

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2014/05 DU 22 FÉVRIER 2014**

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....</b>	<b>1</b>
<b>Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt .....</b>	<b>146</b>

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/05

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Banque populaire</b> : accord du 18 décembre 2013 relatif aux salaires pour l'année 2014 .....	4
<b>Boulangerie et pâtisserie (activités industrielles)</b> : avenant n° 15 du 16 octobre 2013 relatif à la garantie incapacité de travail.....	7
<b>Chimie (industries)</b> : avenant du 3 décembre 2013 à l'accord du 8 avril 2009 relatif au plan d'épargne interentreprises .....	11
<b>Chimie (industries)</b> : avenant du 3 décembre 2013 à l'accord du 8 avril 2009 relatif au plan d'épargne retraite collectif interentreprises .....	15
<b>Chimie (industries)</b> : accord du 3 décembre 2013 relatif à l'indemnisation des salariés en activité partielle .....	20
<b>Chimie (industries)</b> : accord du 4 décembre 2013 relatif à la répartition de la contribution au FPSPP .....	25
<b>Chimie (industries)</b> : accord du 18 décembre 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2014.....	26
<b>Commerce (Haute-Garonne)</b> : accord du 30 octobre 2013 relatif à la limitation des ouvertures des commerces les dimanches et jours fériés pour l'année 2014 .....	30
<b>Fruits, légumes, épicerie (commerce de détail)</b> : avenant n° 115 du 16 décembre 2013 relatif au contrat de génération .....	33
<b>Habillement (succursales)</b> : accord du 20 novembre 2013 portant création de la commission paritaire nationale de validation .....	44
<b>Habitat social (organisations professionnelles)</b> : avenant n° 12 du 14 novembre 2013 relatif au temps partiel.....	47
<b>Habitat social (organisations professionnelles)</b> : avenant n° 13 du 14 novembre 2013 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 .....	49
<b>Imprimeries (labour et industries graphiques)</b> : accord du 3 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance .....	51
<b>Mannequins (agences)</b> : accord du 3 décembre 2013 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2014 .....	55
<b>Mannequins (agences)</b> : avenant n° 4 du 3 décembre 2013 portant diverses modifications.	58
<b>Métallurgie (Le Havre)</b> : accord du 30 décembre 2013 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2014 ....	59

	Pages
<b>Mutualité</b> : avenant n° 18 du 29 novembre 2013 relatif à la prévoyance .....	63
<b>Notariat</b> : avenant n° 3 du 12 décembre 2013 relatif aux contrats de professionnalisation....	66
<b>Optique-lunetterie de détail</b> : accord du 5 décembre 2013 portant création d'une enquête obligatoire sur les rémunérations .....	68
<b>Pharmaceutique (industrie)</b> : accord du 20 novembre 2013 relatif aux taux de cotisation des garanties prévoyance.....	70
<b>Pharmaceutique (industrie)</b> : accord du 20 novembre 2013 relatif aux taux de cotisation du régime de frais de santé des anciens salariés.....	72
<b>Pharmaceutique (industrie)</b> : avenant du 20 novembre 2013 à l'accord du 16 novembre 2011 relatif à la formation professionnelle .....	75
<b>Régime social des indépendants (personnel de direction, praticiens-conseils, employés et cadres)</b> : accord du 20 juin 2013 relatif à l'intéressement pour les années 2013 à 2015..	81
<b>Roquefort (industrie)</b> : avenant n° 3 du 19 décembre 2012 relatif au personnel laitier saisonnier .....	93
<b>Roquefort (industrie)</b> : avenant n° 8 du 19 décembre 2012 relatif à la prime de présence...	95
<b>Roquefort (industrie)</b> : accord du 19 décembre 2012 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> février 2013	97
<b>Roquefort (industrie)</b> : accord du 19 décembre 2012 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> juin 2013....	100
<b>Roquefort (industrie)</b> : accord du 19 décembre 2012 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> octobre 2013.....	103
<b>Voyages et tourisme (agences [personnel])</b> : avenant du 10 décembre 2013 relatif à la révision de la convention collective.....	106

**Accord professionnel**

**BANQUE POPULAIRE**

---

ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2013  
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450103M

Les parties signataires réunies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue au niveau des branches professionnelles par les articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, et à la suite de trois réunions tenues les 12 et 26 novembre et le 10 décembre 2013, sont convenues des mesures qui suivent :

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

*Champ d'application*

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des banques populaires mentionné à l'article 5-I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des caisses d'épargne et des banques populaires.

**Article 2**

*Salaire de référence*

Le salaire de référence est égal au salaire annuel de base conventionnel constaté le 31 mars 2014 pour un temps plein.

**Article 3**

*Mesure salariale générale*

Les bénéficiaires de la mesure salariale visée par le présent article sont les salariés des entreprises définies à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord des niveaux A à K inclus de la convention collective de la banque, inscrits à l'effectif des entreprises au 31 décembre 2013 et au 1<sup>er</sup> avril 2014 sans discontinuité de contrat.

A effet au 1<sup>er</sup> avril 2014, les parties au présent accord ont arrêté la mesure suivante : une augmentation générale pérenne de 1 % du salaire de référence assortie d'un plancher annuel de 350 € pour un temps plein.

**Article 4**

*Revalorisation des minima*

A effet du 1<sup>er</sup> janvier 2014, les parties au présent accord ont décidé de revaloriser les minima de la manière suivante :

- une augmentation de 2 % des minima à l'embauche et d'ancienneté pour les 4 premiers niveaux de classification (A, B, C, D) ;
- une augmentation de 2,5 % des minima à l'embauche et d'ancienneté pour les autres niveaux de classification (E, F, G, H, I, J, K).

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, les minima sont donc fixés comme suit.

**Grille des salaires annuels minima de branche pour une durée de travail  
correspondant à la durée légale du travail**

*(En euros.)*

NIVEAU	ANCIENNETÉ moins de 5 ans	ANCIENNETÉ de 5 à 9,99 ans	ANCIENNETÉ de 10 à 14,99 ans	ANCIENNETÉ de 15 à 19,99 ans	ANCIENNETÉ de 20 ans et plus
A	18 972	18 972	18 972	19 050	19 619
B	19 278	19 278	19 278	19 422	20 002
C	19 686	19 686	19 686	19 868	20 457
D	20 196	20 282	20 893	21 517	22 162
E	20 833	21 352	21 993	22 655	23 334
F	22 726	23 293	23 993	24 713	
G	25 191	25 817	26 594	27 390	
H	27 920	28 617	29 476		
I	34 114	34 964	36 010		
J	41 217	42 242	43 511		
K	49 046	50 269	51 776		

**Article 5**

*Entrée en vigueur et durée*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée à compter de sa signature et jusqu'au 31 décembre 2014.

**Article 6**

*Demande de révision*

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

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

**Article 7**

*Dépôt*

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

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

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

Fait à Paris, le 18 décembre 2013.



Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

BPCE.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE-CGC.

Brochure n° 3102

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

---

AVENANT N° 15 DU 16 OCTOBRE 2013  
RELATIF À LA GARANTIE INCAPACITÉ DE TRAVAIL

NOR : ASET1450115M  
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 de substituer aux articles suivants de la convention collective des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie les articles ci-après.

« Article 120.1.3

*Garantie incapacité de travail*

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuivant au-delà de la période de maintien de salaire assuré par l'employeur et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires, à hauteur de 75 % du salaire de référence jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail, au plus tard.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 1 an, l'indemnisation intervient à compter du 91<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu.

Dans tous les cas, lorsque l'incapacité temporaire de travail pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuit au-delà de 90 jours continus, un

deuxième avis médical est diligenté par l'organisme assureur en charge du régime de prévoyance conventionnel.

Ce deuxième avis médical prend la forme d'un questionnaire médical devant impérativement être rempli par le salarié, puis transmis, dans le respect du secret médical, au seul médecin-conseil de l'organisme en charge du régime de prévoyance conventionnel.

Il peut également donner lieu à un examen médical effectué par le médecin-conseil de l'organisme en charge du régime de prévoyance conventionnel.

Le versement des indemnités journalières complémentaires peut ainsi être suspendu sur la base des conclusions du médecin-conseil rendues dans le cadre d'un examen médical.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

En cas d'épuisement des droits au maintien de salaire tels que définis dans la présente convention collective, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- en cas d'examen médical, visé aux 5<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> alinéas du présent article, entraînant la suspension des indemnités journalières complémentaires ;
- lors de la reprise du travail du salarié ;
- au décès du salarié ;
- lors de la mise en invalidité par la sécurité sociale. »

#### « Article 120.1.5

##### *Salaire de référence*

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut de base, éventuellement rétabli *pro rata temporis* en cas d'embauche ou de maladie au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'invalidité absolue et définitive, et auquel s'ajoutent les heures supplémentaires ainsi que toute majoration horaire d'origine légale ou conventionnelle. »

#### « Article 120.2

##### *Cotisations*

Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales.

Elles sont partagées entre l'employeur et le salarié selon la répartition ci-dessous.

L'affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit :

*(En pourcentage.)*

PRESTATIONS	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Décès	0,25	0,06
Rente éducation	0,1	0,02
Allocation obsèques	0,02	0,01

PRESTATIONS	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Incapacité de travail	0	0,243
Invalidité	0,327	0
Total	0,697	0,333

Les cotisations sont réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

Dans le prolongement de l'article 26 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, un complément de provisions mathématiques doit être constitué par les organismes assureurs au titre du maintien de la garantie décès et des arrêts de travail survenus au 31 décembre 2010 pour les contrats conclus avant cette date.

En cas de dénonciation du régime de prévoyance de la boulangerie industrielle ou de changement des organismes assureurs désignés avant la constitution des provisions mathématiques finançant le passif résultant de la loi portant réforme des retraites, une indemnité de résiliation est due dont le montant est égal à la différence entre le montant des provisions techniques à constituer, permettant de couvrir intégralement les engagements relatifs à la poursuite des prestations "incapacité" et "invalidité" et au maintien de la garantie décès, et le montant des provisions techniques effectivement constituées au jour de la dénonciation, et ce au titre des incapacités et invalidités en cours à la date de la dénonciation. »

#### « Article 121.1.6

##### *Salaire de référence*

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut de base, éventuellement rétabli *pro rata temporis* en cas d'embauche ou de maladie au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'invalidité absolue et définitive, et auquel s'ajoutent les heures supplémentaires ainsi que toute majoration horaire d'origine légale ou conventionnelle. »

### **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 du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

## **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° 3108

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 44. – INDUSTRIES CHIMIQUES**  
**ET CONNEXES**

---

AVENANT DU 3 DÉCEMBRE 2013  
À L'ACCORD DU 8 AVRIL 2009  
RELATIF AU PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES

NOR : ASET1450099M  
IDCC : 44

---

Il a été décidé par les signataires de l'accord portant création du PEI, signé en date du 8 avril 2009, de conclure le présent avenant afin de modifier l'article 14 de l'annexe I ainsi que les annexes II et III du PEI, en vue d'ajouter le FCPE Expansor Diversifié Solidaire comme support de placement.

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

A l'article 14 de l'annexe I intitulé « Modalités de gestion des droits attribués aux participants », est ajouté parmi les supports de placement le FCPE Expansor Diversifié Solidaire.

L'article 14 de l'annexe I est désormais rédigé comme suit :

« Cinq FCPE servent de supports aux placements dans le PEI :

- FCPE Expansor Action (ancien compartiment I) ;
- FCPE Expansor Taux (ancien compartiment III) ;
- FCPE Expansor Monétaire (ancien compartiment IV) ;
- FCPE Expansor Taux Solidaire (ancien compartiment VI) ;
- FCPE Expansor Diversifié Solidaire.

Les fonds sont gérés par la société INTER EXPANSION, société anonyme de gestion pour le compte de tiers, au capital de 9 728 000 €, dont le siège social est à Malakoff (92240), 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, et ont pour dépositaire la société INTERFI, au capital de 5 148 000 €, dont le siège social est à Malakoff (92240), 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier.

A tout moment, les salariés ou anciens salariés ont la possibilité de demander le transfert de tout ou partie des avoirs disponibles et/ou indisponibles qu'ils détiennent dans un des fonds communs de placement mentionnés ci-dessus vers un autre de ces fonds. L'opération de transfert ainsi réalisée est sans effet sur la durée de blocage et ne donne pas lieu au prélèvement de la commission de souscription prévue par les règlements de ces fonds.

Le fonctionnement des fonds est exposé dans les règlements remis, après signature par le dépositaire et la société de gestion et approbation de l'Autorité des marchés financiers, aux signataires de l'accord de PEI et tenue à la disposition de chaque salarié.

L'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE sont précisées dans leur règlement ainsi que dans leur notice d'information.

Le teneur de registre est INTER EXPANSION, dont le siège social est situé 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff.

Le teneur de comptes conservateur de parts est INTERFI, dont le siège social est situé 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff.

Les droits d'entrée sont à la charge de l'épargnant ou de l'entreprise, selon décision formalisée sur le bulletin d'adhésion et portée ainsi à la connaissance du salarié. »

## **Article 2**

Les annexes II et III du PEI sont modifiées afin de tenir compte de l'ajout du FCPE Expansor Diversifié Solidaire (voir annexes au présent avenant).

## **Article 3**

### *Dépôt et extension*

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail, auprès de la direction générale du travail et greffe du conseil des prud'hommes de Nanterre.

Il prendra effet à la date de sa signature.

Il fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Puteaux, le 3 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

UIC ;  
FNCG ;  
FNIEEC ;  
CSP ;  
FIPEC ;  
CSR ;  
FEBEA.

### **Syndicats de salariés :**

FCE CFDT ;  
FCMTE CFTC ;  
CFE-CGC chimie.

## ANNEXE II

### LISTE DES SUPPORTS D'INVESTISSEMENT DU PEI

#### Industries chimiques et critères de choix

Les supports d'investissement accessibles aux épargnants au sein du PEI des industries chimiques sont au nombre de 5, dont 2 supports solidaires conformément à la réglementation.

Ces supports sont tous à gestion socialement responsable, et labellisés par le comité intersyndical de l'épargne salariale.

Le tableau suivant présente les caractéristiques de différenciation permettant aux épargnants d'effectuer leur choix.

FCPE EXPANSOR Compartiments	CATÉGORIE	DURÉE de placement recommandée	NIVEAU de risque
Expansor Action (ancien compartiment I)	Actions zone euro	5 ans	7/7
Expansor Taux (ancien compartiment III)	Obligations zone euro	3 ans	3/7
Expansor Monétaire (ancien compartiment IV)	Monétaire	3 mois	1/7
Expansor Taux Solidaire (ancien compartiment VI)	Obligations et autres titres de créances libellées en euros	3 ans	3/7
Expansor Diversifié Solidaire	Diversifié	5 ans	5/7



## ANNEXE III

### FRAIS DES SUPPORTS D'INVESTISSEMENT DU PEI

#### **Industries chimiques**

FCPE EXPANSOR Compartiments	COMMISSION de souscription usuelle	FRAIS DE GESTION directs sur encours
Expansor Action (ancien compartiment I)	0,20 %	0,95 % hors OPCVM dont 0,007 % TTC maxi d'honoraires CAC
Expansor Taux (ancien compartiment III)	0,20 %	0,327 % hors OPCVM dont 0,007 % TTC maxi d'honoraires CAC
Expansor Monétaire (ancien compartiment IV)	0,20 %	0,327 % hors OPCVM dont 0,007 % TTC maxi d'honoraires CAC
Expansor Taux Solidaire (ancien compartiment VI)	0,20 %	0,60 % hors OPCVM dont 0,007 % TTC maxi d'honoraires CAC
Expansor Diversifié Solidaire	0,20 %	0,65 % hors OPCVM dont 0,007 % TTC maxi d'honoraires CAC

Brochure n° 3108

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 44. – INDUSTRIES CHIMIQUES**  
**ET CONNEXES**

---

AVENANT DU 3 DÉCEMBRE 2013  
À L'ACCORD DU 8 AVRIL 2009 RELATIF AU PLAN D'ÉPARGNE  
RETRAITE COLLECTIF INTERENTREPRISES

NOR : ASET1450100M  
IDCC : 44

---

Il a été décidé par les signataires de l'accord portant création du PERCOI, signé en date du 8 avril 2009 de conclure le présent avenant afin de modifier les articles 14 et 15 de l'annexe I ainsi que les annexes II et III du PERCOI, en vue d'ajouter le FCPE Expansor Diversifié Solidaire comme support de placement.

