur.

Les indemnités journalières et rentes en cours de service pour les sinistres survenus avant l'entrée en vigueur du nouvel accord continueront à être servies et revalorisées sur la base des dispositions de l'accord avant sa révision ; les garanties décès résultant dudit accord resteront acquises aux bénéficiaires de ces indemnités et rentes suivant l'accord avant révision. La poursuite du versement de ces prestations et de leur revalorisation s'effectuera comme précisé ci-dessous dans le cas de dénonciation de l'accord. Le comité de gestion du régime ci-après décrit décidera des modalités de ces poursuites.

##### **3.2. Dénonciation**

###### **3.2.1. Modalités de la dénonciation**

La cessation des effets de l'article 38 des clauses générales de la convention collective de l'industrie pharmaceutique, pour quelque cause que ce soit, entraîne celle du présent accord.

Chaque partie signataire ou adhérente peut dénoncer le présent accord.

La dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres parties signataires et adhérentes, soit l'organisation syndicale patronale ou l'ensemble des organisations syndicales de salariés, ainsi qu'à la direction des relations du travail, et ce par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette dénonciation prendra effet après un préavis de 3 mois suivant la réception de cette demande.

Les négociations auxquelles sera invité l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche doivent commencer au plus tard dans le mois suivant l'expiration du préavis de dénonciation de 3 mois.

Pour le reste, il sera fait application des dispositions légales prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

La poursuite du versement de ces prestations et de leur revalorisation s'effectuera comme précisé ci-dessus dans le cas de dénonciation de l'accord. Le comité de gestion du régime ci-après décrit décidera des modalités de ces poursuites.

### 3.2.2. Effets de la dénonciation

En tout état de cause et même en cas de non-remplacement de l'accord dénoncé, les salariés ou anciens salariés bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité ont droit au maintien des prestations dont ils bénéficiaient, au niveau atteint en euros à la date de cessation définitive des effets de l'accord dénoncé. Les parties signataires représentatives du présent accord décideront des modalités techniques de la poursuite d'une revalorisation future de ces prestations.

Les salariés ou anciens salariés en arrêt de travail par suite d'une maladie ou d'un accident survenu avant la date de cessation définitive des effets de l'accord dénoncé mais se trouvant à cette date dans la période de carence bénéficieront, à l'expiration de celle-ci, des indemnités journalières ou de la rente d'invalidité de l'accord collectif dénoncé. Les parties signataires représentatives du présent accord décideront des modalités techniques de la poursuite d'une revalorisation future de ces prestations.

En outre, les garanties décès des assurés visés au paragraphe précédent sont maintenues sur la base de garantie prévue à l'article 14 du présent accord, au niveau atteint en euros à la date de cessation d'effet de l'accord dénoncé. Les parties signataires représentatives du présent accord décideront des modalités techniques de la poursuite d'une revalorisation future de ces prestations.

Les ayants droit des assurés décédés et ceux des assurés classés parmi les invalides 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie définie à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale qui, à la date d'entrée en vigueur de l'accord du 21 mai 1991 modifié, de l'accord du 29 mai 2000 modifié ou de l'accord du 22 juin 2007 modifié, bénéficiaient d'une rente éducation dans les conditions de l'accord collectif en vigueur à la date de survenance du sinistre continuent à bénéficier de cette rente dans les conditions prévues par le contrat d'assurance.

Les salariés bénéficiant du présent accord peuvent, au cas où il serait dénoncé sans être remplacé, demander à bénéficier d'un régime couvrant l'ensemble des risques pour lesquels ils étaient assurés du fait du présent accord. Une annexe aux contrats d'assurance passés avec les organismes assureurs définit, en application de l'article 5 de la loi du 31 décembre 1989, le taux des prestations ainsi que les cotisations correspondantes. Les salariés qui désireront bénéficier de ce maintien de droits devront se manifester dans un délai de 3 mois à compter de la cessation définitive d'effet du présent accord. »

## Article 4

L'article 4 du chapitre I<sup>er</sup> « Dispositions générales » de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur la prévoyance des salariés est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

### « Article 4

#### *Comité paritaire de gestion*

##### 4.1. Composition

Un comité paritaire de gestion est constitué en application de l'article 38 des clauses générales de la convention collective.

Ce comité de gestion comprend :

- un collège des salariés composé de trois membres pour chacune des confédérations représentatives au niveau de la branche ;
- un collège des employeurs composé d'un nombre de représentants égal au nombre total de représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

Le comité de gestion peut se faire assister d'un ou plusieurs actuels conseils qu'il choisit, dont le mandat est renouvelé tous les 2 ans par décision du comité suivant des modalités fixées par le comité.

Les représentants des assureurs assistent aux réunions du comité de gestion en qualité de techniciens et lui apportent toutes les informations relatives aux ordres du jour, ainsi que l'aide matérielle nécessaire à son fonctionnement.

#### 4.2. Missions

Le comité de gestion a pour mission le suivi et la mise en œuvre du présent régime, au regard notamment de l'article 38 des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique et des dispositions légales et réglementaires.

Pour assurer cette mission, lors de chaque réunion du comité, les représentants des organismes assureurs rendent compte de manière complète et détaillée et suivant un cahier des charges fixant la nature et le calendrier, des informations à fournir de la situation du régime et de son évolution de façon à permettre au comité de gestion de donner toutes directives quant à l'application du contrat.

Le comité de gestion établit avec les organismes assureurs le cahier des charges visé à l'alinéa ci-dessus.

Chaque année, au mois de mars ou avril au plus tard, le comité paritaire de gestion fixe le taux de revalorisation des prestations de prévoyance (incapacité, invalidité et rentes éducation). Cette décision figure dans le procès-verbal de la réunion au cours de laquelle elle a été réalisée. En l'absence d'accord, il n'y a pas de revalorisation.

Chaque année, au plus tard au mois de mai, les représentants des organismes assureurs soumettent à l'approbation du comité de gestion les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre de l'année précédente, et lui fournissent toutes les explications et documents nécessaires à une bonne compréhension de ces comptes. Le comité de gestion doit être en mesure d'approuver les comptes dudit exercice au plus tard le 30 juin afin que les représentants des organismes assureurs établissent les documents d'information prévus à l'article 8 du présent accord qu'ils adresseront à toutes les entreprises adhérentes avant le 31 août de chaque année. Le comité paritaire de gestion peut solliciter un complément d'informations susceptible de l'éclairer.

Après l'approbation des comptes et la constitution des provisions et réserves légales et conventionnelles, le comité propose aux assureurs l'affectation des éventuels excédents de l'exercice considéré. Le comité approuve le prélèvement effectué sur le fonds collectif santé pour alimenter la réserve de couverture des anciens salariés en application des mécanismes prévus à l'article 20.2 du présent accord. Les propositions du comité figurent dans le procès-verbal de la réunion au cours de laquelle elles ont été réalisées.

De plus, le comité de gestion :

- examine les demandes d'adhésion d'entreprises au régime de prévoyance conventionnel des salariés et des VRP et décide, après examen, de leur admission ou du rejet de leur demande. S'il s'agit d'une demande d'adhésion d'une entreprise visée à l'article 6.5 du présent accord, le comité devra demander à ce qu'il soit procédé au calcul du taux majoré et du coût de la reprise des engagements passés éventuels prévus dans ce cas comme indiqué à l'article 6.5 précité ;
- examine les avis de démission et contrôle l'établissement de l'indemnité éventuellement appliquée aux entreprises quittant le régime conformément aux dispositions du présent accord ;
- fait procéder aux études demandées par les partenaires sociaux de la branche en vue de la négociation de tous contrats d'assurance nécessaires pour la réalisation du présent accord ;
- fait procéder aux études nécessaires à la négociation par les partenaires sociaux de la branche des modifications à apporter aux contrats existants en tenant compte, notamment, des prestations en nature et en espèces du régime général de la sécurité sociale ainsi que des résultats des contrats ;
- assure la gestion du fonds de solidarité du régime.

Enfin, le comité peut procéder à certains aménagements techniques concernant les prestations frais de santé ou prévoyance lorsque ces aménagements :

- sont rendus nécessaires par des évolutions législatives ou réglementaires ;
- résultent d’une mise en conformité avec la réglementation ou les pratiques de la sécurité sociale.

Cependant, ces aménagements doivent rester techniques et mineurs et ne pas remettre en cause les principes fondateurs du présent accord.

Le comité paritaire de gestion élabore son règlement intérieur lors de la première réunion qui suit la date d’application du présent accord.

Les membres du comité paritaire de gestion sont tenus à une obligation de discrétion quant aux informations auxquelles ils ont accès. »

## **Article 5**

Après le 6.4 du chapitre I<sup>er</sup> « Dispositions générales » de l’accord collectif du 22 juin 2007 est ajouté un article 6.5 « Taux majoré et coût de la reprise des engagements passés pour les entreprises adhérant après le 1<sup>er</sup> juillet 2007 ». Cet article reprend les dispositions de l’article 20 de l’accord collectif du 22 juin 2007 dans les termes suivants :

« L’affiliation des entreprises adhérant aux organismes désignés après le 1<sup>er</sup> juillet 2007 pourra être subordonnée à l’application d’un taux majoré applicable pendant 3 ans.

Le taux d’appel majoré est fixé à la suite d’une “pesée” technique :

- soit par les organismes assureurs désignés ;
- soit par un expert mandaté par le comité paritaire de gestion qui peut être l’actuaire conseil désigné à l’article 4 du présent accord.

Le taux majoré éventuel est calculé séparément pour le régime décès, incapacité, invalidité, d’une part et le régime maladie, chirurgie, maternité, d’autre part, selon des règles validées par le comité paritaire de gestion en tenant compte notamment des éléments suivants :

- l’âge moyen du groupe comparé à l’âge moyen de l’ensemble des assurés du régime ou la répartition par âge des assurés ;
- le salaire moyen par assuré comparé au salaire moyen de l’ensemble des assurés du régime.

Par ailleurs, le complément éventuel de cotisation est également à prévoir pour le fonds collectif santé visé au chapitre III ci-après et le régime des anciens salariés prévu par l’accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime frais soins de santé des anciens salariés. Ce complément éventuel de cotisation est calculé selon les règles validées par le comité paritaire de gestion.

En outre, des conditions de la reprise de passif pourront être déterminées pour les entreprises dont l’entrée dans le régime est subordonnée à la reprise d’engagements passés pour des sinistres survenus avant son entrée dans le régime, connus ou non connus de l’assureur précédant.

Ce taux majoré, le complément de cotisation pour le fonds collectif santé et le coût de la reprise éventuelle d’engagements passés sont calculés dans des conditions identiques dans toutes les entreprises qui en font l’objet. »

L’article 6.5 du chapitre I<sup>er</sup> « Dispositions générales » de l’accord collectif du 22 juin 2007 est numéroté « Article 6.7 ».

## **Article 6**

L’article 7 s’intitule désormais : « Rapport annuel sur les résultats, comptes de résultat et alimentation des fonds et réserves ».

L’article 7 du chapitre I<sup>er</sup> « Dispositions générales » de l’accord collectif du 22 juin 2007 sur la prévoyance est modifié par les dispositions suivantes.



« Pour chaque exercice civil, les organismes assureurs visés à l'article 5 établissent un rapport sur les résultats d'ensemble du régime des actifs correspondant donc aux activités consolidées de toutes les sociétés adhérentes dans le cadre du présent accord. Ce rapport présente les comptes du régime décès, incapacité, invalidité, d'une part, du régime maladie, chirurgie, maternité, d'autre part, et du fonds collectif santé. Ils établissent également un rapport distinct sur les résultats du régime des anciens salariés.

#### 7.1. Comptes du régime des actifs

Les organismes assureurs du régime (RPC et RS) des salariés établissent chaque année un rapport sur les comptes de résultat du régime (RPC et RS) des salariés conformément aux dispositions légales et réglementaires et à celles prévues par le présent accord en distinguant :

- le montant des cotisations nettes de taxes, le montant des prestations payées brutes de réassurances, le montant des provisions techniques brutes de réassurances le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'exercice considéré ;
- le montant des frais de gestion avec la ventilation entre les frais d'acquisition, de gestion et d'administration et le calcul du taux de frais conformément aux obligations concernant la communication des frais ;
- la quote-part des produits financiers nets, des participations aux résultats, du résultat de la réassurance ;
- l'évolution des provisions, fonds et réserves constitués pour faire face aux fluctuations de la sinistralité du régime des actifs et financer la revalorisation des prestations périodiques ;
- le nombre des assurés, en distinguant les bénéficiaires cotisants des bénéficiaires non cotisants, ayants droit des premiers ainsi que les adhérents facultatifs (conjointes et enfants non à charge des assurés).

Ce rapport sera adressé à l'organisation patronale et aux organisations syndicales représentatives dans la branche, dans le mois suivant l'approbation des comptes par le comité paritaire de gestion et au plus tard le 31 juillet suivant la clôture de l'exercice considéré. Il sera adressé à la direction de chaque entreprise adhérente au plus tard le 31 août de chaque année.