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

Suite à l'ajout du FCPE Expansor Diversifié Solidaire comme supports de placement, les articles suivants sont modifiés.

« Article 14

*Modalités de gestion des droits attribués aux participants*

Cinq FCPE servent de supports aux placements choisis dans le PERCOI :

- FCPE Expansor Action (ancien compartiment I) ;
- FCPE Expansor Taux (ancien compartiment III) ;
- FCPE Expansor Monétaire (ancien compartiment IV).

Ces trois FCPE, en mode de gestion libre et/ou pilotée :

- FCPE Expansor Taux Solidaire (ancien compartiment VI) ;
- FCPE Expansor Diversifié Solidaire.

Article 14.1

*Gestion pilotée*

Dans ce mode de gestion, le PERCOI repose sur une gestion collective entièrement pilotée définie en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge du départ à la retraite du participant.

La gestion pilotée repose sur un choix formulé par le participant d'une gestion dynamique ou prudente.

Le participant ne peut détenir des avoirs que dans un seul des deux profils de gestion pilotée profil prudent ou dynamique. Il pourra cependant changer de profil de gestion pilotée une seule fois. Ce changement de profil concerne alors tous les avoirs détenus en gestion pilotée.

Chaque année, les avoirs et les versements sont investis selon une grille d'allocation d'actifs combinant les trois FCPE (jointe en annexe IV) établie par la société de gestion, afin d'optimiser l'espérance de performance et la sécurité des placements en tenant compte de l'âge de départ à la retraite du participant.

Une fois par an, la totalité des avoirs détenus par un porteur de parts fera l'objet d'une nouvelle répartition déterminée par la grille d'allocation d'actifs mentionnée en annexe pour prendre en compte la durée restant à courir jusqu'à la date effective de son départ à la retraite. Cette opération sera réalisée sur la valeur liquidative du dernier jour de bourse du mois de septembre.

Si le salarié de 47 ans choisit le profil dynamique, son allocation d'actifs pour 100 € versés sera de 60 € sur le fonds obligataire et de 40 € sur le fonds actions.

En revanche, s'il choisit le profil prudent, l'allocation sera de 70 € sur le fonds obligataire et de 30 € sur le fonds actions.

Par ailleurs, la possibilité sera donnée à chaque participant d'adresser au teneur de comptes conservateur de parts ou au teneur de registre une demande d'ajustement de son année de départ à la retraite dans les 12 ans précédant le départ à la retraite théorique.

Le teneur de comptes conservateur de parts et/ou le teneur de registre procédera à un rééquilibrage des avoirs et effectuera, au moins une fois par an, les arbitrages nécessaires pour être en conformité avec la répartition indiquée dans la grille d'allocation sur la base des informations transmises par le teneur de registres. La société de gestion est susceptible d'apporter des adaptations à la grille d'allocation dans l'intérêt des participants, afin d'optimiser la gestion de leurs avoirs.

Le teneur de registres portera à la connaissance des participants la nouvelle grille ainsi définie qui s'appliquera à la prochaine réallocation prévue par la société de gestion.

#### Article 14.2

##### *Gestion libre*

Le mode de gestion libre permet au salarié de choisir lui-même sa propre allocation d'actifs entre les cinq FCPE.

Dans le cadre de la gestion libre, le participant peut effectuer des arbitrages à sa convenance, sans frais et à tout moment de l'année entre les cinq FCPE du PERCOI.

A défaut de choix exprimé par le participant dans son bulletin de versement, les avoirs seront investis dans le FCPE Expansor Monétaire.

#### Article 14.3

##### *Transfert gestion libre vers gestion pilotée*

Les participants pourront, à tout moment et sans limitation, transférer tout ou partie de leurs avoirs de la gestion libre vers la gestion pilotée.

#### Article 14.4

##### *Transfert gestion pilotée vers gestion libre*

Les participants pourront, à tout moment et sans limitation, transférer tout ou partie de leurs avoirs de la gestion pilotée vers la gestion libre.

#### Article 15

##### *Constitution et gestion des FCPE*

Les fonds sont gérés par la société INTER EXPANSION, société anonyme de gestion pour le compte de tiers, au capital de 9 728 000 €, dont le siège social est à Malakoff (92240), 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, et ont pour dépositaire la société INTERFI, au capital de 5 148 000 €, dont le siège social est à Malakoff (92240), 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier.

Le fonctionnement des fonds est exposé dans les règlements remis, après signature par le dépositaire et la société de gestion et approbation de l'Autorité des marchés financiers, aux signataires de l'accord de PERCOI et tenus à la disposition de chaque salarié.

L'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE sont précisées dans leur règlement ainsi que dans leur document d'information clé pour l'investisseur (DICI).

Le teneur de registre est INTER EXPANSION, dont le siège social est situé 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff.

Le teneur de comptes conservateur de parts est INTERFI, dont le siège social est situé 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff.

Les droits d'entrée sont à la charge de l'épargnant ou de l'entreprise selon la décision de celle-ci formalisée sur son bulletin d'adhésion et portée ainsi à la connaissance du salarié. »

## **Article 2**

Les annexes II et III de l'accord PERCOI sont modifiées afin de tenir compte de l'ajout du FCPE Expansor Diversifié Solidaire (voir annexes au présent avenant).

## **Article 3**

### *Dépôt et extension*

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail, auprès de la direction générale du travail et greffe du conseil des prud'hommes de Nanterre.

Il prendra effet à la date de sa signature.

Il fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Puteaux, le 3 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

UIC ;  
FNCG ;  
FNIEEC ;  
CSP ;  
FIPEC ;  
CSR ;  
FEBEA.

### **Syndicats de salariés :**

FCE CFDT ;  
FCMTE CFTC ;  
CFE-CGC chimie.

## ANNEXE II

### LISTE DES SUPPORTS D'INVESTISSEMENT DU PERCOI

#### Industries chimiques et critères de choix

Les supports d'investissement accessibles aux épargnants au sein du PERCOI des industries chimiques sont au nombre de 5, dont 2 supports solidaires conformément à la réglementation.

Ces supports sont tous à gestion socialement responsable, et labellisés par le comité intersyndical de l'épargne salariale.

Le tableau suivant présente les caractéristiques de différenciation permettant aux épargnants d'effectuer leur choix.

FCPE EXPANSOR Compartiments	CATÉGORIE	DURÉE de placement recommandée	NIVEAU de risque
Expansor Action (ancien compartiment I)	Actions zone euro	5 ans	7/7
Expansor Taux (ancien compartiment III)	Obligations zone euro	3 ans	3/7
Expansor Monétaire (ancien compartiment IV)	Monétaire	3 mois	1/7
Expansor Taux Solidaire (ancien compartiment VI)	Obligations et autres titres de créances libellées en euros	3 ans	3/7
Expansor Diversifié Solidaire	Diversifié	5 ans	5/7

## ANNEXE III

### FRAIS DES SUPPORTS D'INVESTISSEMENT DU PERCOI

#### Industries chimiques

FCPE EXPANSOR Compartiments	COMMISSION de souscription usuelle	FRAIS DE GESTION directs sur encours
Expansor Action (ancien compartiment I)	0,20 %	0,95 % hors OPCVM dont 0,007 % TTC maxi d'honoraires CAC
Expansor Taux (ancien compartiment III)	0,20 %	0,327 % hors OPCVM dont 0,007 % TTC maxi d'honoraires CAC
Expansor Monétaire (ancien compartiment IV)	0,20 %	0,327 % hors OPCVM dont 0,007 % TTC maxi d'honoraires CAC
Expansor Taux Solidaire (ancien compartiment VI)	0,20 %	0,60 % hors OPCVM dont 0,007 % TTC maxi d'honoraires CAC
Expansor Diversifié Solidaire	0,20 %	0,65 % hors OPCVM dont 0,007 % TTC maxi d'honoraires CAC

Brochure n° 3108

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 44. – INDUSTRIES CHIMIQUES**  
**ET CONNEXES**

---

**ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2013**  
**RELATIF À L'INDEMNISATION DES SALARIÉS EN ACTIVITÉ PARTIELLE**

NOR : ASET1450101M  
IDCC : 44

**PRÉAMBULE**

En matière de chômage partiel, l'accord applicable dans les industries chimiques à la date de signature du présent accord est l'accord du 29 mai 2012 portant reconduction jusqu'au 30 juin 2015 de l'accord du 10 septembre 2009 relatif à l'indemnisation du chômage partiel. L'accord du 29 mai 2012 apporte des précisions sur les conditions d'application de l'accord reconduit et sur l'information du personnel et de ses représentants.

Le dispositif de branche, issu de ces deux accords, nécessite une mise en conformité pour prendre en compte le décret n° 2013-551 du 26 juin 2013 relatif à l'activité partielle ; celui-ci ayant unifié le dispositif de chômage partiel et celui de l'activité partielle de longue durée existant auparavant. Cette adaptation est l'objet du présent accord.

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

*Conditions d'application*

Les dispositions du présent accord sont applicables aux salariés placés en position d'activité partielle après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative s'ils subissent de ce fait une perte de rémunération imputable :

- soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement ;
- soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale du travail.

Conformément à la loi, en cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement (art. L. 5122-1 du code du travail).

Sous réserve des dispositions de l'article R. 5122-8 du code du travail, l'absence de droit au bénéfice de l'allocation d'aide publique conduit au maintien de la rémunération.

**Article 2**

*Salariés bénéficiaires*

Peuvent bénéficier des dispositions du présent accord les salariés répondant aux conditions suivantes :

- ne pas avoir refusé un travail de remplacement ou une formation à rémunération équivalente ;

- dans toute la mesure du possible :
  - avoir épuisé les congés payés acquis lors de la période de référence précédente ;
  - avoir pris l'intégralité des jours de repos compensateur ou de récupération acquis ;
  - avoir pris l'intégralité des journées de réduction de temps de travail (RTT) acquises.

Peuvent également bénéficier du présent accord, sous réserve qu'ils puissent prétendre aux allocations légales, les salariés travaillant habituellement à temps partiel lorsque l'horaire de l'atelier ou du service auquel ils appartiennent est tombé au-dessous de la durée légale du travail et que leur propre horaire est par ailleurs réduit.

### **Article 3**

#### *Information et consultation des représentants du personnel*

Avant toute mesure de placement en position d'activité partielle, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés des motifs de cette mesure et consultés au sujet de son incidence sur la durée et/ou l'organisation du travail et la rémunération. Les documents adressés par l'entreprise à la DIRECCTE, y compris l'avis des représentants du personnel, sont transmis dans le même temps aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel. La réponse de l'administration leur est également communiquée.

### **Article 4**

#### *Information du personnel*

Les horaires mis en place dans le cadre du placement en activité partielle seront portés à la connaissance du personnel par voie d'affichage dans les meilleurs délais.

### **Article 5**

#### *Formation professionnelle et baisse d'activité*

La formation professionnelle est un outil essentiel pour permettre aux salariés de maintenir et de développer leurs compétences et leurs qualifications.

Les parties signataires conviennent que les périodes de baisse d'activité peuvent constituer une opportunité pour mettre en œuvre des actions de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) dans le cadre du plan de formation, des périodes de professionnalisation, du droit individuel à la formation et du congé individuel de formation.

En cas de baisse d'activité conduisant au placement en activité partielle, les entreprises veilleront à harmoniser autant que possible le mode d'activité partielle mis en œuvre par l'entreprise et le planning des actions de formation, lesquelles doivent conduire à une réelle amélioration des possibilités de maintien dans l'emploi des salariés.

### **Article 6**

#### *Formation professionnelle et activité partielle*

Les actions de formation professionnelle mentionnées aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 du code du travail, suivies pendant les périodes d'activité partielle, ouvrent droit pour les intéressés à une indemnité horaire versée par leur employeur égale à 100 % de leur rémunération antérieure.

### **Article 7**

#### *Ouverture du droit à indemnisation au titre de l'activité partielle*

Sont susceptibles d'ouvrir droit à l'indemnisation au titre de l'activité partielle, dans les conditions définies par le présent accord, les heures perdues en raison :

- de la conjoncture économique ;



- de difficultés d’approvisionnement en énergie ou en matières premières, à l’exception des difficultés d’approvisionnement résultant d’une manière quelconque d’un conflit collectif, sauf sur décision du ministre chargé de l’emploi en cas de fermeture se prolongeant plus de 3 jours ;
- de la transformation, la restructuration ou la modernisation de l’entreprise ;
- d’un sinistre n’entraînant pas suspension du contrat de travail. Pour un sinistre entraînant suspension du contrat, les salariés pourront bénéficier des allocations d’activité partielle dans les conditions prévues au présent accord, pour la période correspondant à la première quatorzaine de suspension du contrat de travail ;
- des intempéries à caractère exceptionnel ;
- de toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

## **Article 8**

### *Durée d’indemnisation au titre de l’allocation d’activité partielle*

La durée d’indemnisation au titre de l’allocation d’activité partielle est celle fixée par l’administration dans sa décision d’autorisation d’activité partielle. Elle ne peut, dans l’état actuel de la réglementation, excéder 6 mois.

Cette durée d’indemnisation peut être renouvelée parallèlement au renouvellement de l’autorisation d’activité partielle dans les conditions fixées par le décret du 26 juin 2013 (art. R. 5122-9-1 du code du travail).

## **Article 9**

### *Montant de l’indemnisation de l’activité partielle*

#### **Indemnisation horaire**

Chaque heure indemnisable au titre de l’activité partielle donne lieu au versement par l’entreprise d’une indemnité horaire égale à 50 % de la rémunération brute, telle que définie par l’article 22.7 des clauses communes de la convention collective nationale des industries chimiques, à laquelle s’ajoute 50 % du montant de l’allocation publique d’activité partielle.

Cette indemnité horaire ne peut être inférieure au minimum applicable au niveau légal et/ou réglementaire.

#### **Indemnisation mensuelle**

Au titre d’un mois déterminé, le montant total constitué par la rémunération des heures effectivement travaillées, les allocations publiques, les indemnités versées, ne saurait être inférieur à 80 % de la rémunération mensuelle brute, telle que définie à l’article 22.7 des clauses communes de la convention collective nationale des industries chimiques, correspondant à l’horaire normal de travail de l’intéressé.

Ce montant ne devra pas dépasser la rémunération mensuelle nette de l’intéressé calculée sur les deux dernières périodes normales de paie.

## **Article 10**

### *Indemnisation des salariés en forfait jours ou forfait heures sur l’année*

Les salariés dont la durée du travail est fixée par forfait en jours ou en heures sur l’année ne peuvent bénéficier de l’indemnisation au titre de l’activité partielle en cas de réduction de l’horaire de travail habituellement pratiqué dans l’établissement. Toutefois ils bénéficient de cette indemnisation en cas de fermeture totale de l’établissement ou d’une partie de l’établissement dont ils relèvent.

## **Article 11**

### *Activité partielle et congés payés*

Le calcul de la durée et de l'indemnité de congés payés n'est pas affecté par les périodes de placement en activité partielle indemnisées au titre du présent accord.