L'entreprise affiliée communiquera un exemplaire de ce rapport au comité d'entreprise (à défaut, aux délégués du personnel) ou, s'il y a lieu, au comité central d'entreprise, accompagné éventuellement des observations de la direction.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective mais qui auraient confié l'assurance de leur régime de prévoyance à un autre organisme dans les conditions prévues à l'article 5 ci-dessus devront communiquer le rapport correspondant à leurs résultats propres à leur comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel, ou, s'il y a lieu, au comité central d'entreprise.

#### 7.2. Comptes du régime à cotisations définies dits fonds collectif santé prévu au chapitre III du présent accord

L'organisme gestionnaire dudit régime établit chaque année un rapport sur les comptes du fonds collectif santé conformément aux dispositions légales et à celles prévues par le présent accord en distinguant :

- le montant des cotisations nettes de taxes et le montant des prélèvements de l'année ;
- le détail par nature de tous les frais tels que ceux de gestion, charges, taxes précomptées sur les cotisations nettes de taxes ;
- la quote-part des produits financiers nets.

Ce rapport sera remis pour information à l'organisation patronale et aux organisations syndicales représentatives dans la branche, dans le mois suivant l'approbation des comptes par le comité paritaire de gestion et au plus tard le 31 juillet suivant la clôture de l'exercice considéré.



Une présentation des comptes de ce régime sera annexée chaque année au rapport de présentation des comptes du régime des salariés visé au 7.1 ci-dessus qui est adressé aux entreprises adhérentes. »

A la fin de l'article 7, est créé un article 7.3 « Comptes de résultat et alimentation des fonds et réserves ». Cet article reprend les dispositions de l'article 14 de l'accord collectif du 22 juin 2007. L'article 14 du même accord est supprimé.

## **Article 7**

L'article 8 du chapitre I<sup>er</sup> « Dispositions générales » de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur la prévoyance est modifié par les termes suivants :

### **« 8.1. Remise de la notice d'information et accès au site internet**

Une notice est remise à chaque salarié présent dans l'entreprise à la date de mise en place du régime ainsi qu'à tout nouvel embauché.

A l'occasion de toute modification des garanties du régime, une notice ou fiche rectificative est remise aux assurés.

Le contenu de la notice ou de ses mises à jour est établi par l' (les) organisme(s) assureur(s) sous sa (leur) responsabilité, qu'il(s) adresse(nt) à chacun des signataires du présent accord ainsi qu'au comité paritaire de gestion. L' (les) organisme(s) assureur(s) adresse(nt) également un exemplaire à chaque entreprise adhérente, à charge pour elle de la diffuser au comité d'entreprise et à chaque membre du personnel, par tout moyen à sa convenance, dans le respect des dispositions légales y afférent.

A cette occasion, l'entreprise rappellera aux salariés la possibilité qu'ils ont de modifier le bénéficiaire de l'assurance décès et/ou l'option, conformément à l'article 14 du présent accord.

Par ailleurs, les informations relatives au présent régime sont disponibles et régulièrement mises à jour sur le site internet [www.prevoyancepharma.com](http://www.prevoyancepharma.com).

### **8.2. Sortie du régime et information de la possibilité d'adhérer au régime des anciens salariés**

Tout salarié à partir de 58 ans est informé individuellement par l'organisme assureur de la possibilité d'adhérer au régime des anciens salariés à compter de la date de cessation de son contrat de travail ou de la fin de période du maintien des garanties à titre temporaire, par adhésion formelle individuelle et facultative du régime de remboursement des frais de soins de santé prévu par l'accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime frais soins de santé des anciens salariés.

Tout salarié quittant une entreprise affiliée au régime et se trouvant dans l'un des cas énumérés au 1° de l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 est destinataire ou informé par l'organisme assureur au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de cessation de son contrat de travail ou de la fin de période du maintien des garanties à titre temporaire, de la possibilité dans laquelle il se trouve de pouvoir bénéficier par adhésion formelle individuelle et facultative du régime de remboursement des frais de soins de santé prévu par l'accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime frais soins de santé des anciens salariés, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois suivant le terme de son contrat de travail. Pour se faire, l'entreprise communique à l'organisme assureur le nom des intéressés, au plus tard dans le mois du départ de l'assuré ou dans le mois de la liquidation de sa retraite.

Les ayants droit d'un assuré décédé seront également destinataires par l'organisme assureur du présent régime, dans le délai de 2 mois à compter du décès, du droit qui leur est offert de pouvoir bénéficier d'une proposition de maintien du même régime et des mêmes conditions tarifaires, pendant une durée minimale de 12 mois, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois du décès.

### 8.3. Information du CE en cas de non-paiement des cotisations

Le rapport trimestriel, prévu à l'article L. 2323-50 du code du travail, communiqué par le chef d'entreprise au comité d'entreprise, donne, si tel est le cas, des informations sur les raisons du non-paiement, dans les délais fixés, des cotisations dues en application du présent accord ainsi que sur le montant de ces cotisations. »

#### Article 8

L'article 9 du chapitre I<sup>er</sup> « Dispositions générales » de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur la prévoyance s'intitule désormais :

#### « Article 9

##### *Portabilité des droits en matière de santé et de prévoyance »*

Et est modifié par les dispositions suivantes :

« Bénéficiaire des garanties maladie, chirurgie, maternité et décès, invalidité, incapacité du présent régime appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage et pour des durées égales à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois :

- le salarié licencié, sauf faute lourde, effectivement inscrit comme demandeur d'emploi à Pôle emploi ;

En cas de faute lourde, l'assuré pourra adhérer au régime des anciens salariés. En cas de requalification de la faute lourde par une décision de justice définitive, l'assuré pourra obtenir le remboursement des cotisations afférentes à la durée de la portabilité qu'il a versé pour sa couverture remboursement des frais de soins de santé ;

- le salarié démissionnaire, en cas de démission considérée comme “légitime” au regard de la convention d'assurance chômage, dès lors que le salarié est effectivement inscrit comme demandeur d'emploi à Pôle emploi et justifie d'une indemnisation même différée de l'assurance chômage ;
- le salarié dont le contrat de travail a été rompu d'un commun accord par suite de son adhésion à une convention de sécurisation professionnelle, ou tout autre rupture ouvrant droit à l'assurance chômage en application des dispositions légales réglementaires ou conventionnelles en vigueur à la date d'application du présent accord ;
- le salarié qui licencié, en arrêt de travail pour maladie à la date de la rupture de son contrat de travail, justifie avant la fin de la période susvisée, au 1<sup>er</sup> alinéa ci-dessus, pouvant aller jusqu'à 12 mois, d'une période de chômage avec inscription comme demandeur d'emploi à Pôle emploi ;
- le salarié dont la rupture conventionnelle a été homologuée ;
- le salarié au terme de son contrat de travail à durée déterminée ;
- lorsqu'une entreprise est en situation de liquidation judiciaire, le présent régime s'adaptera aux engagements qui seront pris en application de l'article 4 de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Cette garantie s'interrompt dès lors que l'assuré ne remplit plus les conditions pour percevoir l'assurance chômage à compter du terme de son contrat de travail (préavis effectué ou non).

Toutefois, dans les cas précités, l'assiette des garanties est calculée sur le salaire versé les 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail, hors toutes indemnités liées à la rupture.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période.

L'entreprise affiliée au régime qui, en application de l'article 6 ci-dessus, est amenée à rompre ses relations avec les organismes désignés à l'article 5 ci-dessus doit assurer le maintien des garanties visées au présent article. »

## **Article 9**

L'article 11 du chapitre I<sup>er</sup> « Dispositions générales » de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur la prévoyance est supprimé.

Un article 11 « Article 11. – Bénéficiaires du régime et affiliation obligatoire » est inséré sous le chapitre II « Régime professionnel conventionnel (RPC) des salariés ».

L'article 11 du chapitre II « Régime professionnel conventionnel (RPC) des salariés » de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur la prévoyance reprend les dispositions de l'article 12 du même accord, selon les termes suivants :

« Est réputé bénéficiaire du présent régime de prévoyance tout salarié et toute personne assimilée au sens de l'article L. 311-3 (11° et 12°) dudit code, lié à une entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (CCNIP). Le terme de bénéficiaire s'applique à toutes les dispositions du présent accord et de ses avenants.

Les garanties définies par le présent accord sont suspendues pour les bénéficiaires dont l'activité est suspendue. A l'issue de cette suspension, ils bénéficient de l'intégralité des garanties du présent accord sans formalité.

Toutefois, la suspension du présent régime de protection sociale ne joue pas pour les bénéficiaires dont les périodes de suspension sont indemnisées. L'indemnisation peut prendre la forme d'un maintien, total ou partiel, de revenus ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'entreprise, qu'elles soient versées directement par cette dernière ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

Dans certaines conditions visées à l'article 12 du présent accord ci-dessous, sous réserve de formaliser leur adhésion par écrit, certaines personnes peuvent également, à titre facultatif, adhérer au régime maladie, chirurgie, maternité des salariés, en contrepartie d'une cotisation spécifique appelée par l'assureur. »

## **Article 10**

L'article 12 du chapitre II « Régime professionnel conventionnel (RPC) des salariés » de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur la prévoyance s'intitule désormais « Adhérents à titre facultatif ». Il est modifié par les dispositions suivantes :

« Peuvent également, à titre facultatif, adhérer au régime maladie, chirurgie, maternité, en contrepartie d'une cotisation spécifique appelée par l'assureur, sous réserve de formaliser leur adhésion par écrit :

- les conjoints dits non à charge, c'est-à-dire couverts en qualité d'assurés sociaux à titre personnel et non d'ayants droit de l'assuré, par un régime de sécurité sociale offrant des prestations en nature ;
- les salariés ayant leur contrat de travail suspendu, notamment dans le cadre de congé parental total, de congé sans solde, de congé sabbatique et de congé individuel de formation ;
- les stagiaires dès lors qu'ils bénéficient d'un régime de base de la sécurité sociale leur offrant des prestations en nature ;
- les enfants de l'assuré, de son conjoint, ou de son concubin ou de la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité (Pacs), dès lors qu'ils viennent de finir leurs études et qu'ils justifient d'être inscrits comme demandeurs d'emploi, même non indemnisés. Cette adhésion doit intervenir dans les 6 mois qui suivent le terme de leurs études. Cette adhésion est limitée à 24 mois même non consécutifs ;
- les enfants de l'enfant couvert par le régime au titre d'ayants droit d'un assuré.

Peuvent adhérer au régime des anciens salariés, selon les modalités prévues par l'accord du 22 juin 2007 sur le régime frais de soins de santé des anciens salariés :

- en cas de décès de l'assuré, les bénéficiaires de la rente éducation ou de la rente temporaire de conjoint ou ceux qui auraient pu en bénéficier en cas de choix de l'option n° 1 ou de l'option n° 3 ; cette adhésion doit intervenir dans les 6 mois du décès, tel que prévu par l'accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime frais de soins de santé des anciens salariés. En tout état de cause, l'adhésion des intéressés au régime des anciens salariés cesse au même moment que le bénéfice de la rente éducation.

Le montant de la cotisation appelée par l'assureur auprès de l'assuré est fixé après consultation du comité paritaire de gestion du régime de prévoyance. »

### **Article 11**

Avant l'article 13.1 du chapitre II « Régime professionnel conventionnel (RPC) des salariés » de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur la prévoyance, il est introduit les termes suivants :

#### **« Article 13**

##### *Assiette et base des cotisations*

A l'article 13.1.1, après le 1<sup>er</sup> alinéa, est ajouté le paragraphe suivant :

« Bien que non soumis à cotisation de sécurité sociale en application de l'article L. 5123-5 du code du travail, sont également intégrées dans l'assiette des cotisations, les allocations du congé de reclassement légal et conventionnel, prévu à l'article L. 1233-27 du code du travail, versées pendant la durée qui excède la durée du préavis. »

Après les termes « Toutefois, sont exclus du salaire soumis à cotisation », les alinéas suivants sont modifiés par les termes suivants :

- « – les gratifications exceptionnelles ;
- la prime de transport de la région parisienne ;
- les remboursements de frais de toute nature ;
- les indemnités de licenciement ou de départ ;
- les indemnités de non-concurrence et indemnités de clientèle ;
- les indemnités de précarité d'emploi ;
- toute réintégration des cotisations de retraite ou de prévoyance intervenant dans le cadre des dispositions de l'article 113 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et de l'article 57 de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 relative à la réforme de l'assurance maladie et des dispositions réglementaires d'application ;
- les indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- les indemnités journalières du régime de prévoyance. »

A l'article 13.1.2, après le dernier paragraphe, est ajouté un dernier alinéa dans les termes suivants :

« La base de la cotisation afférente au fonds collectif santé est le plafond annuel du régime général de la sécurité sociale en vigueur au cours de la même période. »

L'article 13.2.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« La base des garanties, servant au calcul des prestations à verser à un bénéficiaire, est fixée à la somme des éléments rentrant dans l'assiette des garanties tels que définis ci-dessus perçus par l'intéressé au cours des 12 derniers mois de pleine activité précédant celui au cours duquel :

- s'est produit le décès ou l'arrêt de travail, limitée à 8 fois le plafond annuel du régime général de la sécurité sociale en vigueur au cours de la même période, pour les prestations à verser en cas de décès (prestations en capital) ou d'arrêt de travail ;

- s’est produit le décès, limitée à 4 fois le plafond annuel du régime général de la sécurité sociale en vigueur au cours de la même période pour la rente éducation ou pour la rente temporaire de conjoint à verser en cas de décès.