## **Article 12**

### *Activité partielle et maternité*

Le calcul des appointements à la charge de l'employeur en cas de congé de maternité, dans les conditions prévues au paragraphe 1 de l'article 24 de l'avenant n° 1, au paragraphe 1 de l'article 8 de l'avenant n° 2 et au paragraphe 1 de l'article 10 de l'avenant n° 3, n'est pas affecté par les périodes d'activité partielle indemnisées au titre du présent accord.

## **Article 13**

### *Activité partielle. – Maladie. – Accident du travail*

En cas d'absence ouvrant droit à l'indemnisation maladie ou accident du travail au cours d'une période de placement en activité partielle, le salarié reçoit une indemnité égale à celle qu'il aurait perçue pendant cette période.

## **Article 14**

### *Activité partielle et droits à participation ou intéressement*

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

## **Article 15**

### *Activité partielle et base de calcul des indemnités de rupture du contrat de travail*

L'assiette de calcul des indemnités de rupture du contrat de travail n'est pas affectée par les périodes d'activité partielle indemnisées au titre du présent accord.

## **Article 16**

### *Suivi de l'activité partielle par la CPNE*

Les parties signataires conviennent qu'un suivi de l'activité partielle dans la branche sera effectué au minimum une fois par an par la CPNE.

## **Article 17**

### *Caractère normatif*

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

## **Article 18**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur le 15 décembre 2013. A cette même date, l'accord du 29 mai 2012 cessera de s'appliquer.

## **Article 19**

### *Echéance*

Le présent accord expirera le 31 décembre 2016.

En tout état de cause, la seule survenance du terme précisé ci-dessus mettra fin, sans autre formalité de l'une ou l'autre des parties, de façon définitive, au présent accord, sans qu'il puisse être invoqué par l'une ou l'autre d'entre elles le bénéfice d'une tacite reconduction ou des dispositions de l'article L. 2222-4 du code du travail.

Les parties conviennent de se rencontrer avant l'expiration de cet accord pour faire le bilan de son application et envisager son éventuelle reconduction ou les modifications à y apporter.

## **Article 20**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé au ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès de ce même ministère.

Fait à Puteaux, le 3 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

UIC ;  
FNCG ;  
FNIEEC ;  
CSP ;  
FIPEC ;  
CSR ;  
FEBEA.

#### **Syndicats de salariés :**

FCE CFDT ;  
Fédéchimie CGT-FO ;  
FCMTE CFTC ;  
CFE-CGC chimie.

Brochure n° 3108

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 44. – INDUSTRIES CHIMIQUES**  
**ET CONNEXES**

---

**ACCORD DU 4 DÉCEMBRE 2013**  
**RELATIF À LA RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION AU FPSPP**

NOR : ASET1450096M  
IDCC : 44

Entre :  
L'UIC ;  
La FNCG ;  
La FNIEEC ;  
La CSP ;  
La FIPEC ;  
La CSR ;  
La FEBEA,

D'une part, et  
La fédéchimie CGT-FO ;  
La CFE-CGC chimie ;  
La FCMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires conviennent, pour la contribution FPSPP 2013, et uniquement pour celle-ci, conformément à la réglementation en vigueur, de substituer à la répartition selon le même pourcentage entre la professionnalisation et le plan de formation une répartition équivalente des sommes en montant, cela sans modifier pour autant le total reversé au FPSPP.

Le présent accord sera déposé au ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Puteaux, le 4 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3108

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 44. – INDUSTRIES CHIMIQUES**  
**ET CONNEXES**

ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450102M  
IDCC : 44

Entre :

L'UIC ;

La FNCG ;

La FNIEEC ;

La CSP ;

La FIPEC ;

La CSR ;

La FEBEA,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les parties signataires conviennent de déterminer la valeur du point mensuel de branche sur une base correspondant à 38 heures hebdomadaires, soit 165,23 heures par mois, et de porter cette valeur à 7,975 € au cours de l'année 2014.

Ce relèvement s'effectuera en deux étapes :

+ 0,7 % au 1<sup>er</sup> janvier, la valeur du point étant portée de 7,895 € à 7,95 € ;

+ 0,3 % au 1<sup>er</sup> juillet, la valeur du point étant portée de 7,95 € à 7,975 €.

Le barème des salaires minima est calculé pour l'avenant n° 1 suivant la formule ci-après :

$$(VP \times K) + ([225 - K] \times VP \times X)$$

Le barème proposé ne tient pas compte des majorations éventuellement dues en cas d'exécution d'heures supplémentaires.

Les parties signataires proposent aux entreprises dont la situation économique le permet de faire application, de façon anticipée, du barème des salaires minima résultant du présent accord et/ou de procéder à des augmentations sur les salaires réels allant au-delà des augmentations retenues pour les minima de branche.

## **Article 2**

Le coefficient de calcul du complément de salaire visé à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 19 avril 2006 reste fixé à 0,72 (accord du 14 décembre 2012).

## **Article 3**

La valeur du point, telle que fixée à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus, sert de base de calcul aux primes conventionnelles.

## **Article 4**

Les entreprises devront veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes et des hommes soit comparable.

## **Article 5**

Le présent accord ne remet pas en cause les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur.

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

## **Article 6**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

## **Article 7**

Le présent accord sera déposé au ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

## **Article 8**

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Puteaux, le 18 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2014

Base : 38 heures par semaine.

Valeur du point : 7,95 €.

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM (VP x coefficient)	COMPLÉMENT de salaire	TOTAL
130	1 033,50	543,78	1 577,28
140	1 113,00	486,54	1 599,54
150	1 192,50	429,30	1 621,80
160	1 272,00	372,06	1 644,06
175	1 391,25	286,20	1 677,45
190	1 510,50	200,34	1 710,84
205	1 629,75	114,48	1 744,23
225	1 788,75		1 788,75
235	1 868,25		1 868,25
250	1 987,50		1 987,50
275	2 186,25		2 186,25
300	2 385,00		2 385,00
325	2 583,75		2 583,75
360	2 862,00		2 862,00
350	2 782,50		2 782,50
400	3 180,00		3 180,00
460	3 657,00		3 657,00
480	3 816,00		3 816,00
510	4 054,50		4 054,50
550	4 372,50		4 372,50
660	5 247,00		5 247,00
770	6 121,50		6 121,50
880	6 996,00		6 996,00

## Barème des salaires minima au 1<sup>er</sup> juillet 2014

Base : 38 heures par semaine.

Valeur du point : 7,975 €.

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM (VP × coefficient)	COMPLÉMENT de salaire	TOTAL
130	1 036,75	545,49	1 582,24
140	1 116,50	488,07	1 604,57
150	1 196,25	430,65	1 626,90
160	1 276,00	373,23	1 649,23
175	1 395,63	287,10	1 682,73
190	1 515,25	200,97	1 716,22
205	1 634,88	114,84	1 749,72
225	1 794,38		1 794,38
235	1 874,13		1 874,13
250	1 993,75		1 993,75
275	2 193,13		2 193,13
300	2 392,50		2 392,50
325	2 591,88		2 591,88
360	2 871,00		2 871,00
350	2 791,25		2 791,25
400	3 190,00		3 190,00
460	3 668,50		3 668,50
480	3 828,00		3 828,00
510	4 067,25		4 067,25
550	4 386,25		4 386,25
660	5 263,50		5 263,50
770	6 140,75		6 140,75
880	7 018,00		7 018,00



**Accord interprofessionnel**

**COMMERCE**

ACCORD DU 30 OCTOBRE 2013  
RELATIF À LA LIMITATION DES OUVERTURES DES COMMERCE  
LES DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS POUR L'ANNÉE 2014  
(HAUTE-GARONNE)  
NOR : ASET1450107M

**PRÉAMBULE**

Les organisations patronales reconnaissent la représentativité syndicale auprès de leurs salariés des organisations syndicales signataires de la présente convention.

Les signataires du présent accord affirment qu'ils sont opposés à l'ouverture des magasins le dimanche et qu'il convient de respecter le repos dominical des employés du commerce.

Néanmoins, afin de satisfaire la clientèle, d'éviter une concurrence déloyale et de prendre en considération la consultation organisée par le conseil départemental du commerce, qui a recueilli l'accord des représentants des entreprises de la distribution, les signataires conviennent des dispositions suivantes.

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

A titre exceptionnel pour l'année 2014, les commerces de la Haute-Garonne qui en feront la demande au maire de leur commune, telle que prévue par l'article L. 3132-26 du code du travail, auront la possibilité d'ouvrir les dimanches 14 et 21 décembre 2014.

A condition :

- de ne faire appel qu'au volontariat ;
- de respecter les amplitudes d'ouvertures suivantes pour ces dimanches : de 9 heures à 20 heures ou 10 heures d'amplitude maximum, sans ouvrir au-delà de 20 heures ;
- d'appliquer l'interruption habituelle pour le déjeuner, qui sera de 30 minutes au minimum ;
- de fermer tous les jours fériés légaux d'ici à la fin de 2014 sauf le jeudi 8 Mai (victoire de 1945), le jeudi 29 mai (Ascension) et le samedi 1<sup>er</sup> novembre (Toussaint), qui pourront être ouverts.

Ces possibilités d'ouverture excluent tous les autres dimanches d'ici à la fin de l'année.

**Article 2**

Les apprentis ne pourront pas travailler ces journées d'ouvertures exceptionnelles.

**Article 3**

Aucune pression, aucune sanction, ne pourra être exercée ou prise à l'encontre des salariés qui refuseront de travailler les dimanches 14 et 21 décembre 2014.

#### **Article 4**

Les heures de travail effectuées ces dimanches seront rémunérées selon un taux horaire égal au double du taux horaire habituel.

#### **Article 5**

Les dispositions du code du travail concernant notamment l'interruption du travail à l'occasion du repas ou l'amplitude de la durée du travail seront naturellement applicables. Notamment l'interruption pour le déjeuner citée à l'article 1<sup>er</sup> ne dépassera pas 2 heures.

L'amplitude d'ouverture citée à l'article 1<sup>er</sup> ne saurait faire échec aux règles applicables spécifiquement à chaque établissement, suivant accord de branche ou convention collective propre à chaque entreprise, en matière de durée et d'amplitude journalière de travail de leurs salariés.

#### **Article 6**

Un repos compensateur, égal à la durée du travail effectuée ces dimanches, devra être obligatoirement donné au salarié concerné, à sa demande, soit dans la semaine suivant l'ouverture, soit avant le 15 février 2015 pour l'année 2014.

Pour cela, l'employeur devra afficher dans son établissement, suivant l'accord de branche ou la convention collective propre à chaque entreprise, les modalités de prise du repos compensateur, en communiquer le double aux services de la DIRECCTE, UT de la Haute-Garonne, qui en contrôleront le respect.

Ce repos compensateur constituera donc un droit à congé rémunéré (application de l'article L. 3132-27 du code du travail).

#### **Article 7**

Ces dispositions sont également applicables au personnel d'encadrement.

#### **Article 8**

En ce qui concerne la rémunération, le repos compensateur et plus généralement toutes les dispositions concernant les relations du travail dans l'entreprise, cet accord ne se substitue pas aux accords d'entreprise ou conventionnels plus favorables.

#### **Article 9**

Ces dispositions ne concernent pas les entreprises qui n'emploient pas de salariés.

#### **Articles 10**

En cas de non-respect du présent accord, les organisations syndicales signataires pourront se constituer partie civile à l'encontre des contrevenants.

#### **Article 11**

Les parties signataires conviennent de se rencontrer, sous l'égide du directeur régional adjoint de la DIRECCTE, responsable de l'unité territoriale de la Haute-Garonne, avant le 1<sup>er</sup> mai 2015 afin de faire le point sur la bonne application de l'accord 2014.

#### **CONCLUSION**

Les signataires du présent accord :

Considèrent que cet accord améliore les dispositions du code du travail.

Affirment, à nouveau, le caractère volontaire de la participation des salariés à l'activité des deux dimanches définis en 2014.

Demandent aux consommateurs de prendre conscience du respect des conditions de travail des salariés, du respect de leur repos dominical et de leur vie familiale.

Demandent aux maires du département de la Haute-Garonne de respecter les dispositions du présent accord et d'en assurer l'affichage en mairie.

Prient instamment monsieur le préfet de la Haute-Garonne de prendre toutes les dispositions réglementaires permettant l'application intégrale du présent accord.

Fait à Toulouse, le 30 octobre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

CGPME ;

UPA ;

MEDEF ;

CDC.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UD FO Haute-Garonne.

Brochure n° 3244

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1505. – COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS  
ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS**

AVENANT N° 115 DU 16 DÉCEMBRE 2013

RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1450127M

IDCC : 1505

**PRÉAMBULE**

Le contrat de génération à vocation à faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, à favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et par ailleurs, à assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Il est constitué d'un binôme entre :

- un jeune âgé de moins de 26 ans (ou moins de 30 ans s'il s'agit d'un travailleur handicapé), embauché en CDI ;
- un senior d'au moins 57 ans (ou d'au moins 55 ans au moment de son embauche, ou d'au moins 55 ans s'il est reconnu travailleur handicapé) en CDI pendant la durée de l'aide ou jusqu'au départ en retraite.

La formation de ce binôme permet aux entreprises comprenant entre 50 et moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés de bénéficier d'une aide de 4 000 € par an, pendant 3 ans, sous réserve, notamment, d'être couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe, d'un plan d'action, ou par un accord de branche étendu.

Si elle est uniquement couverte par un accord de branche, l'entreprise doit, préalablement au dépôt de la demande d'aide, établir un diagnostic sur l'emploi des salariés jeunes et des salariés âgés dans l'entreprise (art. L. 5121-10 du code du travail et D. 5121-27 du décret).

Le contrat de génération représente pour les partenaires sociaux une occasion d'anticiper les besoins en compétences dans la branche et d'adopter des mesures effectives en matière de gestion des âges.

Les orientations prises pourront également contribuer à pallier le déficit d'attractivité des métiers de la branche, en particulier à l'égard des jeunes. Ces derniers, intégrés dans un véritable parcours de formation professionnelle et pris en charge notamment par des salariés âgés expérimentés dans le cadre d'une véritable coopération intergénérationnelle, auront toutes les chances de s'insérer durablement dans la branche.

Le présent accord est pris en application de la loi n° 2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013 portant création du contrat de génération, qui reprend les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération.

Il s'inscrit dans la droite ligne des orientations adoptées par la branche en matière d'emploi des seniors, d'égalité professionnelle entre femmes et hommes, et de formation professionnelle.

Il fait suite aux accords conclus entre les parties signataires relatifs :

- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 9 juillet 2010 ;
- à l'emploi des seniors du 25 novembre 2009.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988.

A compter de son extension, il permettra à toutes les entreprises de 50 à moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, et n'ayant pas conclu d'accord ou établi de plan d'action, de bénéficier de l'aide de l'Etat prévue à l'article L. 5121-17 du code du travail.

Il est rappelé que l'entreprise concernée devra avoir déposé un diagnostic de la situation de l'emploi des jeunes et des seniors en son sein, auprès des services de la DIRECCTE.

## **Article 2**

### *Diagnostic préalable*

Le diagnostic s'appuie sur le rapport de branche de 2008, les données de la DARES (portraits statistiques des principales conventions collectives de branche de 2009 et 2010), ainsi que sur les données DADS traitées par AG2R-La Mondiale, organisme assureur du régime de prévoyance et de complémentaire santé et AGEFOS PME, OPCA de la branche.

Ce diagnostic fait apparaître qu'un effort d'embauche et de maintien en CDI doit être fait en direction des jeunes de moins de 30 ans et des salariés âgés de 50 ans et plus.