Concernant les salariés ayant travaillé à temps complet, puis à temps partiel ou inversement dans la même entreprise, la base de calcul des garanties décès visée à l’article 13.2 du présent accord est calculée proportionnellement aux périodes d’emploi effectuées à temps complet et à temps partiel depuis leur entrée dans l’entreprise.

Lorsqu’un sinistre survient moins de 1 an après l’affiliation de l’assuré au bénéfice du régime ou si pendant la période servant au calcul de la base des garanties, sa rémunération a été réduite ou suspendue pour cause de maladie ou d’accident, cette base est reconstituée, *pro rata temporis*, à partir des éléments la constituant correspondant aux mois civils de présence à temps complet versés antérieurement à la date du sinistre ouvrant droit aux prestations.

S’il s’est écoulé plus de 6 mois entre la fin du dernier mois de pleine activité et la date d’exigibilité de la première prestation, la base des garanties est revalorisée suivant les modalités techniques définies par le comité paritaire de gestion. »

## Article 12

L’article 14 du chapitre II « Régime professionnel conventionnel (RPC) des salariés » de l’accord collectif du 22 juin 2007 sur la prévoyance s’intitule désormais :

### « Article 14

#### *Couverture en cas de décès du salarié »*

Cet article reprend les dispositions de l’article 15 du même accord selon les termes suivants :

« L’assurance décès garantit, en cas de décès de l’assuré (salarié ou ancien salarié en état d’incapacité ou d’invalidité), dans les conditions prévues au contrat d’assurance, selon l’option choisie par l’assuré :

- soit le versement d’un capital (option n° 1 ci-après) ;
- soit le versement d’un capital et d’une rente éducation aux enfants de l’assuré (option n° 2 ci-après) ;
- soit le versement d’un capital et d’une rente temporaire de conjoint (option n° 3 ci-après) ;

L’option n° 1 s’appliquera si lors de son décès ou de son invalidité absolue et définitive l’assuré :

- n’a pas choisi d’option ;
- ou a choisi l’option n° 2 et n’a pas d’enfant à charge ;
- ou a choisi l’option n° 3 et n’a pas de conjoint.

Le choix de l’option peut être modifié à tout moment par l’assuré. La demande doit en être faite par lettre transmise aux organismes assureurs ou au gestionnaire mandaté pour application au premier jour du mois suivant la réception de la lettre. Les organismes assureurs retiennent la dernière option de l’assuré en leur possession à la date du sinistre. Conformément à l’article 8 du présent accord, l’entreprise rappellera aux salariés la possibilité qu’ils ont de modifier le bénéficiaire de l’assurance décès et/ou l’option.

Le capital décès est versé au bénéficiaire désigné par l’assuré ou, à défaut de désignation d’un bénéficiaire, à son conjoint non séparé judiciairement, à défaut à son partenaire de Pacs, à défaut à ses enfants, à défaut à son père et à sa mère, à défaut à ses héritiers.

Toutefois, lorsque le montant du capital décès est déterminé en tenant compte des enfants à charge et des ascendants à charge, la majoration du capital correspondante ne profite qu’aux enfants

et aux ascendants pris en considération pour le calcul de cette majoration selon les modalités prévues au contrat d'assurance.

En cas d'invalidité absolue et définitive de l'assuré, attestée par son classement parmi les invalides du 3<sup>e</sup> groupe de la sécurité sociale avec assistance d'une tierce personne, dans les conditions prévues au contrat d'assurance :

- le capital décès prévu par l'option choisie est versé à l'intéressé par anticipation ;
- s'il a choisi l'option n° 2, la rente éducation est versée aux enfants ;
- s'il a choisi l'option n° 3, la rente temporaire de conjoint est versée au conjoint. Toutefois, la rente s'interrompt dès lors que le bénéficiaire perd la qualité de conjoint telle que prévue ci-dessous et au plus tard selon les modalités définies au C ci-après.

Le décès postérieur de l'assuré n'ouvre pas de nouveaux droits au titre de la couverture décès.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'incapacité permanente à 100 % avec majoration pour assistance d'une tierce personne reconnue par la sécurité sociale est assimilée à la 3<sup>e</sup> catégorie de l'invalidité du régime général de la sécurité sociale.

La garantie décès est maintenue pendant les périodes d'arrêt de travail pour maladie ou accident ou pour invalidité ayant débuté avant le terme du contrat de travail. Cette garantie prend fin à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

#### A. – Option n° 1 : capital décès

Le capital versé en cas de décès, exprimé en pourcentage de la base des garanties définies à l'article 13.2.2 du présent accord, est déterminé comme suit :

SITUATION DE FAMILLE de l'assuré	DÉCÈS TOUTES CAUSES TA, TB, TC
Célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge	170 %
Marié, partenaire de Pacs sans personne à charge (*)	220 %
Célibataire, veuf, divorcé, marié, partenaire de Pacs ayant une personne à charge (*)	310 %
Majoration par personne à charge supplémentaire (*)	90 %

(\*) La notion de personnes à charge est définie ci-après au paragraphe D du présent article.

#### B. – Option n° 2 : capital décès et rente éducation

Le capital et la rente éducation versés en cas de décès, exprimés en pourcentage de la base des garanties définies à l'article 13.2.2 du présent accord, limitée à la tranche B pour la rente éducation, sont déterminés comme suit :

- capital décès : 170 % TA, TB, TC ;
- rente éducation.

Chaque enfant à charge, tel que défini ci-après, perçoit une rente dont le montant est indiqué ci-après :

- jusqu'au 11<sup>e</sup> anniversaire : 12 % TA, TB ;
- du 11<sup>e</sup> au 18<sup>e</sup> anniversaire : 16 % TA, TB ;
- du 18<sup>e</sup> au 27<sup>e</sup> anniversaire : 19 % TA, TB ;
- quel que soit leur âge, s'ils sont reconnus handicapés avant leur 27<sup>e</sup> anniversaire : 19 % TA, TB.

La rente éducation est doublée si l'enfant est orphelin de père et de mère.



En tout état de cause, le total des rentes éducation versées annuellement aux enfants de l'assuré ne peut dépasser la base des garanties, définie à l'article 13.2.2 du présent accord, du salarié décédé.

Les prestations servies sont en principe revalorisées au 1<sup>er</sup> avril de chaque année dans la limite des montants provisionnés et des disponibilités du fonds de revalorisation visé à l'article 7.3 du présent accord sur décision du comité paritaire de gestion, la première revalorisation intervenant au plus tôt 6 mois à partir de la date du décès, dans les conditions fixées au contrat d'assurance.

#### C. – Option n° 3 : capital décès et rente temporaire de conjoint

Le capital et la rente de conjoint versés en cas de décès, exprimés en pourcentage de la base des garanties définies à l'article 13.2.2 du présent accord, limitée à la tranche B pour la rente de conjoint, sont déterminés comme suit :

- capital décès : 170 % TA, TB, TC ;
- rente temporaire de conjoint.

Le conjoint au sens du D ci-après perçoit une rente de 12 % TA, TB. La rente prend fin à la date à laquelle le bénéficiaire remplit les conditions pour recevoir les pensions de réversion des régimes complémentaires ARRCO pour la part de rente calculée sur la TA et AGIRC pour la part de rente calculée sur la TB. En tout état de cause, si le droit à pension de réversion n'est pas ouvert pour le bénéficiaire, la rente s'interrompt à la date à laquelle il aurait pu les recevoir s'il en avait bénéficié.

Les prestations servies sont en principe revalorisées au 1<sup>er</sup> avril de chaque année dans la limite des montants provisionnés et des disponibilités du fonds de revalorisation visé à l'article 7 du présent accord sur décision du comité paritaire de gestion, la première revalorisation intervenant au plus tôt 6 mois à partir de la date du décès, dans les conditions fixées au contrat d'assurance.

#### D. – Notion d'enfants, de personnes à charge et de conjoint

Les enfants à charge susceptibles de percevoir la rente éducation précitée sont les enfants (et enfants adoptés) du salarié :

- de moins de 18 ans ;
- de 18 à 27 ans poursuivant leurs études et, s'ils ont l'âge requis, régulièrement inscrits au régime de la sécurité sociale des étudiants ;
- quel que soit leur âge, s'ils sont reconnus handicapés avant leur 27<sup>e</sup> anniversaire.

Les personnes à charge ouvrant droit à une majoration du capital décès sont :

- les enfants remplissant les conditions ci-dessus ;
- les ascendants directs de l'assuré et de son conjoint ou partenaire de Pacs, titulaires de la carte d'invalidité d'un taux supérieur à 80 %, à condition que l'invalidité vive sous le toit de l'assuré.

Le conjoint susceptible de percevoir la rente précitée est le conjoint marié non séparé judiciairement ou pacsé. »

### Article 13

L'article 15 du chapitre II « Régime professionnel conventionnel (RPC) des salariés » de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur la prévoyance s'intitule désormais :

#### « Article 15

*Indemnité en cas de prédécès du conjoint de l'assuré ou du partenaire de Pacs,  
prédécès d'un enfant à charge ou d'un ascendant à charge »*

Et reprend les dispositions de l'article 16 du même accord.

## Article 14

L'article 16 du chapitre II « Régime professionnel conventionnel (RPC) des salariés » de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur la prévoyance s'intitule désormais :

### « Article 16

#### *Couverture en cas d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité permanente »*

Et reprend les dispositions de l'article 17 du même accord dans les termes suivants :

« Pour les prestations définies au présent article, le total des sommes perçues annuellement par le salarié notamment au titre de la rémunération versée par l'entreprise, de la prestation en espèces de la sécurité sociale, de celle du régime de prévoyance au titre de l'incapacité complète temporaire de travail ou de l'invalidité, ne peut, en aucun cas, excéder 100 % de la base des prestations telle que définie à l'article 13.2 ci-avant, le surplus éventuel réduisant d'autant la présente garantie.

Toutefois, le montant de la prestation servie par le présent régime est limité lorsqu'un salarié reprend son activité à temps partiel ou réduit tout en bénéficiant :

- d'indemnités journalières, pour motif thérapeutique dans les conditions prévues à l'article L. 323-3 du code de la sécurité sociale ;
- d'une rente, en cas d'invalidité (1<sup>re</sup> ou 2<sup>e</sup> catégorie définie l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale) ;
- d'une rente d'incapacité versée en application de la législation sur les accidents de travail et maladies professionnelles, ouvrant droit au versement des prestations périodiques du régime de prévoyance.

Le montant de la prestation servie est alors limité à la différence entre :

- d'une part, 100 % de la base des garanties définie à l'article 13.2.2 du présent accord, éventuellement revalorisée conformément aux dispositions du présent accord ;
- d'autre part, le cumul de la prestation en espèces maintenue par la sécurité sociale et la rémunération effectivement perçue, limitée à la base des garanties ayant servi au calcul de la prestation allouée par le régime. La base retenue est celle en vigueur au premier jour de l'arrêt de travail, éventuellement revalorisée comme les prestations du régime de prévoyance.

Les éventuelles augmentations de salaire associées à l'emploi occupé lors de la reprise de travail, quel qu'en soit le motif, ne sont pas prises en compte dans la limitation des prestations servies par le présent régime.

Tous les cas d'incapacité et d'invalidité sont garantis à l'exception des cas d'exclusion précisés par le contrat d'assurance et rappelés dans la notice d'information prévue à l'article 8 du présent accord.

Les dispositions qui précèdent s'appliqueront aux reprises de travail survenant à partir de la date d'application du présent accord même si les prestations de prévoyance concernées le sont au titre des accords collectifs que le présent accord remplace. Les reprises de travail antérieures, mais se poursuivant à compter de la date d'application du présent accord, feront l'objet d'une analyse détaillée de l'assureur à présenter au comité paritaire de gestion qui pourra émettre toutes propositions destinées à étendre la disposition qui précède à tous les salariés bénéficiaires de prestations de prévoyance, quelle que soit la date de survenance du premier jour d'arrêt de travail.

#### 16.1. Incapacité temporaire complète de travail. – Maladie de longue durée

16.1.1. Lorsque l'assuré se trouve en état d'incapacité temporaire complète de travail ne relevant pas de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles, constaté par le médecin



traitant et pris en charge au titre des indemnités journalières maladie de la sécurité sociale, l'indemnisation du régime de prévoyance intervient en relais de celle prévue à l'article 27.3 des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, soit :

- pour les assurés ayant moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date du premier jour de l'arrêt de travail : à partir du quatrième jour inclus d'arrêt, 80 % du salaire TA, TB, TC sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale versées dans la limite de la base des garanties définies à l'article 13.2.2 du présent accord ;
- pour les assurés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date du début de l'arrêt de travail : à partir du 91<sup>e</sup> jour d'arrêt, 80 % du salaire TA, TB, TC sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale versées dans la limite de la base des garanties définie à l'article 13.2 du présent accord.