## **Article 3**

### *Tranches d'âge concernées*

Compte tenu des éléments révélés par le diagnostic préalable, et en adéquation avec les orientations prises depuis 2009, les partenaires sociaux décident que les actions prévues dans le présent accord seront orientées vers les jeunes de moins de 30 ans et les salariés de 50 ans et plus.

Les engagements du présent accord concerneront ainsi :

- les jeunes de moins de 30 ans en CDI avec une attention particulière portée aux jeunes de moins de 26 ans et aux jeunes les moins qualifiés ;
- les salariés de 50 ans et plus.

## **Article 4**

### *Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes*

#### **4.1. Objectifs de recrutement en CDI**

Les partenaires sociaux se fixent un objectif de 3 000 jeunes de moins de 30 ans embauchés en CDI de 2014 à 2017.

Cet objectif sera revu en fonction des données des rapports de branche et de l'évolution de l'activité économique des entreprises de la branche.

#### **4.2. Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise**

Pour rendre la branche plus attractive, les partenaires sociaux s'engagent à accompagner les entreprises dans leur communication sur les métiers de la branche.

Ils invitent ces dernières à se rapprocher de Pôle emploi et des établissements d'enseignement dans le cadre de partenariats.

Ces partenariats peuvent se concrétiser sous forme de participation des salariés à la communication sur le secteur dans les établissements de formation, ou encore de journées portes ouvertes. Les entreprises veilleront alors à respecter les temps de travail et de repos des salariés concernés.

La branche s'attachera à informer les jeunes sur les métiers qui la composent, par l'intermédiaire de l'observatoire des métiers et d'AGEFOS PME, afin de les aider à construire leur projet professionnel.

#### 4.2.1. Parcours d'accueil

Lors de son entrée dans l'entreprise, l'employeur devra informer le jeune embauché des textes conventionnels applicables dans l'entreprise (ou l'établissement).

Dès la première semaine de son arrivée, les jeunes embauchés auront droit, notamment, à une visite des locaux, ainsi qu'à la présentation de leur future équipe, de l'activité, des outils de travail et du fonctionnement de l'entreprise.

Un entretien de suivi sera organisé, en présence du responsable hiérarchique ou du référent du jeune au plus tard à la fin du premier mois d'exécution du contrat de travail puis au bout de 6 mois de présence dans l'entreprise. Il portera sur l'intégration du jeune et sera l'occasion de déterminer quelles actions seront utiles à l'acquisition ou au perfectionnement de ses compétences.

Les modalités de mise en œuvre du parcours d'accueil et de l'entretien de suivi sont déterminées au niveau de chaque entreprise.

#### 4.2.2. Désignation d'un référent

Les entreprises devront désigner, sur la base du volontariat, un salarié référent qui accueillera et accompagnera le jeune recruté dans l'entreprise.

Il devra notamment répondre aux interrogations du jeune embauché sur son poste, son environnement de travail, le fonctionnement de l'entreprise.

Il pourra être choisi en fonction, notamment, de ses qualités relationnelles et de sa connaissance de l'entreprise.

L'employeur devra mettre à disposition du référent tout moyen utile à l'accompagnement du jeune recruté. Le référent disposera du temps nécessaire à l'accueil de ce dernier. Ce temps sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

L'employeur devra rechercher un aménagement de la charge de travail du référent, afin de lui permettre d'accomplir sa mission d'accompagnement.

Les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises réservent une part de leur plan de formation aux référents.

#### 4.2.3. Accès préférentiel au plan de formation

Comme pour les référents et les salariés âgés, il est souhaitable que les jeunes embauchés de moins de 30 ans se voient réserver une part du plan de formation de l'entreprise. Cette part sera déterminée notamment au regard des résultats de l'entretien de suivi.

### Article 5

#### *Perspectives de développement de l'alternance, conditions de recours aux stages, et modalités d'accueil des alternants et des stagiaires*

La formation professionnelle étant cruciale pour l'insertion professionnelle des jeunes, les partenaires sociaux souhaitent favoriser le développement des formations en alternance et des stages.

### 5.1. Evolution des contrats en alternance

L'alternance constitue un moyen efficace d'adapter les compétences des jeunes aux besoins des entreprises et de les aider à s'intégrer à l'entreprise.

Selon la DARES, les jeunes de moins de 26 ans représentaient, en 2012, 33 % des effectifs de la branche et 93 % des salariés sous contrat de professionnalisation.

Par ailleurs, le taux de salariés en apprentissage était de 4 % en 2009 et 2010, toujours d'après la DARES. Ce taux a augmenté de 2 % depuis 2008, selon le rapport de branche de la même année.

Partant de ces constats, les partenaires sociaux invitent les entreprises à intensifier leur recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation, notamment en direction des jeunes les moins qualifiés.

La branche se fixe pour objectif à l'horizon 2017 de former en alternance 10 000 jeunes de moins de 30 ans.

Les salariés en alternance bénéficient du parcours d'accueil, comme les jeunes embauchés. Le rôle du référent est alors assuré par le maître d'apprentissage ou le tuteur.

### 5.2. Recours aux stages

Il est rappelé, conformément à l'article L. 612-8 du code de l'éducation, que les stages sont intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire. Ils ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise. Le stage fait l'objet d'une convention signée par le stagiaire, son établissement d'enseignement et l'entreprise.

La charte des stages étudiants en entreprise, signée par les trois parties précitées, doit être jointe à cette convention.

### 5.3. Modalités d'accueil des stagiaires

Les salariés en alternance bénéficieront du parcours d'accueil, comme les jeunes embauchés.

Le rôle de référent sera assuré par le maître de stage.

## Article 6

### *Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés*

#### 6.1. Objectifs chiffrés d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

La part des salariés de 50 ans et plus ne cesse d'augmenter, passant de 17,8 % en 2010 à 18,36 % en 2012.

L'allongement de la durée d'assurance pour bénéficier d'une retraite à taux plein et la hausse de l'âge légal de départ à la retraite risquent d'accroître ce phénomène.

Les partenaires sociaux conviennent d'un objectif de maintien dans l'emploi des 50 ans et plus de 20 % en 2017.

Ils s'engagent par ailleurs à un accroissement de la part des embauches en CDI des salariés de 50 ans et plus de 2 % par an pendant 3 ans.

#### 6.2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche de plus de 50 salariés à mettre en place l'entretien professionnel de seconde partie de carrière.

Cet entretien peut avoir lieu dans le cadre de l'entretien annuel lorsque ce dernier est mis en œuvre dans les entreprises concernées.

Ces entretiens concernent les salariés à partir de leur 45<sup>e</sup> anniversaire et ensuite tous les 3 ans.

Ils sont menés par le responsable hiérarchique du salarié concerné.

Les instances représentatives du personnel de l'entreprise sont informées sur les modalités de mise en œuvre de ces entretiens.

Ces entretiens ont pour principal but de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés éligibles à ce dispositif.

Ils doivent, en fonction de la situation de l'entreprise comme de celle du salarié, prendre en compte :

- les conditions de la poursuite de l'activité du salarié dans le poste occupé ;
- l'anticipation et l'évolution de la carrière du salarié concerné dans l'entreprise ou le groupe et éventuellement, à l'extérieur de l'entreprise, notamment en privilégiant le départ en formation du salarié ;
- l'amélioration des conditions de travail du salarié ;
- la prévention des situations de pénibilité en évoquant notamment un aménagement des horaires, le temps partiel, la prise en compte de la santé au travail ;
- l'aménagement des fins de carrière et la transition entre vie active et retraite ;
- la transmission des savoirs et des compétences, notamment par le développement du tutorat.

Les conclusions de l'entretien peuvent faire l'objet d'un compte rendu signé des deux parties.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche concernées par le présent accord d'effectuer au moins un entretien de seconde partie de carrière pour chaque salarié concerné au cours des 3 années de validité du présent accord.

Cet entretien peut constituer une occasion d'étudier le souhait et la capacité du salarié à exercer des activités tutorales, afin de transmettre ses connaissances et compétences, capitalisées tout au long de son expérience.

### 6.3. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

La formation tout au long de la vie constitue un élément fondamental du parcours professionnel du salarié.

Il est rappelé que, quel que soit son âge, tout salarié doit pouvoir accéder à la formation.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche du champ du présent accord, dans le cadre des entretiens de seconde partie de carrière, de favoriser une priorité au départ en formation des salariés de 50 ans et plus, notamment :

- dans le cadre du droit individuel de formation (futur compte personnel de formation) ;
- dans le cadre des périodes de professionnalisation ;
- dans le cadre de bilan de compétences.

Afin de faciliter l'évolution professionnelle et permettre ainsi le maintien dans l'emploi des salariés âgés, les demandes d'utilisation du droit individuel à la formation (DIF) (futur compte personnel de formation) présentées par le salarié âgé de 50 ans et plus bénéficieront d'une priorité d'examen.

Les partenaires sociaux demandent que la section paritaire de la branche réserve chaque année une enveloppe financière spécifique permettant la prise en charge prioritaire des formations pour les salariés de 50 ans et plus.

Les partenaires sociaux souhaitent également que les entreprises réservent une part de leur plan de formation aux salariés âgés de 50 ans et plus, et ce notamment pour des actions d'adaptation.

Cette part est fixée à 10 % du coût total des actions de formation inscrites dans le plan de formation annuel de l'entreprise.



Les partenaires sociaux recueilleront annuellement, auprès de l'OPCA de branche, le nombre de salariés âgés de 50 ans et plus ayant suivi une formation l'année précédente.

De même, le développement de la validation des acquis de l'expérience constitue une priorité pour les partenaires sociaux.

Dans ce cadre, ils s'engagent à favoriser le développement de la VAE dans les entreprises de la branche concernées par le présent accord et fixent à 5 % la part des salariés des entreprises de la branche 50 ans et plus qui devront avoir eu accès à une démarche de VAE dans les 3 ans à compter de l'extension du présent accord.

Les partenaires sociaux se fixent comme objectif de voir 20 % des salariés de 50 ans et plus bénéficier d'au moins d'une action de formation.

#### 6.4. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

La fin de carrière professionnelle doit être l'opportunité de relever les souhaits du salarié âgé en matière de poursuite d'activité, de départ ou de mise en retraite, notamment assorti d'une reconversion vers toute autre activité.

##### 6.4.1. Adaptation des fonctions

Les conditions d'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus doivent tenir compte des contraintes particulières liées aux métiers de la branche.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux réaffirment l'importance de la politique de prévention mise en œuvre dans la branche.

Par ailleurs, dans le cadre de l'entretien de seconde partie de carrière, la poursuite de l'activité sur le poste occupé doit être combinée d'une analyse des contraintes éventuelles physiques du poste, en tenant compte des éventuelles remarques du médecin du travail.

Un ergonome pourra être associé à cette démarche.

##### 6.4.2. Aménagement du temps de travail et recours au travail à temps partiel

Doit être étudiée par l'employeur la possibilité pour le salarié âgé de 50 ans et plus de poursuivre son activité dans le cadre d'une réduction du temps de travail :

- soit par le passage à une activité de travail à temps partiel, si le salarié en fait la demande ;
- soit par le cumul d'une fonction tutorale et professionnelle, si le salarié souhaite poursuivre son activité à temps plein.

##### 6.4.3. Accompagnement professionnel

Les entreprises de la branche professionnelle sont invitées à procéder à l'information des salariés de 50 ans et plus sur les dispositifs de retraite existants et en particulier sur les possibilités de cumul d'une activité et d'une pension de retraite.

De même, les partenaires sociaux demandent aux entreprises de favoriser :

- l'accompagnement des salariés dans le cadre d'une création ou d'une reprise d'entreprise ;
- l'accompagnement des salariés dans le cadre d'une reprise d'activité salariée ou d'une retraite progressive.

##### 6.4.4. Congé de fin de carrière

Conformément aux dispositions légales, le dispositif du compte épargne-temps, lorsqu'il existe au sein de l'entreprise, peut être utilisé par les salariés âgés comme congé de fin de carrière.

Dans ce cas d'utilisation, les droits du salarié concerné seront majorés selon les dispositions ci-dessous par l'entreprise, et ce exclusivement en temps, sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable :

- de 5 % pour un congé compris entre 3 et 6 mois ;
- de 10 % pour un congé supérieur à 6 mois.

## **Article 7**

### *Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité*

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de la branche de plus de 50 salariés de développer des actions partenariales avec des organismes tels que les CARSAT (et CRAM pour l'Île-de-France), les ARACT, la médecine du travail ou le CHSCT de l'entreprise s'il existe afin de renforcer les actions de prévention des risques professionnels tels qu'ils peuvent avoir été identifiés dans les entreprises ainsi que les risques d'usure professionnelle.

En cas d'incapacité d'un senior à occuper son poste, médicalement constatée par le médecin du travail, l'employeur doit rechercher en priorité les possibilités permettant son reclassement dans un poste équivalent.

En cas de proposition de l'employeur d'un reclassement dans un poste de qualification inférieure, le senior bénéficie, en cas d'acceptation écrite, d'une garantie de rémunération ainsi définie :

- 100 % du salaire mensuel brut antérieur pendant les 3 premiers mois ;
- 80 % du différentiel entre le salaire mensuel brut antérieur et le nouveau salaire mensuel brut proposé du 4<sup>e</sup> au 9<sup>e</sup> mois inclus ;
- 60 % du différentiel du 10<sup>e</sup> au 12<sup>e</sup> mois inclus.

Dans le cadre de leurs démarches d'évaluation des risques professionnels et de prévention de la pénibilité, les entreprises sont incitées à tenir compte du facteur âge, et à déterminer quelle mesure celui-ci constitue un facteur nécessitant l'adoption de mesures spécifiques.

Enfin, les partenaires sociaux ont engagé des travaux sur la prévention des risques et ont axé leurs réflexions sur les troubles musculo-squelettiques.

Dès 2014, une vaste enquête épidémiologique sera menée auprès des salariés et des employeurs.

L'analyse des résultats de cette enquête servira de base à une réflexion sur de futures actions de prévention.

## **Article 8**

### *Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat*

Les parties signataires considèrent que la transmission des compétences par les salariés âgés tout au long de leur vie professionnelle constitue un axe privilégié, compte tenu de leur expérience, de leur savoir-faire et de leur connaissance de l'entreprise.

La transmission des savoirs est favorisée par la constitution d'équipes mixtes qui tiennent compte des expertises et des expériences professionnelles.

Les entreprises de la branche s'engagent à favoriser la transmission des savoirs et des savoir-faire en développant l'action du tutorat.

Les missions d'accueil, d'accompagnement ou de parrainage des salariés nouvellement recrutés par les entreprises concernées par le présent accord devront être proposées en priorité aux salariés âgés de 50 ans et plus.

Ainsi, dans le cadre d'une constitution de jurys d'examen, notamment, dans le cadre d'une démarche de type VAE, d'une commission d'évaluation de certificat de qualification professionnelle ou du concours « Un des meilleurs ouvriers de France », les salariés âgés de 50 ans et plus, s'ils répondent aux critères d'expérience requis pour être jury d'examen et dès lors qu'ils sont volontaires, devront être sollicités en priorité.

Par ailleurs, la branche professionnelle a initié une rénovation des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Dans ce cadre, elle met en place un parcours de professionnalisation décliné en trois niveaux :

- la découverte des métiers ;
- l'acquisition du métier ;
- l'acquisition de compétences en management/gestion.

La notion de parcours fait apparaître une nécessité de transmettre le savoir, le savoir-faire, le savoir-être et le savoir « faire faire » capitalisés par les salariés âgés au cours de leurs expériences professionnelles.

Le parcours de professionnalisation a notamment pour finalité de fidéliser au sein de la branche des professionnels aguerris, susceptibles de reprendre des commerces.

La branche a pour spécificité d'avoir instauré un tutorat, obligatoire dès le démarrage d'une formation en alternance menant à un CQP.