En tout état de cause, l'indemnisation nette du salarié ne pourra pas être supérieure à 100 % de la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait travaillé pendant son arrêt de travail. Indemnisation nette et rémunération nette s'entendent y compris après déduction des contributions CSG (contribution sociale généralisée) et CRDS (contribution au redressement de la dette sociale).

Pour être pris en charge par le présent régime, en relais du maintien de salaire de l'employeur selon les dispositions visées ci-dessus, l'entreprise est tenue de déclarer à l'organisme gestionnaire l'arrêt de travail dans les 12 mois qui suivent le premier jour de l'arrêt de travail. A défaut, l'arrêt est indemnisable par le régime, au plus tôt à compter de la date de réception de la déclaration par l'employeur.

16.1.2. Lorsque l'incapacité complète temporaire de travail relève de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles), l'indemnité journalière est versée en fonction des mêmes critères que ci-dessus, mais son montant est calculé, dans tous les cas, à raison de 90 % de la base de garantie définie à l'article 13.2.2 ci-avant, sous déduction des prestations en espèces versées par la sécurité sociale.

16.1.3. Si plusieurs arrêts de travail interviennent au cours d'une même année civile, la franchise est décomptée sur le cumul des arrêts successifs indemnisés par la sécurité sociale et intervenus depuis le début de cette année.

Est définie « franchise » la période débutant le premier jour d'arrêt de travail et finissant la veille du début de l'indemnisation du régime de prévoyance.

Lorsque la disposition ci-dessus a joué, toute nouvelle incapacité de travail intervenant au cours de la même année civile ouvre droit au paiement des indemnités journalières du régime de prévoyance à compter du quatrième jour suivant le nouvel arrêt de travail. Le paiement est effectué à compter du premier jour si la reprise de travail effective a été inférieure à 2 mois.

Sont considérées comme une reprise de travail effective les absences :

- pour congé de maternité ou congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- pour congés payés ;
- pour congé parental total d'éducation.

La base de salaire à retenir pour le calcul des prestations en cas de reprise effective de travail de moins de 2 mois est la même base que celle prise en compte pour le précédent arrêt de travail.

Dans le cas d'une absence continue chevauchant sur 2 années civiles, la franchise applicable à la seconde année est décomptée à partir du premier jour de cette absence si le délai de franchise afférent à la première année n'a pas été atteint avant le 1<sup>er</sup> janvier de la seconde année.

16.1.4. Lorsque la sécurité sociale décide de suspendre le versement des indemnités journalières de sécurité sociale ou de réduire le montant de ses indemnités, le régime de prévoyance :

- suspendra le versement de l'indemnité journalière complémentaire qu'il prévoit si l'indemnité journalière de la sécurité sociale est suspendue puisque le versement prévu par le régime est subordonné au versement effectif de la prestation de la sécurité sociale ;

- réduira le montant de l'indemnité journalière complémentaire qu'il prévoit si la sécurité sociale, en application de la loi, réduit son indemnité, et ce dans la même proportion que la sécurité sociale.

16.1.5. Lorsque l'assuré reprend le travail à temps partiel, le régime peut poursuivre son indemnisation à condition que la sécurité sociale maintienne le versement de sa propre indemnité et selon les dispositions prévues dans les contrats des organismes d'assurance. Pour l'application de la règle dite de non-cumul, il est alors fait application des dispositions particulières prévues à l'antépénultième alinéa du préambule de l'article 16 du présent accord.

16.1.6. Les arrêts de travail en application du congé de maternité, prévu aux articles L. 1225-7 à L. 1225-20 et à l'article L. 1225-22 du code du travail ouvrant droit aux allocations journalières de l'assurance maternité du régime général de la sécurité sociale, sont exclus de l'indemnisation prévue par le présent accord au titre de l'incapacité temporaire de travail. Il en est de même pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail ouvrant droit aux allocations journalières de l'assurance de paternité et d'accueil de l'enfant du régime général de la sécurité sociale.

## 16.2. Invalidité permanente

L'assuré n'ayant pas liquidé sa retraite de base de la sécurité sociale (et au plus tard jusqu'à l'âge de la liquidation de ses droits à la retraite à taux plein) et assuré au titre du présent régime, dit participant en état d'invalidité permanente totale ou partielle, peut recevoir du régime de prévoyance une rente d'invalidité qui ne se cumule pas avec l'indemnité journalière d'incapacité temporaire complète de travail ou de longue maladie définie à l'article 16.1 ci-dessus, et ce dans les cas et conditions suivantes.

16.2.1. L'assuré en état d'incapacité totale de travail et percevant de la sécurité sociale une pension d'invalidité de la 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie, au titre de la législation du régime général de la sécurité sociale (branche invalidité), reçoit du régime de prévoyance une rente annuelle dont le montant est calculé en pourcentage de la base annuelle des garanties définie à l'article 13.2 du présent accord à raison de : 30 % de cette base limitée au plafond de la sécurité sociale et 80 % de cette même base pour la partie supérieure à ce plafond.

16.2.2. Lorsque l'assuré est en état d'invalidité totale et perçoit de la sécurité sociale une rente annuelle supérieure ou égale à 50 % de la rémunération prise en compte par la sécurité sociale au titre de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles, il reçoit du régime de prévoyance une rente annuelle de base calculée à raison de 90 % de la base des garanties définie à l'article 13.2 du présent accord, sous déduction de la rente annuelle versée par la sécurité sociale.

16.2.3. L'assuré en état d'invalidité partielle et percevant de la sécurité sociale une pension d'invalidité de la 1<sup>re</sup> catégorie d'invalidité définie à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale reçoit du régime, la rente annuelle égale à celle prévue en cas d'invalidité totale, réduite de 25 %.

16.2.4. Une rente est servie par le régime au participant dont le taux d'incapacité permanente, au titre de la législation de la sécurité sociale sur les accidents du travail et les maladies professionnelles du régime général (art. L. 434-2 du code de la sécurité sociale) est au moins égal à 20 % et inférieur à 50 %.

Le montant annuel de la rente est fixé en pourcentage de la base des prestations définie à l'article 13.2 ci-avant et sous déduction des prestations versées au même titre par la sécurité sociale, soit :  $90 \% \times 2 N$ , "N" représentant le taux d'incapacité permanente déterminé par la sécurité sociale.

## 16.3. Revalorisation des prestations périodiques

Les prestations servies en couverture des risques, incapacité temporaire et permanente, et invalidité sont en principe revalorisées au 1<sup>er</sup> avril de chaque année dans la limite des provisions consti-

tuées et du fonds de revalorisation visé à l'article 7 du présent accord, sur décision du comité paritaire de gestion. La première revalorisation intervient au plus tôt 6 mois à partir de la date d'arrêt de l'intéressé dans les conditions fixées au contrat d'assurance. »

## Article 15

L'article 17 du chapitre II « Régime professionnel conventionnel (RPC) des salariés » de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur la prévoyance s'intitule désormais :

### « Article 17

#### *Prestations maladie. – Chirurgie. – Maternité »*

Et reprend les dispositions de l'article 18 du même accord dans les termes suivants :

#### « 17.1. Assuré à titre obligatoire et ses bénéficiaires

Le régime garantit le salarié ou l'ancien salarié et les membres de la famille à charge :

- le conjoint, le concubin de l'assuré ou la personne avec laquelle l'assuré a conclu un pacte civil de solidarité (Pacs) bénéficiant des prestations en nature de la sécurité sociale, s'il est couvert par la sécurité sociale au titre d'ayant droit de l'assuré ;
- les enfants de l'assuré à sa charge au sens des prestations en nature du régime général de la sécurité sociale et des régimes assimilés, en qualité d'ayant droit de l'assuré ;
- ainsi que les enfants de l'assuré de moins de 27 ans poursuivant leurs études et, s'ils ont 18 ans, régulièrement affiliés au régime de la sécurité sociale des étudiants. Lorsque, à l'issue d'une année universitaire, l'enfant ayant droit de l'assuré part accomplir son service national, la garantie maladie est prolongée pour lui jusqu'à la date de son départ au service national, sans pouvoir se poursuivre au-delà du 31 décembre de l'année civile considérée ou de la date de son 27<sup>e</sup> anniversaire. Lorsque l'enfant de l'assuré est reconnu invalide ou handicapé, avant son 27<sup>e</sup> anniversaire, la limite d'âge de 27 ans ne s'applique pas.

Les membres de la famille à charge bénéficient du présent régime pendant toute la période pendant laquelle l'assuré au titre duquel ils bénéficient du régime reste dans le présent régime.

Bénéficient également de la garantie maladie, chirurgie, maternité, selon les mêmes dispositions que ci-dessus, les enfants à charge au sens des prestations en nature du régime général de la sécurité sociale et des régimes assimilés, en qualité d'ayant droit du conjoint, du concubin de l'assuré ou de la personne avec laquelle l'assuré a conclu un pacte civil de solidarité (Pacs). Si ce conjoint, concubin ou partenaire de Pacs bénéficie par ailleurs d'un régime de remboursement des frais de soins de santé, la garantie n'intervient qu'après intervention de ce régime et pour un complément éventuel.

Enfin, bénéficient de la garantie maladie, chirurgie, maternité les enfants de l'assuré ou de son conjoint, concubin ou partenaire de Pacs se trouvant sous contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation, conformes à la réglementation en vigueur à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2015, sous réserve que les intéressés justifient remplir les conditions cumulatives suivantes :

- ne pas bénéficier par ailleurs d'un autre régime complémentaire de même nature, à adhésion obligatoire ;
- être âgé de moins de 27 ans ;
- percevoir une rémunération brute conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, attestée par une copie de la fiche de paie du mois au cours duquel les soins ont été prescrits.

Bénéficient également de la garantie maladie, chirurgie, maternité les salariés qui relèvent de l'article 115 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

Conformément aux dispositions de l'article 9 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les remboursements ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du bénéficiaire (assuré ou ayant droit) après les indemnisations de toute nature.

En outre, la limitation des remboursements du régime au montant des frais réellement engagés restant à la charge du bénéficiaire après déduction des diverses indemnisations auxquelles il a droit s'apprécie acte par acte.

## 17.2. Montant des prestations

Les remboursements sont effectués en complément des prestations en nature de tout régime maladie, chirurgie, maternité selon les modalités suivantes :

- soit sur la base des remboursements effectués par la sécurité sociale (RSS) ou du tarif forfaitaire de responsabilité (TFR) ;
- soit sur la base des remboursements utilisés par la sécurité sociale (BR) ;
- soit sur la base des frais réels (FR) avec application éventuelle d'un maximum du remboursement exprimé en euros et dont le montant est modifié, par avenant au présent accord, sur proposition du comité paritaire de gestion ;
- ou encore selon des remboursements forfaitaires dont le montant est modifié, par avenant au présent accord, sur proposition du comité paritaire de gestion.

Le montant des prestations versées par le régime de prévoyance peut être établi de façon différente suivant que les praticiens ou auxiliaires médicaux sont ou non liés par une convention conclue avec les caisses nationales de la sécurité sociale.

Sauf exceptions expressément prévues ci-après, la couverture maladie, chirurgie, maternité n'intervient qu'en complément des remboursements effectués par les régimes maladie et maternité de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le présent régime se conforme au cahier des charges du contrat aidé tel que défini au titre VII du livre VIII du code de la sécurité sociale.

Le comité paritaire de gestion, dans le cadre des missions qui lui sont attribuées à l'article 4.2 du présent accord, peut procéder à certains aménagements techniques et mineurs afin que le présent régime se conforme au cahier des charges du contrat aidé.