Enfin, dans les organismes de formation habilités par la CPNE, il est fait appel à des professionnels formés à la pédagogie pour transmettre les savoirs et compétences nécessaires à l'exercice de leurs métiers.

## **Article 9**

### *Actions pour aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges*

Pour accéder directement à l'aide de 4 000 € par an pendant 3 ans versée dans le cadre du contrat de génération, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés relevant d'une branche signataire du présent accord devront transmettre un diagnostic sur l'emploi des salariés jeunes et des salariés âgés dans l'entreprise à l'administration dans le cadre de leur demande d'aide.

Afin d'aider ces entreprises à mettre en place une gestion active des âges, les parties au présent accord communiqueront sur les outils existants.

L'observatoire des métiers de la branche s'attachera à recenser et diffuser les bonnes pratiques des entreprises en matière de recrutement des jeunes, d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, de coopération intergénérationnelle et de transmission des compétences.

Les partenaires sociaux informeront salariés et entreprises sur l'analyse effectuée par l'observatoire des métiers.

Dans le cadre des communications sur les outils de gestion des âges et sur les résultats du recensement des bonnes pratiques, les partenaires sociaux veilleront à attirer l'attention des entreprises sur les problématiques d'égalité professionnelle entre femmes et hommes, de mixité dans les emplois, et plus généralement, d'égal accès à l'emploi et à la formation.

A cet égard, il est rappelé, conformément à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 9 juillet 2010, que les entreprises devront veiller à créer des outils de communication, internes et externes, adaptés à leurs caractéristiques et destinés à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux souhaitent également que ce sujet puisse être évoqué notamment lors des journées d'intégration de nouveaux salariés ou dans le cadre du site internet/intranet de l'entreprise.

## **Article 10**

### *Calendrier prévisionnel (en annexe)*

Les engagements pris dans le présent accord font l'objet d'un calendrier prévisionnel, annexé audit accord.

## **Article 11**

### *Modalités de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord*

Les partenaires sociaux se réuniront une fois par an pour faire le point sur les avancées faites sur les engagements pris.

Ils demanderont à cet effet une transmission des données relatives à l'emploi des salariés âgés et des jeunes à l'AG2R-La Mondiale, AGEFOS PME et solliciteront l'observatoire des métiers.

## **Article 12**

### *Publicité*

Les partenaires sociaux informeront les entreprises et leurs salariés de la conclusion du présent accord et de son extension.

## **Article 13**

### *Dépôt. – Effet. – Extension*

Le présent accord est conclu pour 3 ans.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, son extension.

Le présent accord est applicable à compter du premier mois suivant sa publication au *Journal officiel*.

La FNDPL est chargée des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 16 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FNDPL ;

UNFD ;

FNDE.

### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT.

## ANNEXE

### CALENDRIER PRÉVISIONNEL DES ACTIONS PRÉVUES DANS L'AVENANT N° 115 RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT DE GÉNÉRATION

ACTION ENVISAGÉE	ÉCHÉANCE	MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION de leur réalisation
Embauche de 3 000 jeunes en CDI	2017	Rapport de branche
Information des jeunes sur les métiers, la branche	Courant 2014	Retour par l'observatoire des métiers et l'AGEFOS (bilan annuel)
Formation en alternance de 3 000 jeunes	2017	Retour AGEFOS (bilan annuel)
Hausse de 2 % des embauches de salariés âgés de plus de 50 ans	Annuel, pendant 3 ans	Retour par l'institution de prévoyance
Entretien professionnel de seconde partie de carrière	Immédiat	Enquêtes auprès des entreprises
Priorité d'examen de demande de DIF par les salariés de plus de 50 ans	Immédiat	Retour AGEFOS (bilan annuel)
Enveloppe financière spécifique pour prise en charge prioritaire des formations des 50 ans et plus	Immédiat	Retour AGEFOS (bilan annuel)
Accès de 5 % des salariés de 50 ans et plus à une démarche VAE	2017	Retour AGEFOS
Au moins une action de formation pour 30 % des salariés âgés de 50 ans et plus	Immédiat	Retour AGEFOS
Mise en place du passeport formation (modèle)	Immédiat	Enquêtes auprès des entreprises
Garantie de rémunération en cas de reclassement du salarié de 50 ans et plus dans un poste de qualification inférieure	Immédiat	Enquêtes auprès des entreprises
Utilisation du CET pour le congé de fin de carrière des salariés de 50 ans et plus	Immédiat	Enquêtes auprès des entreprises
Action contre les troubles musculo-squelettiques	2014-2015	Suivi dans le cadre du comité d'experts
Proposition en priorité aux salariés de 50 ans et plus de missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage des nouveaux embauchés	Immédiat	Enquêtes auprès des entreprises
Proposition en priorité aux salariés de 50 ans et plus d'être jury d'examen	Immédiat	Analyse résultats des CQP
Parcours professionnel (rénovation CQP)	2014	Analyse résultats des CQP
Tutorat	Déjà actif – à pérenniser	Retour AGEFOS (bilan annuel)

ACTION ENVISAGÉE	ÉCHÉANCE	MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION de leur réalisation
Professionnels formateurs dans les organismes de formation	Déjà actif – à pérenniser	Analyse formation dans la branche
Communication d'outils pour le diagnostic préalable	Deuxième trimestre 2014	
Communication des bonnes pratiques	2014	Retour de l'observatoire des métiers à la CNN

Brochure n° 3065

**Convention collective nationale**

**IDCC : 675. – MAISONS À SUCCURSALES DE VENTE  
AU DÉTAIL D'HABILLEMENT**

---

ACCORD DU 20 NOVEMBRE 2013

PORTANT CRÉATION DE LA COMMISSION PARITAIRE  
NATIONALE DE VALIDATION

NOR : ASET1450111M

IDCC : 675

**PRÉAMBULE**

Le présent accord a pour objet de déterminer les missions, l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire nationale de validation des accords conclus par les entreprises couvertes par la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (brochure 3065, IDCC 675) et dépourvues de délégué syndical.

**I. – MISSIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE VALIDATION**

La commission paritaire nationale de validation a pour mission de valider les accords collectifs conclus avec les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical, conformément aux dispositions légales en vigueur.

La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles de branche applicables.

En aucun cas la commission ne peut exercer de contrôle d'opportunité direct ou indirect de l'accord.

**II. – ORGANISATION DE LA COMMISSION**

*a) Composition*

La commission comprend un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Ses membres sont choisis parmi ceux de la commission paritaire de branche.

Tout membre empêché de participer à une réunion de la commission peut se faire représenter par un membre appartenant au même collège auquel il donne pouvoir à cet effet.

#### *b) Présidence*

Les réunions de la commission sont présidées alternativement chaque année par un représentant de l'un ou l'autre collège, désigné par son collège. La vice-présidence est assurée par un représentant issu de l'autre collège.

Le président assisté du vice-président assure la préparation et la bonne tenue des réunions.

#### *c) Secrétariat*

La commission est domiciliée au siège de la fédération des enseignes de l'habillement (FEH), qui en assure le secrétariat et qui est habilitée, à ce titre, à facturer des frais de dossier évalués sur une base forfaitaire. Elle reçoit notamment les dossiers de la part des entreprises qui saisissent la commission paritaire nationale de validation, les transmet aux membres de cette instance puis notifie les décisions de cette dernière dans les conditions prévues à l'accord du 12 juillet 2010 relatif au dialogue social.

### III. – FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION

#### *a) Réunions de la commission*

La commission se réunit si des accords entrant dans son champ de compétences (défini en préambule et au point 1) lui sont soumis, aux mêmes dates que la commission paritaire de branche.

A défaut de réunion de la commission paritaire de branche pendant plus de 2 mois, la commission paritaire de validation se réunit exceptionnellement si des accords entrant dans son champ de compétences (défini en préambule et au point 1) lui sont soumis.

#### *b) Saisine*

La saisine de la commission paritaire nationale de validation se caractérise par l'envoi à son secrétariat par lettre recommandée avec avis de réception d'un dossier comportant l'intégralité des éléments suivants :

- une copie de l'information préalable, prévue par le code du travail, adressée par lettre recommandée avec avis de réception par l'employeur au siège national de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche, de sa décision d'engager des négociations collectives ;
- un exemplaire original de l'accord soumis à validation en version papier et un exemplaire en version numérique conclu par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
- une attestation de l'employeur certifiant la qualité de représentants du personnel des signataires de l'accord et l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement à la date de signature de l'accord ;
- une copie du courrier d'invitation des organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral et une copie du justificatif de remise de ce dernier à son destinataire ;
- une copie des formulaires Cerfa de procès-verbal des dernières élections professionnelles organisées dans l'entreprise (1<sup>er</sup> et éventuel 2<sup>e</sup> tour) ;
- une attestation de l'employeur mentionnant les effectifs de l'entreprise à la date de signature de l'accord suivant les règles de calcul fixées à l'article L. 1111-2 du code du travail.
- un extrait K-*bis* de l'entreprise de moins de 3 mois.

A défaut, le demandeur sera invité à compléter son dossier pour que soit caractérisée la saisine.

#### *c) Décisions de la commission*

Les décisions de la commission paritaire nationale de validation doivent être adoptées à la majorité des voix des membres présents ou représentés et signées par le président et le vice-président de la commission paritaire de validation.



La commission paritaire nationale de validation ne pourra valablement délibérer sur la validité des accords que si au moins trois de ses membres sont présents ou représentés dans chacun des collèges.

Une délibération ne peut être adoptée qu'avec un nombre de membres présents ou représentés identique dans chaque collège.

Les décisions de rejet sont motivées ; les accords faisant l'objet d'une décision de rejet sont réputés non écrits.

A défaut de réponse de la commission paritaire nationale de validation dans un délai de 4 mois à compter de l'avis de réception de l'accord, ce dernier est présumé valide.

#### IV. – DISPOSITIONS FINALES

##### a) Portée de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa signature, il devra donc être révisé au fur et à mesure des évolutions de celles-ci.

Date d'application :

Ces dispositions sont applicables pendant une durée de 1 an à l'issue du délai d'opposition avec effet au premier jour du mois suivant le mois de la date de dépôt du présent accord.

Les parties signataires conviennent de se réunir 3 mois avant l'échéance de cet accord afin d'en dresser le bilan d'application, d'y apporter d'éventuelles modifications, et de décider ou non de sa reconduction.

A défaut de volonté explicite de la part des parties signataires de conserver la commission paritaire nationale de validation, cette dernière sera automatiquement dissoute à la date d'expiration du présent accord.

#### V. – PUBLICITÉ ET EXTENSION

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 20 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

##### **Organisation patronale :**

FEH.

##### **Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC.

Brochure n° 3330

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2526. – ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES**  
**DE L'HABITAT SOCIAL**

---

AVENANT N° 12 DU 14 NOVEMBRE 2013

RELATIF AU TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450128M  
IDCC : 2526

---

PRÉAMBULE

Le nombre de salariés de la branche des organisations professionnelles de l'habitat social occupant un emploi à temps partiel est inférieur à 1/3. La branche n'est donc pas tenue de négocier sur la question du travail à temps partiel à la suite de la promulgation de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Toutefois, les partenaires sociaux ont fait le choix d'entamer une négociation afin d'adapter les conditions d'emploi des salariés à temps partiel aux spécificités de l'activité des entreprises de la branche.

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

*Objet et champ d'application*

Le présent accord a pour objet de modifier les conditions d'exercice du travail à temps partiel au sein de la branche des organisations professionnelles de l'habitat social à la suite de l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

A ce titre, l'article 3.4 « Contrat de travail à temps partiel » de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social est remplacé par :

« Les entreprises peuvent mettre en place des horaires de travail à temps partiel dans les conditions prévues aux articles L. 3123-14 et suivants du code du travail.

La durée de travail prévue par le contrat de travail du salarié à temps partiel peut être temporairement augmentée. Cette augmentation devra être formalisée dans un avenant au contrat de travail.

Les heures de travail réalisées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux horaire habituel. Les heures complémentaires éventuellement accomplies au-delà de la durée fixée par cet avenant donnent lieu à une majoration de 25 %.

Le nombre maximum d'avenants relatifs au complément d'heures par an par salarié est fixé à 8, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, pour lequel le nombre d'avenants n'est pas limité.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent bénéficier de ces avenants doivent l'indiquer à leur employeur au moment de leur embauche ou à tout moment au cours de la relation contractuelle.

Ils pourront alors se voir proposer un avenant de complément d'heures, en fonction des besoins de l'entreprise. »

## **Article 2**

### *Maintien des autres clauses*

Toutes les autres dispositions de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social restent inchangées.

## **Article 3**

### *Publicité*

Le présent accord fera l'objet d'un certain nombre de publicités à la diligence du collègue employeurs :

- un exemplaire original dûment signé de toutes les parties sera notifié à chaque organisation syndicale représentative ;
- un exemplaire sera déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ;
- deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, seront déposés auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 14 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

USH ;  
FNAR ;  
AFPOLS ;  
HTC.

#### **Syndicats de salariés :**

SP CGT ;  
BATIMAT-TP CFTC ;  
SNUHAB CFE-CGC ;  
FSPSS FO.

Brochure n° 3330

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2526. – ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES  
DE L'HABITAT SOCIAL**

---

AVENANT N° 13 DU 14 NOVEMBRE 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014

NOR : ASET1450126M

IDCC : 2526

---

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en négociation annuelle obligatoire le 14 novembre 2013 et ont décidé d'un commun accord de réviser les salaires minima de la branche professionnelle.

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

*Objet et champ d'application*

Le présent accord a pour objet d'augmenter les salaires minima prévu à l'article 12.2 de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social.

Les parties ont ainsi décidé de réviser les salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> janvier 2014 comme suit :

Ouvrier d'entretien ménager : 208 points.

Secrétaire : 230 points.

Assistant technique : 230 points.

Technicien d'études : 257 points.

Consultant conseil : 287 points.

Responsable de domaine : 287 points.

Responsable d'entité : 456 points.

Directeur : 506 points.

**Article 2**

*Maintien des autres clauses*

Toutes les autres dispositions de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social restent inchangées.

### **Article 3**

#### *Publicité*

Le présent accord fera l'objet d'un certain nombre de publicités à la diligence du collègue employeurs :

- un exemplaire original dûment signé de toutes les parties sera notifié à chaque organisation syndicale représentative ;
- un exemplaire sera déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ;
- deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, seront déposés auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 14 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

USH ;  
FNAR ;  
AFPOLS ;  
HTC.

#### **Syndicats de salariés :**

SP CGT ;  
BATIMAT-TP CFTC ;  
FNCB CFDT ;  
SNUHAB CFE-CGC ;  
FSPSS FO.

Brochure n° 3138

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 184. – IMPRIMERIES DE LABEUR**  
**ET INDUSTRIES GRAPHIQUES**

---

ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2013  
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450113M  
IDCC : 184

---

Entre :  
L'UNIC ;  
La FSCOP communication ;  
Le GMI,

D'une part, et  
La FILPAC CGT ;  
La F3C CFDT ;  
La FFSCEGA CFTC ;  
La FL CGT-FO ;  
L'IP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Equilibre du régime conventionnel*

1. Cotisations. – Taux d'appel

Compte tenu des résultats techniques du régime de prévoyance, le taux d'appel des cotisations des non-cadres est fixé à 90 % du taux conventionnel.

2. Clause d'examen annuel

La commission paritaire se réunit annuellement afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime de prévoyance conventionnel des non-cadres.

Les parties signataires s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour assurer l'équilibre de ce régime, sans baisse des prestations, et ce tant que le taux d'appel n'a pas été rétabli à hauteur de 100 % du taux conventionnel.