Le montant des remboursements est fixé comme suit :

ACTES	REMBOURSEMENT RPC dans la limite des frais engagés
<b>Hospitalisation</b>	
Honoraires chirurgicaux	280 % de la base de remboursement (BR)
Frais de séjour et honoraires médicaux :	
Conventionné	200 % de la base de remboursement (BR) moins le remboursement de la sécurité sociale
Non conventionné	150 % de la base de remboursement (BR) moins le remboursement de la sécurité sociale
Forfait journalier hospitalier	100 % des frais réels (FR)
Chambre particulière	Frais réels dans la limite de 40 € par jour limité à 5 jours en cas de maternité
Lit accompagnant enfant moins de 12 ans	Frais réels dans la limite de 23 € par jour sur présentation d'un certificat médical
Transport du malade (conventionné, non conventionné)	35 % de la base de remboursement (BR)
Actes techniques et de chirurgie (hospitalisation et ambulatoire)	280 % de la base de remboursement (BR)

ACTES	REMBOURSEMENT RPC dans la limite des frais engagés
<b>Consultations/visites</b> Consultation omnipraticien Consultation spécialiste Consultation professeur Consultation neuropsychiatre Consultation cardiologue Visite omnipraticien Visite spécialiste Visite professeur Visite neuropsychiatre Niveau de remboursement des majorations Majoration de coordination, majoration pour nour- risson, visite de nuit, déplacement	80 % de la base de remboursement (BR) 80 % de la base de remboursement (BR) 80 % de la base de remboursement (BR) 80 % de la base de remboursement (BR) 80 % de la base de remboursement (BR) 80 % de la base de remboursement (BR) 80 % de la base de remboursement (BR) 80 % de la base de remboursement (BR) 80 % de la base de remboursement (BR) 30 % de la base de remboursement (BR)
<b>Frais pharmaceutiques</b> Quel que soit le niveau de remboursement de la sécurité sociale	100 % du tarif forfaitaire de responsabilité (TFR) moins le remboursement de la sécurité sociale
<b>Frais médicaux courants</b> Radiographie : Conventionné Non conventionné Analyse (conventionné, non conventionné) Soins infirmiers : Conventionné Non conventionné Autres auxiliaires médicaux : Conventionné Non conventionné Toute majoration des auxiliaires médicaux (visites de nuit ; dimanche, déplacement auxiliaires mé- dicaux) : Conventionné Non conventionné	150 % de la base de remboursement (BR) 170 % de la base de remboursement (BR) 40 % de la base de remboursement (BR) 40 % de la base de remboursement (BR) 180 % de la base de remboursement (BR) 40 % de la base de remboursement (BR) 180 % de la base de remboursement (BR) 40 % de la base de remboursement (BR) 180 % de la base de remboursement (BR)
<b>Appareillage</b> Orthopédie et prothèse (autre que dentaire et auditive) (conventionné, non conventionné) Prothèse auditive (conventionné, non conven- tionné)	185 % de la base de remboursement (BR) Frais réels dans la limite de 1 000 € par appareil remboursé par la sécurité sociale

(1) Limité à une paire de lunettes tous les 2 ans et par bénéficiaire, sauf prescription médicale pour une correction différente, ou un changement de morphologie pour les enfants de moins de 16 ans.

(2) Par chirurgie des yeux, les partenaires sociaux entendent chirurgie réfractive et assimilée non prise en charge par la sécurité sociale.

(En euros.)

CC 2013/49

## Article 16

L'article 18 du chapitre II « Régime professionnel conventionnel (RPC) des salariés » de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur la prévoyance s'intitule désormais :

« Article 18

*Cotisations* »

Et reprend les dispositions de l'article 19 du même accord dans les termes suivants :

« Les cotisations fixées dans cet article s'appliquent au titre des contrats gérés par les organismes assureurs désignés à l'article 5 du présent accord.

La cotisation contractuelle afférente au risque décès, incapacité, invalidité (art. 14 à 16) est fixée à 1,50 % de la base des cotisations définie à l'article 13.1 du présent accord.

Les cotisations contractuelles afférentes au risque maladie, chirurgie, maternité (art. 17) sont fixées pour la partie variable en fonction de la base des cotisations définie à l'article 13.1 du présent accord, soit à 0,90 % TA, TB, et pour la partie forfaitaire en fonction du plafond de la sécurité sociale, soit à 1,17 %.

Les cotisations afférentes au risque maladie, chirurgie, maternité sont appelées à hauteur de 55 % pour les salariés bénéficiant du régime local de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Au début de chaque année, compte tenu des résultats financiers du régime de prévoyance professionnel, les parties signataires du présent accord fixeront les taux d'appel minorant ou majorant les taux contractuels des cotisations visées ci-dessus.

La répartition des cotisations visées au présent article entre l'employeur et le salarié s'effectue de la façon suivante :

- 60 % pour la part employeur ;
- 40 % pour la part salarié. »

## Article 17

Un nouvel article 19 « Article 19. – Caractère obligatoire du régime » est inséré sous le chapitre III « Régime à cotisation définie dit fonds collectif santé ».

L'article 19 du chapitre III « Régime à cotisation définie dit fonds collectif santé » de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur la prévoyance reprend les dispositions de l'article 21 du même accord dans les termes suivants :

« Au niveau du régime de prévoyance des salariés, le fonds collectif santé à adhésion obligatoire, est alimenté par une cotisation obligatoire.

Toutefois, l'adhésion est facultative pour les entreprises qui ont mis en place un régime supplémentaire de retraite collectif à cotisations définies et droits individualisés, visant au financement d'une partie de la cotisation santé, avant le 22 juin 2007, à condition que :

- ce régime soit mis en place par accord collectif selon les modalités visées aux articles L. 2232-16 et suivants du code du travail ;
- le régime prévoit une cotisation au moins aussi favorable.

Dans ce cas :

- l'entreprise n'aura pas d'obligation à cotiser à ce régime, sauf si l'entreprise le prévoit expressément ;
- les anciens salariés de l'entreprise considérée même adhérent à l'annexe III de l'accord collectif du 29 mai 2000 sur la prévoyance, avant la date d'application de l'accord du 22 juin 2007,



ainsi que tous les salariés de l'entreprise, à cette date, conserveront le droit d'adhérer au régime des anciens salariés selon les dispositions prévues par l'accord collectif frais soins de santé des anciens salariés en date du 22 juin 2007 mais ne bénéficieront pas d'un quelconque financement du fonds collectif santé prévu au présent chapitre. »

### **Article 18**

Un nouvel article 20 : « Article 20. – Fonds collectif santé » est inséré sous le chapitre III « Régime à cotisation définie dit fonds collectif santé ».

L'article 20 du chapitre III « Régime à cotisation définie dit fonds collectif santé » de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur la prévoyance reprend les dispositions de l'article 22 du même accord dans les termes suivants :

#### **« 20.1. Alimentation du fonds collectif santé**

A la date d'entrée en vigueur du présent accord, le fonds collectif santé est alimenté par le montant atteint par le fonds collectif santé de l'accord du 22 juin 2007 au 31 décembre précédent cette date d'effet tel qu'indiqué dans le rapport annuel sur les résultats du fonds collectif santé visé à l'article 7.

Le fonds collectif santé est alimenté par :

1. Une cotisation définie annuelle fixée à 0,15 % du plafond annuel de la sécurité sociale pour chaque salarié des entreprises adhérentes participant au fonds collectif santé.

La répartition de la cotisation entre l'employeur et le salarié s'effectue de la façon suivante :

- 60 % pour la part employeur ;
- 40 % pour la part salarié.

2. Les produits financiers générés par le fonds calculés selon les dispositions contractuelles fixées avec l'organisme assureur ;

3. Les cotisations exceptionnelles versées par les entreprises qui rejoignent le régime.

Le montant de la cotisation exceptionnelle est fixé à la suite d'une étude actuarielle :

- soit par les organismes assureurs désignés ;
- soit par un expert mandaté par le comité paritaire de gestion qui peut être l' (les) actuaire(s) conseil(s) désigné à l'article 4.1 du présent accord.

Les cotisations exceptionnelles doivent être entérinées par le comité paritaire de gestion qui devra avoir eu communication des éléments techniques sur lesquels repose le calcul de la cotisation.

#### **20.2. Utilisation du fonds collectif santé**

1. Le fonds collectif santé est utilisé pour alimenter la réserve de couverture des anciens salariés visée par l'accord collectif du 22 juin 2007 sur les frais soins de santé des anciens salariés, lorsqu'un salarié d'une entreprise adhérente qui participe à l'alimentation du fonds collectif santé adhère au régime des anciens salariés, lors de la liquidation de sa retraite.

2. Le montant du fonds collectif santé prélevé pour chaque adhésion au régime des anciens salariés est approuvé chaque année par le comité paritaire de gestion au moment de l'approbation des comptes du régime, en fonction notamment des éléments suivants :

- du montant disponible dans le fonds collectif santé ;
- de l'espérance de vie des anciens salariés qui ont adhéré au régime des anciens salariés dans l'année écoulée et qui bénéficient de la réserve de couverture ;
- du taux technique en vigueur pour les engagements en cas de vie ;
- du niveau de l'abondement en vigueur dans le régime des anciens salariés.



Le fonds collectif santé est un mode de financement anticipé d'un régime mais ne donne droit à aucune prestation définie, même différée, au moment du départ à la retraite :

- l'utilisation du fonds collectif santé est réservée aux anciens salariés qui adhèrent au régime frais de soins de santé des anciens salariés ; les anciens salariés qui n'exercent pas leur droit d'adhérer au régime selon les dispositions prévues par l'accord collectif du 22 juin 2007 sur les frais soins de santé des anciens salariés ne bénéficient d'aucun avantage compensatoire ;
- le montant prélevé sur le fonds collectif santé est effectué conformément aux dispositions de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur les frais soins de santé des anciens salariés ;
- le montant prélevé sur le fonds santé pour chaque adhésion au régime des anciens salariés peut évoluer à la hausse ou à la baisse en fonction des évolutions démographiques de la population concernée et de la situation financière du fonds collectif santé, selon la décision du comité paritaire de gestion.

3. Il est expressément convenu que l'obligation des entreprises, pour l'alimentation du fonds collectif santé, en application du présent accord, se limite au seul paiement des cotisations visées à l'article 20.1 ci-dessus.

4. Les frais de gestion du fonds collectif santé sont prélevés conformément à la convention signée avec les organismes gestionnaires du fonds collectif santé. »

### **Article 19**

Un nouvel article 21 « Objet. – Bénéficiaires » est inséré sous le chapitre IV « Régime supplémentaire (RS) des salariés ».

L'article 21 du chapitre IV « Régime supplémentaire (RS) des salariés » de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur la prévoyance reprend les dispositions de l'article 23 du même accord, dans les termes suivants :

#### **« Article 21.1**

##### *Objet*

Le régime supplémentaire (RS) défini ci-après est un régime surcomplémentaire du régime professionnel conventionnel (RPC). Seules les entreprises affiliées au régime professionnel conventionnel peuvent, si elles le souhaitent, adhérer à ce dernier dans les conditions ci-après.

Il assure des prestations supplémentaires au titre de la garantie décès et de la garantie maladie-chirurgie en sus des couvertures contre ces risques prévues par le régime professionnel conventionnel (RPC).

Les entreprises peuvent opter :

- soit pour la garantie décès ;
- soit pour la garantie maladie, chirurgie ;
- soit pour la garantie décès et garantie maladie, chirurgie du régime supplémentaire.

#### **21.2. Participants**

Lorsque l'entreprise adhère au régime supplémentaire, tous les salariés inscrits à son effectif bénéficient de ce régime dès leur entrée dans l'entreprise et sans formalité. »

### **Article 20**

Un article 22 « Assiette et base des garanties » est inséré sous le chapitre IV « Régime supplémentaire (RS) des salariés ».

L'article 22 du chapitre IV « Régime supplémentaire (RS) des salariés » de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur la prévoyance reprend les dispositions de l'article 24 du même accord.

Les articles 24.1 et 24.2 sont numérotés 22.1 et 22.2.

## Article 21

L'article 23 du chapitre IV « Régime supplémentaire (RS) des salariés » de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur la prévoyance s'intitule désormais :

### « Article 23

#### *Couverture supplémentaire en cas de décès du salarié »*

Et reprend les dispositions de l'article 25 du même accord selon les termes suivants :

« (En pourcentage de la base annuelle des garanties du régime professionnel conventionnel définie à l'article 13.2 du présent accord).

Le régime supplémentaire prévoit des garanties décès selon des modalités et définitions identiques à celles prévues à l'article 14 du présent accord relatif au régime professionnel conventionnel (RPC).

Toutefois, les causes de décès et d'invalidité absolue et définitive sont garanties, à l'exception des cas d'exclusion précisés par le contrat d'assurance et rappelés dans la notice d'information prévue à l'article 8 du présent accord.

Le régime supplémentaire verse, en supplément du capital ou du capital et de la rente ainsi prévus, les majorations suivantes exprimées en pourcentage du salaire de base.

#### A. – Option n° 1 : capital décès

Le capital versé en cas de décès, exprimé en pourcentage de base annuelle des garanties définies à l'article 13.2.2 du présent accord, est déterminé comme suit :

*(En pourcentage.)*

SITUATION DE FAMILLE	DÉCÈS PAR MALADIE	DÉCÈS PAR ACCIDENT (*)
Célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge (**)	130	280
Marié sans personne à charge (**)	155	330
Célibataire, veuf, divorcé ou marié ayant une personne à charge (**)	180	360
Majoration par personne à charge supplémentaire (**)	25	55
(*) En cas de décès accidentel survenant avant 65 ans et dans un délai de 12 mois suivant l'accident. (**) La notion de personnes à charge est définie au paragraphe D de l'article 14 du présent accord.		

#### B. – Option n° 2 : capital décès et rente éducation

Le capital et la rente éducation versés en cas de décès, exprimés en pourcentage de la base annuelle des garanties du régime professionnel conventionnel définie à l'article 13.2.2 du présent accord, sont déterminés comme suit :

*(En pourcentage.)*

	DÉCÈS PAR MALADIE	DÉCÈS PAR ACCIDENT (*)
Capital décès		
Quelle que soit la situation de famille de l'assuré	130	280
Rente éducation		
Chaque enfant à charge au sens de l'article 15 du présent accord	4	4
(*) En cas de décès accidentel survenant avant 65 ans et dans un délai de 12 mois suivant l'accident. Cette rente supplémentaire est doublée si l'enfant est orphelin de père et de mère.		