## **Article 2**

### *Modification du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 26 février 2010*

#### **1. Portabilité des garanties prévoyance**

Le dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 26 février 2010 est modifié pour ce qui est de la durée maximale de la portabilité des garanties de prévoyance :

La durée maximale de la portabilité est portée de 9 à 12 mois pour tous les salariés de la profession dont la cessation du contrat est postérieure au 31 décembre 2013.

Les autres dispositions procédant de l'accord du 26 février 2010 restent inchangées.

#### **2. Suivi du dispositif**

Un point sur le suivi technique et financier de ce dispositif sera fait en fin d'année par la commission paritaire afin de maintenir ou de modifier les modalités d'application de celui-ci, et ce en fonction des résultats du régime.

## **Article 3**

### *Modifications statutaires*

Les membres de la commission paritaire approuvent les modifications des règlements de la CARPILIG-P ci-après mentionnées.

*(Voir tableau page suivante.)*

## Présentation des différentes modifications du règlement

ANCIEN TEXTE	NOUVEAU TEXTE
<p>Article 9. – Dispositions relatives à la portabilité des garanties prévoyance</p> <p>Le mécanisme de portabilité des droits prévoyance prévoit qu'en cas de rupture de son contrat de travail (non consécutive à une faute lourde) le maintien de droit n'est valable que pour la période durant laquelle le salarié est au chômage, pour une durée égale à la durée de son dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.</p> <p>Pour les salariés ayant au moins 50 ans lors de la cessation de leur contrat de travail ainsi que pour les salariés reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie (CDAPH), la limite maximale de couverture est portée à 12 mois.</p> <p>Tout salarié disposant de 6 mois de présence continue dans la profession, dans une ou plusieurs entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques et adhérant à la CARPILIG-P bénéficie du maintien des droits au regard du régime de prévoyance conventionnelle dans le cadre du dispositif de portabilité tel que précisé ci-dessus.</p> <p>Le dispositif entre en application à la date de cessation du contrat de travail.</p> <p>L'institution se réserve le droit de réclamer à l'intéressé toute pièce administrative de nature à justifier ses droits au titre de l'assurance chômage. En cas de non-envoi des justificatifs demandés, le droit à garantie cesse.</p> <p>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.</p> <p>Les prestations seront calculées sur la base des montants perçus au titre de l'indemnité chômage.</p>	<p>Article 9. – Dispositions relatives à la portabilité des garanties prévoyance</p> <p>Le mécanisme de portabilité des droits prévoyance prévoit qu'en cas de rupture de son contrat de travail (non consécutive à une faute lourde) le maintien de droit n'est valable que pour la période durant laquelle le salarié est au chômage, pour une durée égale à la durée de son dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.</p> <p><b>Cette limite maximale de couverture est portée à 12 mois pour tous les salariés dont la cessation du contrat de travail est postérieure au 31 décembre 2013.</b></p> <p>Tout salarié disposant de 6 mois de présence continue dans la profession, dans une ou plusieurs entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques et adhérant à la CARPILIG-P bénéficie du maintien des droits au regard du régime de prévoyance conventionnelle dans le cadre du dispositif de portabilité tel que précisé ci-dessus.</p> <p>Le dispositif entre en application à la date de cessation du contrat de travail.</p> <p>L'institution se réserve le droit de réclamer à l'intéressé toute pièce administrative de nature à justifier ses droits au titre de l'assurance chômage. En cas de non-envoi des justificatifs demandés, le droit à garantie cesse.</p> <p>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.</p> <p>Les prestations seront calculées sur la base des montants perçus au titre de l'indemnité chômage.</p>



#### **Article 4**

##### *Date d'application*

Le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3318

Convention collective nationale  
IDCC : 2397. – **MANNEQUINS ADULTES  
ET MANNEQUINS ENFANTS DE MOINS DE 16 ANS  
EMPLOYÉS PAR LES AGENCES DE MANNEQUINS**

---

ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2013  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES  
POUR L'ANNÉE 2014  
NOR : ASET1450097M  
IDCC : 2397

---

Entre :

Le SYNAM,

D'une part, et

La F3C CFDT ;

Le SNAPAC CFDT ;

La FASAP FO ;

L'UNSA spectacle et communication,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties se sont rencontrées pour examiner la situation de la politique salariale pour l'année 2014.

Elles sont convenues de l'application d'une augmentation en 2014 de :

- 1,5 % sur les rémunérations brutes horaires minimales concernant les prestations effectuées par les mannequins adultes âgés de plus de 16 ans ;
- 1 % sur les rémunérations brutes horaires minimales concernant les prestations effectuées par les mannequins enfants âgés de moins de 16 ans.

Ces augmentations sont applicables à dater du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Fait à Paris, le 3 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

# ANNEXE I

**Année 2014**

(En euros.)

RÉMUNÉRATIONS BRUTES HORAIRES MINIMALES MANNEQUINS ADULTES PUBLICITÉ ET DÉFILÉ (HORS CONGÉS PAYÉS)						
	7	8	9	10		
1 heure (taux horaire majoré)	90,00	105,55	139,00	173,45		
Journée (5 à 8 heures) : taux horaire majoré x 5. Hebdo 5 jours : tarif journée x 5 – 10 %. Hebdo 6 jours : tarif journée x 6 – 15 %.						
RÉMUNÉRATIONS BRUTES HORAIRES MINIMALES MANNEQUINS ADULTES PRESSE RÉDACTIONNELLE (HORS CONGÉS PAYÉS)						
	A	B	C	D	E	F G
1 heure (taux horaire majoré)	32,30	37,70	44,15	50,70	58,15	65,65 81,90
Journée (5 à 8 heures) : taux horaire majoré x 5.						
RÉMUNÉRATIONS BRUTES HORAIRES MINIMALES MANNEQUINS ADULTES (CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 12) (HORS CONGÉS PAYÉS)						
1 heure (taux horaire majoré)	61,70					
Journée (5 à 8 heures) : taux horaire majoré x 5.						

## ANNEXE II

**Année 2014**

*(En euros.)*

RÉMUNÉRATIONS HORAIRES BRUTES MINIMALES MANNEQUINS ENFANTS (HORS CONGÉS PAYÉS)					
PRISE DE VUE Publicité, défilé	CATALOGUE VPC	PRESSE rédactionnelle	TOURNAGE film publicitaire	ESSAYAGE technique	ESSAYAGE préparatoire
65,50	57,00	45,35	81,40	57,00	50 % du minimum horaire de la catégorie

Brochure n° 3318

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2397. – MANNEQUINS ADULTES**  
**ET MANNEQUINS ENFANTS DE MOINS DE 16 ANS**  
**EMPLOYÉS PAR LES AGENCES DE MANNEQUINS**

---

AVENANT N° 4 DU 3 DÉCEMBRE 2013

PORTANT DIVERSES MODIFICATIONS

NOR : ASET1450098M

IDCC : 2397

---

Il est proposé les deux modifications suivantes :

1° A l'article 16.3.3 de la convention collective, intitulé « Mentions obligatoires » :

« Le document devra obligatoirement stipuler les conditions d'entrée en vigueur, la durée du mandat, la durée du préavis de résiliation qui sera de 2 mois ainsi que les références du garant financier de l'agence. »

2° A l'article 4 « Entrée en vigueur et durée du mandat » de l'annexe IV, intitulée « Mandat civil de représentation » :

« Le présent mandat d'intérêt commun est conclu pour une durée de 1 an à compter du jour de la signature des deux parties, renouvelable par tacite reconduction. Il peut être dénoncé par préavis notifié dans un délai de 2 mois précédant son échéance. »

Fait à Paris, le 3 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SYNAM.

**Syndicats de salariés :**

FASAP FO ;

SNAPAC CFDT ;

F3C CFDT ;

UNSA spectacle et communication.

**Convention collective**

**IDCC : 979. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES  
(Le Havre)  
(26 juin 1978)**

(Etendue par arrêté du 16 mai 1980,  
*Journal officiel* du 6 juillet 1980)

---

**ACCORD DU 30 DÉCEMBRE 2013**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES, AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES  
HIÉRARCHIQUES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : ASET1450125M

IDCC : 979

Entre :

L'UIMM de la région havraise,

D'une part, et

La CFDT de la métallurgie du Havre ;

La CFE-CGC Haute-Normandie ;

La CFTC de la métallurgie du Havre ;

La CGT-FO Haute-Normandie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord professionnel s'applique aux salariés et aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre du 26 juin 1978.

**Article 2**

*Rémunérations annuelles garanties*

A partir de l'année 2014, les rémunérations annuelles garanties définies à l'article 25 de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre sont établies, sur une base de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, selon le barème suivant.

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RAG
I	1	140	17 543
	2	145	17 595
	3	155	17 612
II	1	170	17 634
	2	180	17 684
	3	190	17 891
III	1	215	19 121
	2	225	19 721
	3	240	20 878
IV	1	255	21 908
	2	270	23 071
	3	285	24 436
V	1	305	25 768
	2	335	28 273
	3	365	30 613
	3	395	33 162

Les rémunérations annuelles garanties, fixées pour la durée légale du travail, devront être adaptées proportionnellement en fonction de l'horaire de travail effectif effectué par chaque salarié concerné et supporter en conséquence les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les compensations pour réduction d'horaire sont à prendre en compte pour comparer la rémunération réelle perçue par chaque salarié avec la rémunération annuelle garantie à laquelle il a droit.

Les montants ci-dessus, garantissant des rémunérations annuelles effectives, ne serviront pas de base de calcul aux primes d'ancienneté.

### Article 3

#### *Prévoyance complémentaire*

Pour l'année 2014, le montant de la rémunération annuelle garantie du mensuel classé au coefficient 190 sur la base duquel sont calculées les cotisations, définies au paragraphe 2 de l'article 21 *bis* de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre, est, par exception aux dispositions des alinéas 2 et 4 dudit paragraphe, celui fixé à l'article 2 du présent accord.

### Article 4

#### *Rémunérations minimales hiérarchiques*

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification issus de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 30 de la convention collective et sont définies par une valeur de point unique.

En application de l'article 3 de l'accord professionnel du 30 janvier 2013 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux indemnités de panier, la valeur du point qui détermine les rémunérations minimales hiérarchiques est fixée à 5,33 €,

base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Pour l'année 2014, les parties signataires conviennent de maintenir à 5,33 € cette valeur du point. En outre, dans le cadre de la politique de convergence des salaires minimaux conventionnels de la métallurgie haut-normande et compte tenu du fait qu'à ce jour les négociations salariales actuellement engagées par l'UIMM Rouen-Dieppe, pour l'année 2014, ne sont pas arrivées à leur terme, les parties signataires conviennent, dans l'hypothèse où ces négociations aboutiraient à la conclusion d'un accord, de se réunir à nouveau dans le mois suivant son dépôt en vue de faire coïncider la valeur du point applicable dans l'arrondissement du Havre avec celle fixée pour l'arrondissement de Rouen-Dieppe.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont majorées de 5 % pour les ouvriers, en application de l'article 25 de la convention collective, et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier, en application de l'article 8 de l'avenant à la convention collective relatif à certaines catégories de mensuels.

Les rémunérations minimales hiérarchiques, fixées pour la durée légale du travail, doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires.

## **Article 5**

### *Indemnité de panier de jour et indemnité de panier de nuit*

L'indemnité de panier de jour prévue à l'article 36 de la convention collective est fixée à 1,73 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

L'indemnité de panier de nuit prévue à l'article 36 de la convention collective est fixée à 4,68 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Les dispositions figurant au paragraphe « Indemnités de panier » de l'annexe II à la convention collective modifiée par l'avenant du 13 mai 2005 et les accords du 20 septembre 2007, du 4 juillet 2008, du 17 juin 2010, du 25 janvier 2011, du 26 janvier 2012, du 30 janvier 2013 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Indemnités de panier applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 :

- en cas de travail continu ou en équipes alternées de jour : 1,73 € ;
- en cas de travail continu ou en équipes alternées de nuit : 4,68 €. »

## **Article 6**

### *Dénonciation*

La partie signataire qui dénoncera les dispositions du présent accord devra accompagner la lettre de dénonciation d'un projet de nouvel accord afin que les négociations puissent commencer sans retard dès la dénonciation.

## **Article 7**

### *Révision*

Au cas où l'une des parties signataires formulerait une demande de révision partielle du présent accord, les autres parties pourront se prévaloir du même droit. Elle devra être accompagnée d'un projet de rédaction concernant les points à réviser.

Les négociations commenceront au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

Les dispositions soumises à révision demeureront en vigueur jusqu'à la signature d'un accord en substituant de nouvelles.



## **Article 8**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes du Havre dans les conditions définies aux articles L. 2231-6, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait au Havre, le 30 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3300

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2128. – MUTUALITÉ**

AVENANT N° 18 DU 29 NOVEMBRE 2013

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450105M

IDCC : 2128

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de la mutualité ont décidé d'instituer un dispositif conventionnel de maintien des garanties de prévoyance, anticipant ainsi sur l'obligation faite en ce domaine, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015, par la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi.

Les signataires du présent avenant conviennent en conséquence de ce qui suit.

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

*Garanties de prévoyance*

L'article 15.2 de la convention collective nationale de la mutualité est complété par un article 15.2.7 rédigé comme suit :

« Article 15.2.7

*Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail*

Conditions d'ouverture du droit au maintien des garanties

Les salariés dont la rupture du contrat de travail ouvre droit à indemnisation de l'assurance chômage, à l'exception du licenciement pour faute lourde, bénéficient du maintien des garanties du régime de prévoyance, sous réserve que les droits à prestations aient été ouverts chez le dernier employeur, c'est-à-dire qu'ils bénéficient, à la date de cessation de leur contrat de travail, du régime de prévoyance conventionnel.

Il appartient à l'employeur :

- d'en informer le salarié ;
- de porter une mention relative au maintien des garanties sur le certificat de travail ;
- d'informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Le maintien des garanties est conditionné par la production dans les meilleurs délais auprès de l'employeur d'un justificatif de prise en charge par le régime d'assurance chômage. A défaut, l'ancien salarié ne pourra bénéficier du maintien des garanties.

L'ancien salarié conserve la possibilité de renoncer au bénéfice du maintien des garanties de prévoyance dans un délai de 10 jours suivant la rupture de son contrat de travail. Cette renonciation doit être exprimée par écrit et adressée à l'ancien employeur. A défaut d'une telle renonciation, l'ancien salarié bénéficie automatiquement du maintien des garanties.

#### Point de départ et durée du maintien des garanties

Le maintien des garanties prend effet le lendemain de la date de cessation du contrat de travail (terme du délai de préavis, effectué ou non).

La durée du maintien des garanties est égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le maintien des garanties cesse quoi qu'il en soit :

- lorsque l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- lorsque l'ancien salarié ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par l'assurance chômage ;
- lorsque l'ancien salarié liquide sa pension de vieillesse de la sécurité sociale à taux plein ;
- au terme de la période de maintien des garanties auquel peut prétendre l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficiaire du maintien des garanties s'engage à cet égard à informer son ancien employeur de toute modification de sa situation et notamment de la reprise d'une activité professionnelle et/ou de cessation d'indemnisation par l'assurance chômage.

Enfin, en tout état de cause, les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne pourront pas conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

#### Financement

Le maintien des garanties est financé par un système de mutualisation, intégré aux cotisations du régime de prévoyance conventionnel. A ce titre, les salariés bénéficiaires du dispositif n'auront aucune cotisation supplémentaire à acquitter.

Un bilan de la mise en œuvre du dispositif sera dressé à l'issue d'une période de 2 ans suivant son entrée en vigueur. »

### Article 2

#### *Dépôt. – Extension. – Date d'entrée en vigueur*

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du budget, conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le premier jour du trimestre suivant son extension.

Fait à Paris, le 29 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UGEM.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

CFE-CGC.