### C. – Option n° 3 : capital décès et rente temporaire de conjoint

Le capital et la rente temporaire de conjoint versés en cas de décès, exprimés en pourcentage de la base annuelle des garanties du régime professionnel conventionnel définie à l'article 13.2.2 du présent accord, sont déterminés comme suit :

(En pourcentage.)

	DÉCÈS PAR MALADIE	DÉCÈS PAR ACCIDENT (*)
Capital décès		
Quelle que soit la situation de famille de l'assuré	130	280
Rente de conjoint		
Conjoint au sens de l'article 15 du présent accord	2,5	2,5

### Article 22

L'article 24 du chapitre IV « Régime supplémentaire (RS) des salariés » de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur la prévoyance s'intitule désormais :

#### « Article 24

#### *Prestations maladie-chirurgie »*

Et reprend les dispositions de l'article 26 du même accord selon les termes suivants :

« Le régime supplémentaire s'applique selon des modalités identiques à celles prévues à l'article 17 du présent accord, relatif au régime professionnel conventionnel (RPC).

Les remboursements prévus par le régime supplémentaire (RS) sont effectués en complément des prestations en nature des régimes maladie et maternité du régime général de la sécurité sociale ou d'un régime assimilé et de celles du régime professionnel conventionnel (RPC).

En tout état de cause, le présent régime se conforme au cahier des charges du contrat aidé tel que défini au titre VII du livre VIII du code de la sécurité sociale.

Le comité paritaire de gestion, dans le cadre des missions qui lui sont attribuées à l'article 4.2 du présent accord, peut procéder à certains aménagements techniques et mineurs afin que le présent régime se conforme au cahier des charges du contrat aidé.

Le régime supplémentaire verse en supplément des prestations prévues au régime professionnel conventionnel les prestations suivantes :

ACTES	REMBOURSEMENT RS
<b>Hospitalisation</b>	
Chambre particulière	Frais réels dans la limite de 6 € par jour
<b>Consultations/visites</b>	
Consultation omnipraticien	50 % de la base de remboursement (BR)
Consultation spécialiste	50 % de la base de remboursement (BR)
Consultation professeur	50 % de la base de remboursement (BR)
Consultation neuropsychiatre	50 % de la base de remboursement (BR)
Consultation cardiologue	50 % de la base de remboursement (BR)
Visite omnipraticien	50 % de la base de remboursement (BR)

ACTES	REMBOURSEMENT RS
Visite spécialiste	50 % de la base de remboursement (BR)
Visite professeur	50 % de la base de remboursement (BR)
Visite neuropsychiatre	50 % de la base de remboursement (BR)
<b>Frais médicaux courants</b>	
Radiographie (conventionné, non conventionné)	30 % de la base de remboursement (BR)
Analyse (conventionné, non conventionné)	30 % de la base de remboursement (BR)
Soins infirmiers (conventionné, non conventionné)	30 % de la base de remboursement (BR)
Autres auxiliaires médicaux (conventionné, non conventionné)	30 % de la base de remboursement (BR)
<b>Appareillage</b>	
Prothèse auditive (conventionné, non conventionné)	200 €
<b>Dentaire</b>	
Soins dentaires (conventionné)	30 % de la base de remboursement (BR)
Prothèses dentaires	100 % de la base de remboursement (BR)
Orthodontie (dans la limite de 6 semestres)	100 % de la base de remboursement (BR)
<b>Optique acceptée par la sécurité sociale</b>	
Par monture tous les 2 ans <sup>(1)</sup> :	
Adulte	20 €
Enfant	15 €
Par verre <sup>(1)</sup> :	Cf. grille optique ci-dessous
Adulte	
Enfant	
<b>Optique acceptée ou refusée par la sécurité sociale</b>	
Lentilles	100 € par an pour l'ensemble des dépenses et par bénéficiaire

(1) Limité à une paire de lunettes tous les 2 ans et par bénéficiaire sauf prescription médicale pour une correction différente ou un changement de morphologie pour les enfants de moins de 16 ans.

### Grille optique par verre adulte et enfant en complément du RPC

(En euros.)

		SPHÈRE				
Type de verres	Cylindre	0 ≤ dioptries ≤ 2	2 < dioptries ≤ 4	4 < dioptries ≤ 6	6 < dioptries ≤ 8	Dioptries > 8
Unifocaux	Egal à 0	25	29	34	41	51
	0 < dioptries	27	32	38	45	57
Multifocaux ou progressifs	Egal à 0	58	67	74	86	108
	0 < dioptries	66	76	84	98	122

## **Article 23**

L'article 25 du chapitre IV « Régime supplémentaire (RS) des salariés » de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur la prévoyance s'intitule désormais :

« Article 25

*Cotisations. – Dotations »*

Et reprend les dispositions de l'article 27 du même accord selon les termes suivants :

« Les cotisations fixées dans cet article s'appliquent au titre des contrats gérés par les organismes assureurs désignés à l'article 5 du présent accord.

Les cotisations contractuelles afférentes au risque décès, incapacité, invalidité (art. 23 du présent accord) sont fixées à 0,30 % de la base des cotisations définie à l'article 13.1 du présent accord.

Les cotisations contractuelles afférentes au risque maladie, chirurgie, maternité (art. 24 du présent accord) sont fixées à 0,255 % du plafond de la sécurité sociale et 0,205 % de la base des cotisations définie à l'article 13.1 du présent accord.

Au début de chaque année, compte tenu des résultats financiers du régime supplémentaire qui doit trouver son équilibre financier indépendamment des résultats techniques et financiers du régime professionnel de branche (RPC), les parties signataires du présent accord fixeront les taux d'appel minorant ou majorant les taux contractuels des cotisations visées ci-dessus.

La répartition des cotisations visées au présent article entre l'employeur et le salarié s'effectue de la façon suivante :

- 50 % pour la part employeur ;
- 50 % pour la part salarié. »

## **Article 24**

L'article 28 du chapitre IV « Régime supplémentaire (RS) des salariés » de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur la prévoyance est supprimé.

## **Article 25**

*Entrée en vigueur*

Les modifications de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime de prévoyance des salariés entreront en vigueur pour une durée indéterminée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, sous réserve des dispositions suivantes.

L'article 4 du présent accord pour sa partie qui modifie l'article 4.1 sur la composition du comité paritaire de gestion entrera en vigueur dès la signature du présent accord.

En application de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, l'article 8 du présent accord qui modifie l'article 9 sur la portabilité de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur la prévoyance entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2014 pour les garanties santé.

## **Article 26**

*Dépôt. – Publicité*

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

## **Article 27**

### *Extension*

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

Fait à Paris, le 25 septembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3104

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE**

AVENANT DU 25 SEPTEMBRE 2013  
À L'ACCORD DU 22 JUIN 2007  
RELATIF AUX FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1351174M  
IDCC : 176

Entre :

Les LEEM,

D'une part, et

L'UNSA ;

La FCE CFDT ;

La FNP FO ;

La FCMTE CFTC ;

La CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Après le 1<sup>er</sup> alinéa, de l'article 2 de l'accord collectif du 22 juin 2007 relatif au régime frais de soins de santé des anciens salariés, les alinéas suivants sont modifiés dans ces termes :

- « – les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, ou d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sous réserve qu'ils en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent le terme du maintien de leur contrat de travail ou du maintien des garanties ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée de 12 mois à compter du décès – et au-delà de cette période si elles conservent le numéro d'immatriculation de l'assuré décédé – sous réserve qu'ils en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès ;
- les bénéficiaires de la rente éducation ou de la rente temporaire de conjoint ou ceux qui auraient pu en bénéficier en cas de choix de l'option n° 1 du seul capital décès, en application de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime de prévoyance des salariés, ont la possibilité de demander leur adhésion au régime des anciens salariés dans les 6 mois du décès. En tout état de cause, l'adhésion des ayants droit intéressés au régime des anciens salariés cesse au même moment que le bénéfice de la rente éducation ou de la rente temporaire de conjoint cesse ou aurait cessé.

- à titre dérogatoire, et dans les conditions prévues ci-après, les retraités, les anciens salariés et ayants droit désignés par l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 :
  - des entreprises adhérentes après le 31 décembre 1996, dans la mesure où ils étaient couverts par la convention résiliée par l'entreprise et qu'ils adhèrent au régime professionnel ;
  - des entreprises adhérentes au régime, dans le cadre d'une réorganisation de leur couverture, dans la mesure où ils étaient couverts au sein d'un contrat complémentaire souscrit auprès de l'assureur désigné à l'article 4 de l'accord du 22 juin 2007 sur le régime de prévoyance des salariés.

L'affiliation du groupe des retraités, anciens salariés et ayants droit ainsi définie est subordonnée à une pesée technique effectuée soit par les organismes assureurs, soit par un expert (ou plusieurs) mandaté(s) par le comité paritaire de gestion prévu à l'article 7 du présent accord.

Cette pesée s'effectue au regard notamment :

- des résultats communiqués au titre de la couverture antérieure ;
- de la composition du groupe.

Les conditions proposées à l'issue de cette pesée doivent être entérinées par le comité paritaire de gestion au vu des éléments présentés et des résultats de la pesée.

La garantie prend effet au lendemain de la demande.

Le conjoint, la personne liée par un Pacs ou le concubin à condition de justifier de sa situation, couvert par la sécurité sociale au titre d'ayant droit de l'ancien salarié au moment de son adhésion au présent régime, en bénéficie également à titre d'ayant droit. Toutefois, le conjoint, la personne liée par un Pacs ou le concubin qui perd sa qualité d'ayant droit de l'adhérent pour les prestations en nature de la sécurité sociale, du fait de la liquidation de ses droits à la retraite ou pour toute autre raison, cesse automatiquement d'être ayant droit du présent régime.

Dans ce cas, le conjoint, la personne liée par un Pacs ou le concubin pourra adhérer à titre individuel et volontaire au présent régime dans les 3 mois de la cessation de ses droits en qualité d'ayant droit, à condition que l'ancien salarié reste adhérent au présent régime.

En tout état de cause, le conjoint, la personne liée par un Pacs ou le concubin d'un ancien salarié cesse automatiquement de bénéficier du présent régime si ce dernier n'a pas adhéré dans les 6 mois qui suivent le terme de son contrat de travail au présent régime. »

## **Article 2**

L'article 4 de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur les frais de soins de santé des anciens salariés est modifié par les termes suivants :

« Les remboursements des frais de soins de santé sont ceux définis par l'accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime de prévoyance des salariés pour ce qui concerne le RPC et le RS. »

## **Article 3**

Les deux derniers alinéas de l'article 5.2 « Cotisations annuelles contractuelles » de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur les frais de soins de santé des anciens salariés sont annulés et remplacés par les termes suivants :

« Le revenu de remplacement est déterminé en fonction du revenu "traitements, salaires, prime pour l'emploi, pensions et rentes" figurant sur l'avis d'imposition dès lors qu'une année complète figure sur cet avis.

Lorsque l'ancien salarié ne fournit pas à l'assureur le justificatif du montant de son revenu net de remplacement, c'est la cotisation la plus élevée qui s'applique. »



## Article 4

Les articles 6.1 et 6.2.1 de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur les frais de soins de santé des anciens salariés sont annulés remplacés par les termes suivants :

### « 6.1. Alimentation de la réserve de couverture

La réserve de couverture des anciens salariés est alimentée par :

- la dotation annuelle prélevée sur le fonds collectif santé visé par l'accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime de prévoyance des salariés, en fonction des adhésions nouvelles au présent régime des salariés bénéficiant du fonds collectif santé ;
- les cotisations exceptionnelles demandées, le cas échéant, aux nouvelles entreprises adhérentes au régime de prévoyance des salariés en activité selon les modalités précisées par l'accord collectif du 22 juin 2007 pour permettre l'adhésion à titre dérogatoire de leurs anciens salariés dans les cas visés à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus ;
- les produits financiers calculés selon les dispositions prévues dans le contrat passé avec l'organisme assureur.

### 6.2. Utilisation de la réserve de couverture

#### 6.2.1. Anciens salariés bénéficiaires de la réserve de couverture

Les bénéficiaires de la réserve de couverture des anciens salariés sont :

- les bénéficiaires de la réserve de couverture au 31 décembre 2014 ;
- pour les anciens salariés des entreprises qui à la date d'entrée en vigueur du présent accord, le 1<sup>er</sup> janvier 2015, ne participent pas au fonds collectif santé visé par l'accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime de prévoyance des salariés, le bénéfice de la réserve de couverture est conditionné au paiement par l'entreprise d'une contribution annuelle au financement de la réserve de couverture, dont le montant est déterminé par le comité paritaire de gestion défini à l'article 7 ;
- les salariés nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1953 et/ou leurs ayants droit, adhérant avant le terme de leur contrat de travail au régime de prévoyance des salariés prévu par l'accord du 22 juin 2007 et qui choisissent d'adhérer au régime des anciens salariés, lors de la liquidation de leur retraite ; pour les anciens salariés des entreprises qui à la date de signature du présent accord ne participent pas au fonds collectif santé visé par l'accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime de prévoyance des salariés, le bénéfice de la réserve de couverture est conditionné au paiement par l'entreprise d'une contribution annuelle au financement de la réserve de couverture, dont le montant est déterminé par le comité paritaire de gestion défini à l'article 7 ;
- les anciens salariés, dès lors qu'ils étaient salariés d'une entreprise cotisant au fonds collectif santé visé par l'accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime de prévoyance des salariés, lors de la liquidation de leur retraite.

En aucun cas, il ne peut être fait appel au régime des actifs si le montant de la réserve de couverture n'est pas suffisant pour financer tout ou partie de l'objectif de contribution visée ci-dessus. La cotisation prélevée sur la réserve de couverture des anciens salariés est nécessairement réduite ou supprimée si la réserve de couverture est insuffisante. »

## Article 5

### *Entrée en vigueur*

Les modifications de l'accord du 22 juin 2007 sur le régime frais soins de santé des anciens salariés entreront en vigueur pour une durée indéterminée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 tant pour les participants retraités déjà affiliés au 31 décembre 2014 que pour ceux qui s'affilieraient au régime facultatif à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

## **Article 6**

### *Dépôt. – Publicité*

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

## **Article 7**

### *Extension*

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

Fait à Paris, le 25 septembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3142

**Conventions collectives nationales**

**AGENCES DE PRESSE**

IDCC : 2014. – **Employés**

IDCC : 1903. – **Encadrement**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 21 NOVEMBRE 2013  
DE L'UNSA SPECTACLE ET COMMUNICATION À LA CONVENTION

NOR : ASET1351167M  
IDCC : 2014

Bagnolet, le 5 décembre 2013.

*La fédération UNSA spectacle et communication, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex,  
à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën,  
75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA spectacle et communication, déclarée le 30 janvier 2003, vous confirme son adhésion à la convention collective nationale du travail des employés des agences de presse du 1<sup>er</sup> juin 1998 (IDCC n° 2014), ainsi qu'à ses annexes, avenants et accords particuliers.

Nous vous joignons copies des notifications que nous avons adressées à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs dans le champ de cette convention.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

*Le secrétaire général.*

Brochure n° 3218

Convention collective nationale

IDCC : 1261. – **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**  
**(Centres sociaux et socioculturels,**  
**associations d'accueil de jeunes enfants,**  
**associations de développement social local)**

AVENANT N° 01-13 DU 14 NOVEMBRE 2013

RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1351184M

IDCC : 1261

Entre :

Le SNAECSO,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

La FFSAS CFE-CGC ;

La FNSCS CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations syndicales de salariés de la branche et le SNAECSO œuvrent depuis plusieurs années, par divers leviers, au maintien de l'emploi et à l'amélioration des conditions de travail des salariés. Et ce, afin de permettre aux projets des entreprises de la branche d'exister et de se développer au service des personnes et citoyens sur l'ensemble du territoire.

Les entreprises à but non lucratif de la branche prennent des initiatives et développent des activités pour répondre avant tout aux besoins des individus, des familles en complémentarité, en soutien, à la demande ou dans le prolongement des services publics.

Le maintien et la création de l'emploi dans la branche sont par conséquent contraints compte tenu :

- de la nature et de l'objet même des projets des organismes à but non lucratif du secteur professionnel ;
- des besoins des publics ;
- des politiques publiques locales en matière d'enfance, jeunesse et famille.

Deux aspects caractérisent ainsi l'emploi dans la branche :

- une alternance de périodes hautes et basses d'activités pour répondre principalement à l'accueil et à l'accompagnement du public en fonction du calendrier et du rythme scolaire et celui des familles ;

- une durée du travail pour plus de 15 000 salariés inférieure à la nouvelle durée légale minimale, à savoir 24 heures.

Pour autant, les partenaires sociaux restent attachés à sécuriser l'emploi des salariés de la branche.

A ce titre, le présent avenant comporte trois volets :

- le premier vise à rappeler l'engagement des partenaires sociaux à sécuriser l'emploi, en créant des conditions favorables au maintien et au développement des compétences des salariés et en luttant contre la précarité ;
- le second concernant l'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année ;
- le troisième concernant la durée de travail des salariés à temps partiel.

### 1. Sécurisation de l'emploi

Le SNAEC SO et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche ont toujours veillé à l'amélioration des conditions de travail des salariés ainsi qu'à proposer des formations et parcours professionnels pour permettre le développement des compétences.

Par le titre I<sup>er</sup> de cet accord, les partenaires sociaux signataires de l'accord réaffirment leur implication sur les thèmes relevant de la responsabilité sociale tels que la lutte contre la précarité des salariés de la branche et la sécurisation de l'emploi.

### 2. Aménagement du temps de travail des salariés

De nombreux emplois de la branche sont marqués par la saisonnalité, tels que les directeurs de centre de loisirs, les cuisiniers, les animateurs, les assistants d'animations les intervenants techniques...

Les partenaires sociaux de la branche signataires de l'accord souhaitent mettre en place dans la convention collective un dispositif d'aménagement du temps de travail tel que prévu par la loi du 20 août 2008 de telle sorte que puissent être prises en compte les réalités des activités sur le terrain, et ce dans l'intérêt de tous, employeurs comme salariés.

Ce dispositif d'aménagement du temps de travail en s'appliquant aussi bien aux salariés à temps partiel qu'à ceux à temps plein permettra ainsi :

- de lutter contre la parcellisation du temps de travail et de consolider la durée de travail des salariés à temps partiel ;
- de répondre aux inadéquations du contrat à durée indéterminée intermittent (CDII), et notamment l'obligation de prévoir des semaines d'intermittence ou d'en limiter le recours à certains emplois repères ;
- de lutter contre le recours aux contrats à durée déterminée (CDD) successifs ;
- de sécuriser les emplois et les parcours professionnels ;
- d'assurer la continuité pédagogique.

### 3. Durée de travail des salariés à temps partiel

Dans un contexte de profonde crise économique et sociale qui touche notamment les salariés et employeurs de notre secteur, les partenaires sociaux souscrivent aux principes posés par la loi de sécurisation de l'emploi récemment promulguée visant à préserver et maintenir l'emploi, à faire reculer la précarité et à développer la qualité de l'emploi. Ce sont des valeurs qui ont toujours régi les négociations dans notre branche professionnelle.

Cependant, en 2011, la branche est composée de 61 % de salariés en CDI contre 52 % en 2007, soit une évolution de 9 points en 5 ans. Parmi ces salariés, 35 % sont à temps partiel avec des durées hebdomadaires du travail très faibles compte tenu des missions, activités développées ou confiées aux entreprises de la branche professionnelle.

La réforme des rythmes scolaires risque d'accentuer ces spécificités pour les activités de notre champ professionnel (multiplication des temps courts et fractionnés de travail).

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 organise la possibilité pour les partenaires sociaux d'une branche d'apporter des dérogations à la durée du temps de travail compte tenu des spécificités de l'activité et donc de l'emploi dans certains secteurs professionnels.

Afin de préserver et maintenir l'emploi dans notre branche professionnelle en continuant à assurer un accueil et un accompagnement de qualité, les partenaires sociaux signataires de l'accord entendent par conséquent, prendre un certain nombre de dispositions particulières par le présent avenant.

Cet avenant est négocié conformément aux prescriptions posées par les nouvelles dispositions légales et réglementaires issues de la loi du 14 juin 2013.

Il est précisé que le présent avenant ne s'applique pas aux salariés en contrat à durée indéterminée intermittent couverts par l'article 6 du chapitre IV de la convention collective et les dispositions légales applicables.

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

### SÉCURISATION DE L'EMPLOI

La lutte contre les emplois précaires passera par la capacité des acteurs de la branche à anticiper les évolutions des besoins et des compétences des salariés, à les adapter aux mutations de leur métier en prenant en compte leurs aspirations.

Pour ce faire, un certain nombre d'actions sont envisagées par les partenaires sociaux de la branche visant à :

- lutter contre la précarité de l'emploi et dans l'accès à l'emploi ;
- sécuriser les emplois ainsi qu'à développer la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications.

Lutter contre la précarité de l'emploi et dans l'accès à l'emploi

Consolider l'emploi à travers le développement du partage de l'emploi :

Les partenaires sociaux voient dans la mutualisation de l'emploi un moyen de sécuriser les parcours professionnels des salariés et une solution possible au morcellement de courtes durées de travail effectuées par un même salarié au sein de plusieurs structures.

Toutefois, les partenaires sociaux de la branche ont conscience que rentrer dans une telle démarche de mutualisation de l'emploi est complexe et nécessite un accompagnement.

Aussi, les partenaires sociaux s'engagent, en s'appuyant sur l'étude « Mieux connaître la mutualisation des emplois pour être acteur de ses choix » menées au sein de la commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEF) en avril 2011, à mener une réflexion sur les formes d'accompagnement possibles des structures de la branche permettant de développer les formes de mutualisation de l'emploi.

Les travaux des partenaires sociaux s'appuieront également sur le contrat études prospectives mené par la branche en 2013 et les accords signés entre l'union des employeurs de l'économie sociale et les organisations syndicales de salariés, et notamment l'accord conclu le 15 janvier 2011 relatif aux parcours d'évolution professionnelle.

Lutter contre les emplois à temps partiel subi

Les partenaires sociaux s'engagent à renforcer les possibilités pour un salarié à temps partiel d'obtenir un temps complet sur deux postes différents.

Pour ce faire, les partenaires sociaux organiseront la mise en place d'actions de formation permettant à un salarié volontaire de développer ses compétences sur un autre métier. Ainsi, les partenaires sociaux cherchent à développer les formes de polyvalence permettant d'offrir aux salariés des postes de travail avec une durée de travail hebdomadaire plus importante.

Ouvrir des négociations visant à la mise en place d'une complémentaire santé au niveau de la branche :

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir les négociations permettant la mise en place d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais de santé au niveau de la branche des acteurs du lien social et familial. Ces discussions porteront également sur la mise en application des règles légales relatives à la portabilité.

Faciliter la construction des parcours professionnels :

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la formation professionnelle tout au long de la vie, élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés. A ce titre, les partenaires sociaux de la branche s'engagent à ouvrir des négociations visant à adapter si nécessaire les dispositions légales concernant les modalités de fonctionnement du compte personnel de formation et les modalités de substitution au droit individuel à la formation.

#### Sécuriser les emplois et développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Mise en place d'une gestion prévisionnelle de l'emploi, des compétences et des qualifications :

Les partenaires sociaux s'engagent à organiser la mise en place au niveau de la branche et à encourager au sein des entreprises la gestion prévisionnelle de l'emploi, des compétences et des qualifications, démarche consistant à développer les trajectoires professionnelles individuelles en adéquation avec ce que seront demain les métiers et les besoins en compétence de la branche.

Les partenaires sociaux pourront réfléchir aux mesures d'accompagnement susceptibles d'être associées à cette démarche, en particulier en matière de formation, de qualification du salarié, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.

Réalisation d'études prospectives sur l'emploi dans la branche :

Les partenaires sociaux chercheront à développer la visibilité de la situation des emplois, de leurs évolutions au sein de la branche. Cette visibilité doit être particulièrement développée concernant l'impact des mutations (structurelles, économiques, légales...) sur les métiers et leurs évolutions au travers de l'observatoire de la branche.

A ce titre, les partenaires sociaux chercheront à inscrire en 2014 les travaux réalisés par l'observatoire dans cette démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Cette meilleure connaissance des évolutions des emplois de la branche permettra ainsi de contribuer à édifier une véritable démarche en faveur de l'adaptation des salariés aux évolutions à venir.

La réalisation d'études prospectives sur l'évolution de l'emploi devra permettre de mieux adapter la politique emploi-formation mise en place par les partenaires sociaux.

Renforcer la connaissance des outils de branche existants :

Un certain nombre d'outils paritaires existent permettant d'accompagner les salariés et développer leurs compétences.

A ce titre, les partenaires sociaux souhaitent consolider l'ensemble de ces outils afin de permettre une communication ciblée au sein des structures de la branche.

## TITRE II

### AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'article 1.3.3 « Modulation du temps de travail » du chapitre IV est ainsi rédigé. Il annule et remplace le précédent.

#### « 1.3.3. Aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année

Les entreprises appliquant la convention collective de branche expriment la nécessité de bénéficier d'un aménagement du temps de travail permettant une prise en considération de leurs spécificités et de leurs rythmes d'activités (activités ponctuelles liées aux politiques publiques locales en matière d'enfance, jeunesse et famille et aux rythmes des familles).

Afin de tenir compte de ce besoin, des réalités d'emplois présentes dans la branche professionnelle, un dispositif d'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année est instauré par le présent avenant.