Brochure n° 3134

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2205. – NOTARIAT**

**AVENANT N° 3 DU 12 DÉCEMBRE 2013  
RELATIF AUX CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION**

NOR : ASET1450116M

IDCC : 2205

Entre :

Le CSN,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

Le SNCTN CFE-CGC ;

La FGCEN CGT-FO ;

La FNPSE CGT,

D'autre part,

sous la présidence de l'adjointe au chef du bureau des relations individuelles de travail à la direction générale du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, il a été convenu ce qui suit :

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

L'alinéa 3 de l'article 5 de l'accord de branche du 10 juillet 2008 relatif aux contrats de professionnalisation dans le notariat est remplacé par les dispositions suivantes :

« Pendant la durée du contrat de professionnalisation, sauf ce qui est dit à l'alinéa ci-dessous, le salarié reçoit une rémunération égale :

- à 65 % de celle du E.2 définie à l'article 15.3 de la convention collective nationale du notariat, s'il est âgé de moins de 21 ans ;
- à 80 % de celle du E.2 définie à l'article 15.3 de la convention collective nationale du notariat, s'il est âgé de 21 ans et plus. En tout état de cause, cette rémunération ne peut être inférieure au Smic lorsque le salarié est âgé de plus de 26 ans. »

**Article 2**

Le présent accord prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Il sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, et porté à la connaissance des notaires et des salariés au moyen d'une copie qui sera envoyée dans tous les offices et devra être émargée par tous les membres du personnel. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 12 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3084

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1431. – OPTIQUE-LUNETTERIE DE DÉTAIL**

---

ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2013  
PORTANT CRÉATION D'UNE ENQUÊTE OBLIGATOIRE SUR LES RÉMUNÉRATIONS

NOR : ASET1450112M  
IDCC : 1431

---

Entre :  
L'UDO ;  
Le SYNOPE,

D'une part, et  
La FNECS CFE-CGC ;  
La CSFV CFTC ;  
La FS CFDT ;  
La FEC CGT-FO ;  
La FCS CGT,

D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives pour la branche de l'optique-lunetterie de détail décident d'instaurer une enquête annuelle de recueil de l'état des rémunérations des salariés des entreprises d'optique-lunetterie de détail.

La réponse à l'enquête annuelle est rendue obligatoire.

**Article 2**

Le contenu de l'enquête sera défini par les membres de la commission nationale paritaire, qui établiront à partir de celui-ci le cahier des charges permettant la réalisation d'un appel d'offres auprès de sociétés indépendantes susceptibles de remplir cette mission.

Une fois le prestataire choisi par les membres de la commission nationale paritaire, il appartiendra aux membres de la commission nationale paritaire de déterminer la périodicité de renouvellement de cet appel d'offres.

**Article 3**

La contractualisation formelle avec l'organisme choisi par la commission nationale paritaire et les frais inhérents à la réalisation de cette enquête seront assumés par l'association de développement

du paritarisme dans l'optique-lunetterie de détail (ADPOLD) et/ou au moyen de financements paritaires connexes.

#### **Article 4**

La première enquête sera initiée au cours du premier semestre 2014.

#### **Article 5**

Cet accord sera applicable dès sa signature.

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du 5 décembre 2013 au 20 décembre 2013 inclus.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant simultanément au dépôt de l'accord.

Fait à Paris, le 5 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3104

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

ACCORD DU 20 NOVEMBRE 2013  
RELATIF AUX TAUX DE COTISATION DES GARANTIES PRÉVOYANCE  
NOR : ASET1450131M  
IDCC : 176

**PRÉAMBULE**

Au regard de la situation financière du régime de prévoyance conventionnel constatée au cours de l'année 2012 et du premier semestre 2013, les parties signataires de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime de prévoyance des salariés décident ce qui suit :

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

*Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité  
du régime de prévoyance conventionnel (RPC) du régime de prévoyance des salariés*

Pour l'année 2014, la cotisation afférente au risque décès-incapacité-invalidité fixée à 1,50 % de la base des cotisations par l'article 19 de l'accord du 22 juin 2007 sur le régime de prévoyance des salariés sera appelée à 96,66 % de son montant, soit au taux de 1,45 % de la base des cotisations.

Pour l'année 2014, les cotisations afférentes au risque maladie-chirurgie-maternité, toutes contributions sociales ou fiscales et taxes incluses, fixées à 1,32 % du plafond annuel de la sécurité sociale et à 1,02 % de la base des cotisations seront appelées respectivement à 91,67 % et 92,16 % de leurs montants, soit au taux de 1,21 % du plafond annuel de la sécurité sociale et au taux de 0,94 % de la base des cotisations.

Pour les assurés affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, pour tenir compte des différences de prestations prises en charge par le régime local par rapport au régime général, les cotisations afférentes au risque maladie-chirurgie-maternité seront appelées à 55 % des taux appelés indiqués ci-dessus, soit au taux de 0,67 % du plafond annuel de la sécurité sociale et au taux de 0,52 % de la base des cotisations.

Pour l'année 2014, les cotisations des adhérents à titre facultatif au régime maladie-chirurgie-maternité visés à l'article 18.2 de l'accord du 22 juin 2007 sur la prévoyance des salariés, toutes contributions sociales ou fiscales et taxes incluses, sont fixées comme suit et appelées à 100 % :

- par assuré facultatif (hors stagiaire et apprenti) : 1,96 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- par assuré facultatif stagiaire ou apprenti : 1,46 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- par enfant : 1,46 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour les assurés facultatifs affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, pour tenir compte des différences de prestations prises en charge par le régime local par rapport au régime général, les cotisations des adhérents à titre faculta-

tif au risque maladie-chirurgie-maternité sont appelées à 55 % des taux appelés indiqués ci-dessus, soit au taux de 1,08 % par assuré facultatif et 0,80 % par enfant, stagiaire ou apprenti.

## **Article 2**

### *Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime supplémentaire (RS) du régime de prévoyance des salariés*

Pour l'année 2014, la cotisation afférente au risque décès-incapacité-invalidité fixée à 0,30 % de la base des cotisations par l'article 27 de l'accord du 22 juin 2007 sur le régime de prévoyance des salariés sera appelée à 100 % de son montant.

Pour l'année 2014, les cotisations afférentes au risque maladie-chirurgie-maternité, toutes contributions ou cotisations sociales ou fiscales incluses, fixées 0,28 % du plafond de la sécurité sociale et à 0,24 % de la base des cotisations seront appelées respectivement à 71,43 % et 70,83 % de leurs montants, soit au taux de 0,20 % du plafond annuel de la sécurité sociale et au taux de 0,17 % de la base des cotisations pour l'ensemble des assurés, y compris ceux affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Pour l'année 2014, les cotisations des adhérents à titre facultatif au régime maladie-chirurgie-maternité visés à l'article 18.2 de l'accord du 22 juin 2007 sur la prévoyance des salariés, toutes contributions sociales ou fiscales et taxes incluses, sont fixées comme suit et appelées à 100 % :

- par assuré facultatif (hors stagiaire et apprenti) : 0,31 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- par assuré facultatif stagiaire ou apprenti : 0,24 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- par enfant : 0,24 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

## **Article 3**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

## **Article 4**

### *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 5**

### *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 20 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

LEEM.

### **Syndicats de salariés :**

UNSA ;

FCE CFDT ;

FNP FO ;

FCMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie.

Brochure n° 3104

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

ACCORD DU 20 NOVEMBRE 2013  
RELATIF AUX TAUX DE COTISATION DU RÉGIME DE FRAIS DE SANTÉ  
DES ANCIENS SALARIÉS  
NOR : ASET1450130M  
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>**

*Cotisations contractuelles des garanties maladie-chirurgie-maternité au régime professionnel conventionnel (RPC) et au régime supplémentaire (RS) de frais de soins de santé des anciens salariés*

L'article 5.2 « Cotisations annuelles contractuelles » de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime frais de soins de santé des anciens salariés et le tableau des cotisations fixées pour l'année 2013 qui suit sont annulés et remplacés par les dispositions suivantes :

« La cotisation brute doit permettre l'équilibre global du régime. Elle est financée, d'une part, par un prélèvement sur la réserve de couverture des anciens salariés et, d'autre part, par une cotisation appelée auprès des adhérents.

Le montant prélevé sur la réserve de couverture est fixé, par le comité paritaire de gestion selon les dispositions de l'article 6.2, à 100 € par adhérent bénéficiaire de la réserve de couverture des anciens salariés.

La cotisation appelée auprès des anciens salariés est exprimée en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale. Pour les anciens salariés, ce pourcentage varie en fonction de tranches de revenu de remplacement tel que défini ci-dessous. Pour les autres adhérents, cette cotisation est forfaitaire, exprimée en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale. S'ajoutent à cette

cotisation des taxes, contributions ou cotisations sociales ou fiscales. Par conséquent, le montant des cotisations contractuelles au 1<sup>er</sup> janvier 2014 est :

COTISATION TTC 2014 appelée (hors affiliés au régime local)	REVENU de remplacement	RÉGIME professionnel conventionnel (RPC)	RÉGIME supplémentaire (RS)
Pour chaque ancien salarié bénéficiant de la réserve de couverture	De 19 200 € ou moins	2,420 % du PASS	0,740 % du PASS
	De 19 201 € à 24 000 €	2,580 % du PASS	0,770 % du PASS
	De 24 001 € à 31 200 €	2,850 % du PASS	0,840 % du PASS
	De 31 201 € à 38 400 €	3,320 % du PASS	0,960 % du PASS
	De 38 401 € à 50 400 €	3,940 % du PASS	1,120 % du PASS
	50 401 € et plus	4,710 % du PASS	1,300 % du PASS
Pour chaque ancien salarié ne bénéficiant pas de la réserve de couverture	19 200 € ou moins	2,722 % du PASS	0,740 % du PASS
	De 19 201 € à 24 000 €	2,882 % du PASS	0,770 % du PASS
	De 24 001 € à 31 200 €	3,152 % du PASS	0,840 % du PASS
	De 31 201 € à 38 400 €	3,622 % du PASS	0,960 % du PASS
	De 38 401 € à 50 400 €	4,242 % du PASS	1,120 % du PASS
	50 401 € et plus	5,012 % du PASS	1,300 % du PASS
Pour chaque conjoint d'adhérent retraité ou veuf(ve) de l'adhérent		3,410 % du PASS	0,930 % du PASS
Pour chaque adhérent non retraité (uniquement pour les bénéficiaires de l'annexe III de l'accord du 19 mai 2000 sur la prévoyance au 30 juin 2007)		2,900 % du PASS	0,790 % du PASS
Pour chaque conjoint d'adhérent non retraité ou veuf(ve) d'adhérent décédé en activité		2,900 % du PASS	0,790 % du PASS
Pour chaque enfant à charge (gratuité à partir du 4 <sup>e</sup> enfant)		1,450 % du PASS	0,410 % du PASS

Les cotisations contractuelles des adhérents affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle sont les suivantes :

COTISATION TTC 2014 appelée (affiliés au régime local)	REVENU de remplacement	RÉGIME professionnel conventionnel (RPC)	RÉGIME supplémentaire (RS)
Pour chaque ancien salarié bénéficiant de la réserve de couverture	19 200 € ou moins	1,331 % du PASS	0,740 % du PASS
	De 19 201 € à 24 000 €	1,427 % du PASS	0,770 % du PASS
	De 24 001 € à 31 200 €	1,589 % du PASS	0,840 % du PASS
	De 31 201 € à 38 400 €	1,871 % du PASS	0,960 % du PASS
	De 38 401 € à 50 400 €	2,243 % du PASS	1,120 % du PASS
	50 401 € et plus	2,705 % du PASS	1,300 % du PASS
Pour chaque ancien salarié ne bénéficiant pas de la réserve de couverture	19 200 € ou moins	1,633 % du PASS	0,740 % du PASS
	De 19 201 € à 24 000 €	1,729 % du PASS	0,770 % du PASS
	De 24 001 € à 31 200 €	1,891 % du PASS	0,840 % du PASS
	De 31 201 € à 38 400 €	2,173 % du PASS	0,960 % du PASS
	De 38 401 € à 50 400 €	2,545 % du PASS	1,120 % du PASS

COTISATION TTC 2014 appelée (affiliés au régime local)	REVENU de remplacement	RÉGIME professionnel conventionnel (RPC)	RÉGIME supplémentaire (RS)
	50 401 € et plus	3,007 % du PASS	1,300 % du PASS
Pour chaque conjoint d'adhérent retraité ou veuf(ve) de l'adhérent		2,046 % du PASS	0,930 % du PASS
Pour chaque adhérent non retraité (uniquement pour les bénéficiaires de l'annexe III de l'accord du 19 mai 2000 sur la prévoyance au 30 juin 2007)		1,740 % du PASS	0,790 % du PASS
Pour chaque conjoint d'adhérent non retraité ou veuf(ve) d'adhérent décédé en activité		1,740 % du PASS	0,790 % du PASS
Pour chaque enfant à charge (gratuité à partir du 4 <sup>e</sup> enfant)		0,870 % du PASS	0,410 % du PASS

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 2**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, tant pour les participants retraités déjà affiliés au 31 décembre 2013 que pour ceux qui s'affilieraient au régime facultatif à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

## **Article 3**

### *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 4**

### *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 20 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3104

**Convention collective nationale**

**IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE**

---

ACCORD DU 20 NOVEMBRE 2013  
À L'ACCORD DU 16 NOVEMBRE 2011  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1450129M  
IDCC : 176

---

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de l'accord collectif du 16 novembre 2011 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'alternance, les parties signataires se sont réunies afin d'examiner les forfaits de prise en charge par l'OPCA de la branche des actions de formation réalisées dans le cadre du DIF, des périodes et des contrats de professionnalisation, pour l'année 2014, ainsi que les adaptations éventuelles.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

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

Concernant le droit individuel à la formation (DIF), les forfaits de prise en charge de l'OPCA de la branche pour l'année 2013 sont reconduits pour l'année 2014. En conséquence, il est convenu d'annuler et de remplacer les dispositions de l'article 10.4 de l'accord collectif du 16 novembre 2011 par les dispositions suivantes :

« Article 10.4

*Prise en charge des frais de formation*

Les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pourront être prises en charge par l'OPCA DEFI pour les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail.

Les frais pris en charge par l'OPCA correspondent aux frais liés aux actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation à l'exclusion des frais de transport, d'hébergement et de repas, qui restent à la charge de l'entreprise.

Cette prise en charge financière de l'OPCA DEFI s'effectue pour l'année 2014 sur la base des frais réels justifiés, dans la limite de 25 € par heure de formation.

Un complément de forfait de prise en charge de 15 € par heure de formation est pris en charge par l'OPCA DEFI pour les droits individuels à la formation (DIF) exercés par des salariés de 50 ans et plus.

La limite de 25 € fixée ci-dessus ne s'applique pas pour les actions ou parcours de formation spécifiques proposés, construits et organisés par la branche et proposés dans l'offre de l'OPCA DEFI.

La prise en charge financière de l'OPCA s'effectue :

- sur la base de la totalité des coûts pédagogiques négociée par la branche pour toutes les entreprises ;
- sur la base de la totalité des coûts pédagogiques négociée par la branche et des frais réels justifiés de transport, d'hébergement et de repas pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour 2014, il s'agit des formations spécifiques construites par la branche, telles que définies à l'article 3.2 du présent accord, y compris pendant le temps de travail.

Par ailleurs, il est institué :

- un forfait de 400 € pour l'action d'évaluation des unités scientifique et réglementaire dans le cadre de l'obtention du CQP "Vente et promotion de produits pharmaceutiques" en officine. Les modalités d'évaluation de ces deux unités sont définies par la CPNEIS ;
- un forfait de 400 € pour l'entretien de repérage préalable des compétences en vue de l'obtention du titre homologué de visiteur médical, selon la procédure de VAE définie par le CPNVM.