##### 1.3.3.1. Champ d'application

L'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année peut s'appliquer aux salariés à temps complet et aux salariés à temps partiel, qu'ils soient engagés :

- sous contrat de travail à durée indéterminée ;
- sous contrat de travail à durée déterminée, conclu soit dans le cas d'un remplacement d'un salarié, soit au titre des dispositions légales liées à la politique de l'emploi ou à la formation professionnelle (contrat unique d'insertion, contrat accompagnement dans l'emploi, contrat adulte relais, contrat d'insertion dans la vie sociale...).

##### 1.3.3.2. Principe de la variation de la durée de travail

L'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année conduit à une répartition inégale de la durée de travail du salarié sur la période de référence définie par le présent avenant.

Ainsi, la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail du salarié varie au cours de la période de référence.

##### 1.3.3.3. Période de référence

La période de référence pour l'aménagement du temps de travail est fixée par l'entreprise, après consultation des instances représentatives du personnel dans les entreprises qui en sont pourvues :

- soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année civile ;
- soit sur tout autre période de 12 mois consécutifs.

Pour le salarié engagé sous contrat de travail à durée déterminée dont la durée du contrat est inférieure à la période de référence précitée de 12 mois, la période de référence est égale à la durée de son contrat de travail.

##### 1.3.3.4. Programmation prévisionnelle de l'activité

Une programmation indicative définit les périodes de forte et de faible activité au cours de la période de référence.

Le projet de programmation indicative est soumis à la consultation des instances représentatives du personnel dans les entreprises qui en sont pourvues.

La programmation prévisionnelle est portée à la connaissance de l'ensemble du personnel, par voie d'affichage, au plus tard 1 mois avant le début de la période de référence.

##### 1.3.3.5. Planning des salariés

Le planning de chacun des salariés est communiqué individuellement, par écrit, au plus tard 7 jours avant le début de la période de référence.



Les plannings sont établis dans le respect des durées maximales de travail et de temps de repos minimaux fixés par la loi et les dispositions conventionnelles.

#### 1.3.3.6. Changements de durée ou d'horaire de travail

Les horaires ou la durée de travail des salariés peuvent être modifiées à l'initiative de l'employeur dans l'un des cas suivants :

- l'activité de l'entreprise ou de l'établissement est supérieure à la programmation prévisionnelle ;
- la nécessité de pallier l'absence inopinée d'un ou de plusieurs salariés ;
- la nécessité de réaliser une mission urgente et non planifiée ;
- le départ en formation décalée ou annulée.

Toute modification de plannings de travail est notifiée à chaque salarié, par écrit, sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours.

Ce délai de prévenance peut être réduit à moins de 7 jours par l'employeur en cas d'urgence, pour le bon fonctionnement du service. Lorsque cette modification de plannings urgente à l'initiative de l'employeur concerne un ou plusieurs salariés, il est accordé au(x) salarié(s) concerné(s) la contrepartie suivante :

Une contrepartie de repos fixée à 1 heure à chaque fois que le délai de prévenance est inférieur ou égal à 72 heures. En cas d'impossibilité de prise d'un temps de repos, cette heure est rémunérée. Cette contrepartie ne s'applique pas en cas de décalage ou de prolongation d'une plage horaire de travail déjà programmée. L'employeur assure le suivi de cette situation particulière et la soumet chaque année aux instances représentatives du personnel.

Tout changement important de la durée de travail ou de l'horaire des salariés est présentée pour consultation des instances représentatives du personnel dans les entreprises qui en sont pourvues.

#### 1.3.3.7. Heures supplémentaires de travail (salariés à temps complet)

Sont des heures de travail supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures de travail calculée sur la période de référence. Ces heures sont réalisées dans le respect des durées maximales de travail, soit 48 heures par semaine ou 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Les heures de travail supplémentaires ouvriront droit aux salariés concernés à un repos compensateur de remplacement. Ce repos compensateur sera équivalent aux heures de travail supplémentaires ainsi qu'aux majorations y afférentes conformément aux dispositions légales.

Ce repos compensateur de remplacement devra être pris sauf accord des parties dans un délai de 2 mois et par journée entière.

Les dates de repos seront demandées par le salarié moyennant un délai de prévenance de 7 jours par écrit, précisant la date et la durée du repos. Si les contraintes d'organisation du travail ne permettent pas de satisfaire la demande du salarié, une autre date sera proposée par la direction en respectant le délai de 2 mois.

#### 1.3.3.8. Heures complémentaires de travail (salariés à temps partiel)

Sont des heures complémentaires les heures telles que définies à l'article L. 3123-17 du code du travail.

La limite des heures de travail complémentaires accomplies par le salarié, au cours de la période de référence, ne peut excéder 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat calculée sur la période de référence.

Les heures de travail complémentaires, dont le volume est constaté en fin de période de référence, ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail du salarié au niveau de la durée légale de 35 heures en moyenne.

Chacune des heures complémentaires accomplies au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail, fixée au contrat de travail du salarié et calculée sur la période de référence, ouvre droit à une majoration de salaire de 15 %. Une évaluation annuelle de ce dispositif au niveau de la branche sera faite afin de vérifier que cette moyenne n'est pas défavorable aux salariés.

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période de référence, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

#### 1.3.3.9. Lissage de la rémunération

Un lissage de la rémunération des salariés est possible sur la base de la durée hebdomadaire ou mensuelle contractuelle afin d'assurer une rémunération régulière et indépendante de l'horaire réel. Un suivi mensuel des heures réalisées est établi.

#### 1.3.3.10. Traitement des absences

Les absences rémunérées ou indemnisées sont payées sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences non rémunérées ou non indemnisées donnent lieu à une régularisation salariale équivalente au nombre d'heures non effectuées et en tenant compte du nombre d'heures de travail réelles du mois considéré.

#### 1.3.3.11. Embauche ou rupture du contrat de travail en cours de période de référence

Si, du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat de travail, le salarié n'est pas présent sur l'ensemble de la période de référence, une régularisation de la paie sera effectuée au terme de la période de référence ou à la date de la rupture définitive du contrat de travail.

S'il apparaît que le temps de travail effectif du salarié sur sa période de présence est supérieur à la durée contractuelle de travail, calculée sur la période de référence, il bénéficiera d'un complément de rémunération.

Si le temps de travail effectif du salarié sur sa période de présence est inférieur à la durée contractuelle de travail, une compensation sera effectuée. Cette compensation ne sera pas effectuée en cas de licenciement pour motif économique, de licenciement pour inaptitude et de départ à la retraite.

Ce complément de rémunération, ou la compensation, interviendra sur la paie du dernier mois de la période de référence ou sur la paie du premier mois suivant l'échéance de la période de référence.

En cas de rupture du contrat de travail, la régularisation de paie interviendra lors de l'établissement du solde de tout compte. »

L'article 2.2 du chapitre IV « Temps partiel modulé » est abrogé.

L'article 2.3 du chapitre IV est ainsi rédigé. Il annule et remplace le précédent.

#### « Article 2.3

##### *Heures complémentaires*

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine, d'un même mois ou de la période de référence ne peut être supérieur au tiers de la durée prévue dans le contrat. »

TITRE III

**DURÉE DE TRAVAIL  
DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL**

Paragraphe 1 : Durée minimale de travail

L'article 2.1.6 du chapitre IV « Durée minimale de travail » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes.

« 2.1.6. Durée de travail

2.1.6.1. Conditions et modalités de dérogation de la durée minimale de travail

Selon l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail d'un salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel.

Compte tenu des spécificités des activités des entreprises de la branche, il peut être dérogé à cette durée légale minimale de travail du salarié à temps partiel comme suit :

a) Structures et emplois repères concernés

Dans les structures de 50 salariés et plus équivalents temps plein (ETP) :

Dans les structures de 50 salariés et plus équivalents temps plein (ETP), seuls les emplois rattachés aux emplois repères suivants peuvent déroger selon les conditions prévues au présent article 2.1.6 à la durée minimale prévue par la loi :

- animateur ;
- animateur d'activité ;
- auxiliaire petite enfance ou de soins ;
- éducateur petite enfance ;
- intervenant technique.

Dans les structures de moins de 50 salariés équivalents temps plein (ETP) :

Dans les structures de moins de 50 salariés équivalents temps plein (ETP) et compte tenu des réalités des activités de ces structures, il peut être dérogé selon les conditions prévues au présent article 2.1.6 à la durée minimale prévue par la loi pour l'ensemble des emplois repères de rattachement.

b) Durée minimale

- dans le cadre d'un temps partiel hebdomadaire, à 2 heures par semaine ;
- dans le cadre d'un temps partiel mensuel, à 4 heures par mois ;
- dans le cadre d'un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année, à 4 heures mensuelles, durée minimale moyenne calculée sur la période de référence.

2.1.6.2. Garanties accordées aux salariés

Afin de permettre au salarié de cumuler plusieurs activités de manière à atteindre une durée globale d'activité professionnelle correspondant à un temps plein ou au moins égal à la durée minimale légale de travail de 24 heures (calculée dans le cadre de l'aménagement de la durée de travail), les garanties suivantes sont accordées aux salariés à temps partiel.

a) Cumul de plusieurs emplois et changement du planning

Les salariés bénéficiant du cumul de plusieurs emplois disposent de la faculté de refuser le changement de leur planning dès lors que ce changement n'est pas compatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle salariée ou non salariée.

Ce refus ne pourra pas être constitutif d'une faute et ne fera l'objet d'aucune sanction.

b) Regroupement des horaires de travail sur des demi-journées ou journées complètes

Les dérogations possibles à la durée légale minimale de travail telles que prévues par l'article 2.1.6.1 ne sont possibles qu'à la condition que les horaires de travail du salarié soient regroupés sur des journées ou demi-journées complètes :

- un salarié accomplit une demi-journée complète lorsqu'il a accompli au minimum 2 heures de travail effectif sur cette période ;
- la journée complète se définit comme toute journée de travail qui comporte au minimum 4 heures de travail.

D'autres modalités de regroupement des horaires de travail sur la demi-journée ou la journée complète ou régulière peuvent être prévues par accord d'entreprise.

2.1.6.3. Dérogations

Les dispositions des articles 2.1.6 et suivants ne s'appliquent pas :

- aux salariés à temps partiel, âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études, pour lesquels une durée de travail inférieure à la durée minimale de travail et compatible avec les études est fixé de droit ;
- à la demande du salarié, après présentation d'une demande écrite et motivée, faisant état de contraintes personnelles.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle à la durée du temps de travail.

Pour les contrats de travail à temps partiel en cours, l'employeur pourra, et ce jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016, déroger à la durée minimale hebdomadaire moyenne fixée par la loi :

- soit en appliquant les dispositions du présent avenant ;
- soit en évoquant la nécessaire prise en compte de l'activité économique.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, les dispositions de l'article 2.1.6 s'appliquent à l'ensemble des salariés à temps partiel. »

Paragraphe 2 : Compléments d'heures de travail

Est ajouté un article 2.6 « Compléments d'heures par avenant » à l'article 2 « Travail à temps partiel » du chapitre IV de la convention collective.

« Article 2.6

*Compléments d'heures de travail par avenant au contrat de travail*

L'employeur et le salarié à temps partiel peuvent conclure un avenant au contrat de travail permettant d'augmenter temporairement la durée de travail du salarié.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné dans l'avenant, 5 avenants de "compléments d'heures" peuvent être conclus par an et par salarié.

L'employeur proposera prioritairement les compléments d'heures aux salariés compétents dans l'emploi à pourvoir en complément d'heures qui ont exprimé par écrit une volonté d'augmentation de leur temps de travail.

Au terme de la durée fixée dans l'avenant, la durée de travail du salarié est celle initialement fixée au contrat de travail.

Les heures complémentaires de travail accomplies par le salarié au-delà de la durée déterminée par l'avenant sont rémunérées conformément aux dispositions légales. »

#### EXTENSION ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Les signataires demandent l'extension du présent avenant dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Les titres I<sup>er</sup> et II du présent avenant sont conclus pour une durée indéterminée et entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Le paragraphe 1 « Durée minimale de travail » du titre III du présent avenant entrera en vigueur dès le lendemain de la parution de l'arrêté ministériel d'extension et est conclu pour une durée déterminée de 1 an à compter de son entrée en vigueur.

Le paragraphe 2 « Compléments d'heures de travail » du titre III du présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur dès le lendemain de la parution de l'arrêté ministériel d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 14 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3332

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2564. – VÉTÉRINAIRES  
(Praticiens salariés)**

---

**ADHÉSION PAR LETTRE DU 26 NOVEMBRE 2013  
DE L'UNSA FESSAD À LA CONVENTION**

NOR : ASET1351166M  
IDCC : 2564

*UNSA FESSAD  
21, rue Jules-Ferry  
93177 Bagnolet Cedex*

Bagnolet, le 26 novembre 2013.

Monsieur le secrétaire général,

La fédération UNSA des syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes (FESSAD UNSA) vous informe, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, de son adhésion à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 (étendue par arrêté du 31 mai 2006) ainsi qu'à ses annexes, avenants et accords particuliers.

Une notification en est également faite à l'ensemble des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ de la convention et auprès de la direction générale du travail.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le secrétaire général, l'expression de notre parfaite considération.

*La secrétaire générale.*

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165130490-001213

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---