Enfin, pour les bilans de compétences et la validation des acquis de l'expérience, la prise en charge financière de l'OPCA DEFI s'effectue selon les modalités prévues aux articles 23 pour le bilan de compétences et 11 pour la VAE.

Les montants de prise en charge seront reconduits ou révisés chaque année par avenant au présent accord en fonction des données de l'OPCA DEFI.

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises du médicament seraient insuffisants en cours d'année, ce montant ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA DEFI. »

## Article 2

Concernant les périodes de professionnalisation, les forfaits de prise en charge de l'OPCA de la branche pour l'année 2013 sont reconduits pour l'année 2014. En conséquence, il est convenu d'annuler et de remplacer les dispositions de l'article 12.1.4 de l'accord collectif du 16 novembre 2011 par les dispositions suivantes :

### « Article 12.1.4

#### *Prise en charge par l'OPCA DEFI des périodes de professionnalisation*

Les périodes de professionnalisation pourront être financées par l'OPCA DEFI à l'exclusion des frais de transport, d'hébergement, de repas, qui restent à la charge de l'entreprise. Ce financement est effectué, pour l'année 2014, à hauteur de 100 % des heures réalisées, avec un plafond de 1 500 heures. Le plafond maximum de prise en charge correspondant aux frais réels justifiés est fixé à de 25 € par heure de formation prise en charge par l'OPCA.

Afin de favoriser le développement de la formation dans les TPE, les entreprises de moins de 10 salariés bénéficient d'un bonus PME de prise en charge des périodes de professionnalisation de 5 € par heure.

Dans les TPE et les PME de moins de 50 salariés, les actions collectives de formation pourront être prises en charge dans les conditions définies à l'article 6 du présent accord.

Un complément de forfait de prise en charge par l'OPCA DEFI est fixé à 15 € par heure de formation, pour des formations (même plancher et plafond d'heures qu'au 1<sup>er</sup> alinéa) :

- visant la reconversion de salariés dont l'emploi est menacé ;
- effectuées par des salariés de 50 ans et plus ;
- conduisant à un CQP de la branche ;

Dans le cas du complément forfait de prise en charge prévu ci-dessus, le bonus PME ne s'applique pas.



Il est rappelé qu'en application de l'article 6 de l'accord collectif du 25 septembre 2008 en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap et afin de développer les périodes de professionnalisation Handi-EM finance le reste à charge des frais de formation dans la limite de trois fois les forfaits de prise en charge de l'OPCA DEFI.

Pour les actions ou parcours de formation spécifiques proposés, construits et organisés par la branche et proposés dans l'offre de l'OPCA DEFI, les différentes conditions de prise en charge précitées ne s'appliquent pas, à l'exception des planchers d'heures. La prise en charge financière de l'OPCA s'effectue :

- sur la base de la totalité des coûts pédagogiques négociée par la branche pour toutes les entreprises ;
- sur la base de la totalité des coûts pédagogiques négociée par la branche et des frais réels justifiés de transport, d'hébergement et de repas (hors salaire) pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour 2014, il s'agit des formations spécifiques construites par la branche, telles que définies à l'article 3.2 du présent accord.

Par ailleurs, il est institué :

- un forfait de 400 € pour l'action d'évaluation des unités scientifique et réglementaire dans le cadre de l'obtention du CQP "Vente et promotion de produits pharmaceutiques en officine". Les modalités d'évaluation de ces deux unités sont définies par la CPNEIS ;
- un forfait de 400 € pour l'entretien de repérage préalable des compétences en vue de l'obtention du titre homologué de visiteur médical, selon la procédure de VAE définie par le CPNVM.

Enfin, pour les bilans de compétences et la validation des acquis de l'expérience, la prise en charge financière de l'OPCA DEFI s'effectue selon les modalités prévues aux articles 23 pour le bilan de compétences et 11 pour la VAE.

La durée maximale prise en charge par l'OPCA pourra être revue par avenant au présent accord selon les informations fournies par l'OPCA et les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises du médicament.

Les montants de prise en charge seront reconduits ou révisés chaque année par avenant au présent accord en fonction des données de l'OPCA. Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises du médicament seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA DEFI. »

### Article 3

Concernant les contrats de professionnalisation, les forfaits de prise en charge de l'OPCA de la branche pour l'année 2013 sont reconduits pour l'année 2014. En conséquence, il est convenu d'annuler et de remplacer les dispositions de l'article 12.2.5 de l'accord collectif du 16 novembre 2011 par les dispositions suivantes :

#### « Article 12.2.5

##### *Prise en charge par l'OPCA DEFI des contrats de professionnalisation*

Les contrats de professionnalisation peuvent être financés par l'OPCA DEFI à l'exclusion des frais de transport, d'hébergement, de repas sur la base d'un forfait horaire dont le montant diffère suivant la nature de la formation, dans la limite de 1 500 heures maximum de formation par contrat.

Pour l'année 2014, ces forfaits sont fixés à :

- 10 € pour les formations théoriques se déroulant en salle et les formations visant à l'obtention du titre homologué, d'un DU ou d'un DEUST ou d'une licence professionnelle de visiteur médical ;



- 25 € pour les formations :
  - pratiques se déroulant en atelier ou laboratoire et nécessitant l'utilisation de machines ou installations lourdes ainsi que des produits ou matériaux coûteux dont notamment les formations :
  - technique métier ;
  - informatique appliquée ;
  - réglementation pharmaceutique et qualité ;
- visant l'obtention d'un CQP de la branche.

Un complément de forfait de prise en charge de 15 € par heure de formation est pris en charge par l'OPCA DEFI pour les contrats de professionnalisation :

- conclus avec des salariés de 50 ans et plus ;
- ou visant l'obtention d'un CQP de la branche.

Ce complément de forfait couvre prioritairement les frais de transport, d'hébergement, de repas et la rémunération des bénéficiaires des contrats pendant les périodes de formation.

Il est rappelé qu'en application de l'article 6 de l'accord collectif du 25 septembre 2008 en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap et afin de développer les contrats de professionnalisation Handi-EM finance le reste à charge des frais de formation dans la limite de trois fois les forfaits de prise en charge de l'OPCA DEFI.

Cette liste pourra être complétée en cours d'année après décision de la CPNEIS.

Par ailleurs, il est institué :

- un forfait de 400 € pour l'action d'évaluation des unités scientifique et réglementaire dans le cadre de l'obtention du CQP "Vente et promotion de produits pharmaceutiques en officine". Les modalités d'évaluation de ces deux unités sont définies par la CPNEIS ;
- un forfait de 400 € pour l'entretien de repérage préalable des compétences en vue de l'obtention du titre homologué de visiteur médical, selon la procédure de VAE définie par le CPNVM.

Ces forfaits seront reconduits ou révisés chaque année par avenant au présent accord en fonction des données de l'OPCA DEFI. Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises du médicament seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA DEFI. »

#### **Article 4**

Concernant les actions de bilan de compétences les forfaits de prise en charge de l'OPCA de la branche pour l'année 2013 sont reconduits pour l'année 2014. En conséquence, il est convenu d'annuler et de remplacer les dispositions de l'article 23 de l'accord collectif du 16 novembre 2011 par les dispositions suivantes :

##### « Article 23

##### *Actions de bilan de compétences*

Les actions de bilan de compétences ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Tout salarié peut demander une autorisation d'absence, dans la limite de 24 heures, pour bénéficier d'un bilan de compétences.

Les salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle ou les salariés âgés de plus de 45 ans bénéficient, à leur initiative, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

L'entreprise examinera avec le salarié la possibilité de réaliser le bilan de compétences pendant le temps de travail.

Les conditions d'exercice du congé bilan de compétences (ouverture du droit, procédure d'autorisation d'absence, rémunération, prise en charge de l'action de bilan...) sont fixées par les dispositions du code du travail et des articles 89 à 97 de l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009.

Pour les bilans de compétences, la prise en charge financière de l'OPCA DEFI s'effectue sur la base des frais réels justifiés plafonnés à 3 000 € par bilan de compétences pour 2014.

Le montant de prise en charge sera reconduit ou révisé chaque année par avenant au présent accord en fonction des données de l'OPCA de la branche. »

## **Article 5**

### *Répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)*

Les dispositions de l'article 28 de l'accord collectif du 16 novembre 2011 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

#### « Article 28

### *Répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)*

Conformément au nouvel article L. 6332-19 du code du travail et à l'avenant du 5 octobre 2009, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est alimenté notamment par les sommes correspondant à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail. Le pourcentage à retenir est fixé chaque année par arrêté ministériel.

Dans les entreprises relevant de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, la contribution au FPSPP est versée par l'intermédiaire de l'OPCA DEFI.

Les partenaires sociaux du présent accord décident d'imputer et de répartir cette contribution entre la participation des entreprises au titre de la professionnalisation et celle au titre du plan de formation, à hauteur de :

- 50 % du montant en euros de la participation des entreprises au titre du plan de formation sur la contribution appelée spécifiquement ;
- 50 % du montant en euros de la participation des entreprises au titre de la professionnalisation.

Cette répartition s'applique quel que soit l'effectif de l'entreprise pris en compte pour le calcul des contributions visées par le présent accord.

Le versement à l'OPCA DEFI au titre du plan de formation n'étant pas obligatoire pour les entreprises de 10 salariés et plus, le montant correspondant, appelé dans le cadre de la collecte, sera versé à l'OPCA DEFI avant le 28 février de chaque année. »

## **Article 6**

### *Entrée en vigueur*

La date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

## **Article 7**

### *Dépôt*

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la direction des relations du travail de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## **Article 8**

### *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 20 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

LEEM.

#### **Syndicats de salariés :**

FNP FO ;

FCMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie.

Brochure n° 3364

Convention collective nationale  
**RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS**  
IDCC : 2796. – **Personnel de direction**

---

Brochure n° 3365

Convention collective nationale  
**RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS**  
IDCC : 2797. – **Praticiens-conseils**

---

Brochure n° 3366

Convention collective nationale  
**RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS**  
IDCC : 2798. – **Employés et cadres**

---

ACCORD DU 20 JUIN 2013  
RELATIF À L'INTÉRESSEMENT POUR LES ANNÉES 2013 À 2015  
NOR : ASET1450121M  
IDCC : 2796, 2797, 2798

---

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1, L. 611-1, L. 611-4 et L. 611-7 ;

Vu le code de la santé publique ;

Vu le code du travail, notamment la troisième partie, livre III, et les articles L. 2241-1, L. 2231-6 et D. 2231-2 ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007 (IDCC : 2797) ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (IDCC : 2796) ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (IDCC : 2798),

il a été conclu le présent accord d'intéressement.

## PRÉAMBULE

Les parties signataires réaffirment tout d'abord que l'intéressement des salariés du RSI repose sur la cohésion de l'ensemble des collaborateurs en vue d'apporter un meilleur service aux travailleurs indépendants.

A ce titre, elles considèrent que le dispositif de l'intéressement du personnel nécessite une parfaite compréhension des objectifs poursuivis et du mécanisme appliqué.

En conséquence, elles ont recherché dans le présent accord, chaque fois que possible, une mise en œuvre reposant sur des indicateurs communs tant au niveau du régime que pour l'application entre les caisses.

Dans le cas où, du fait de l'activité mesurée, ce rapprochement n'a pu être appliqué elles ont veillé à assurer, dans le choix des indicateurs, une prise en compte équilibrée.

Le présent accord prend en compte les projets inscrits dans la convention d'objectifs et de gestion, comme les évolutions organisationnelles en cours. A ce titre, il traite ensemble les deux caisses des professions libérales dont le regroupement interviendra au cours de son application.

Les parties signataires ont également recherché, dans le présent accord, à souligner la cohésion entre les caisses régionales, dont l'activité se déploie directement au service des assurés, entre elles comme avec la caisse nationale qui apporte à cette action un soutien essentiel.

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

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET OBJECTIFS

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

##### *Principes. – Champ d'application. – Bénéficiaires*

Le dispositif d'intéressement vise l'ensemble du personnel des organismes du régime social des indépendants, dès lors que ce personnel remplit les conditions fixées par le présent accord. Aucun organisme du régime n'est exclu de son champ d'application.

Bénéficient de l'intéressement les membres du personnel comptant au moins 3 mois d'ancienneté, cette condition s'appréciant au sens de l'article L. 3342-1 du code du travail.

L'intéressement n'a pas le caractère de salaire, et ne peut se substituer à aucun des éléments du salaire, entendu au sens du code de la sécurité sociale, en vigueur ou qui deviendraient obligatoires en vertu d'obligations légales ou contractuelles.

Nul ne peut prétendre percevoir un intéressement différent de celui découlant du mode de calcul défini par le présent accord. L'intéressement résulte des mécanismes de calcul définis par le présent accord. Il est par nature variable et peut être nul. Les parties signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs et ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

#### Article 2

##### *Objectifs généraux de l'intéressement*

L'intéressement du personnel est fondé sur les performances obtenues sur les objectifs que se fixe le régime social des indépendants, sur les quatre axes suivants :

- la qualité de service à l'assuré ;
- les ressources du régime et la lutte contre les fraudes, fautes et abus ;
- la maîtrise des dépenses de santé ;
- l'efficience du RSI.

## TITRE II

### DÉTERMINATION DU MONTANT GLOBAL DE L'INTÉRESSEMENT

#### Article 3

##### *Calcul du montant global de l'intéressement. – Indicateurs de mesure*

Le montant global de l'intéressement comprend l'ensemble des sommes à verser aux salariés visés par le présent accord au titre d'une année donnée. Il est fonction de l'atteinte des objectifs visés à l'article précédent, mesurée par des indicateurs nationaux suivis sous la responsabilité de la caisse nationale et précisés ci-après.

Le montant effectif de l'intéressement est obtenu en appliquant au montant maximum visé ci-dessus, un coefficient national de performance, fonction des résultats obtenus sur les indicateurs ainsi définis.

Le maximum de l'intéressement est de 2,5 % de la masse salariale brute des organismes du régime social des indépendants de l'année considérée.

Pour chaque indicateur, il est calculé un coefficient de performance, proportionnellement au progrès constaté. La performance réalisée est mesurée entre le seuil et l'objectif fixé pour chaque année d'application du présent accord.

Le coefficient national de performance applicable résulte de la consolidation des coefficients de performance constatés pour chaque indicateur. Chaque indicateur ayant le même poids, il est égal à la somme des coefficients de performance de chaque indicateur, divisé par le nombre de ces indicateurs, et varie donc entre 0 et 1.

Pour 2013, le coefficient national de performance prend en compte cinq indicateurs de déclenchement. Pour 2014 et 2015, il combine sept indicateurs, visés ci-dessous :

- le respect du délai de transmission aux autres régimes des demandes uniques de retraite ;
- le taux de mise en paiement dans le délai requis des droits propres, pension de vieillesse. Cet indicateur s'applique à compter de 2014 ;
- la progression des adhésions au compte assuré sur le portail RSI.fr ;
- le recouvrement des recours contre tiers hors invalidité et arrérages après décès ;
- le taux de restes à recouvrer hors taxation d'office ;
- le développement des prélèvements automatiques. Cet indicateur s'applique à compter de 2014 ;
- le taux de disponibilité des applications informatiques ;
- le mode de calcul ainsi que la définition des termes utilisés sont précisés en annexe.

## TITRE III

### MODALITÉS DE RÉPARTITION DE L'INTÉRESSEMENT

#### Article 4

##### *Règles générales. – Part commune aux salariés du régime*

Le montant global de l'intéressement est réparti entre les caisses selon les règles qui suivent.

En considération de l'effort commun des organismes pour l'obtention des résultats ayant permis la constitution de la masse totale d'intéressement, celle-ci comporte une part commune uniforme de 40 %.

Cette part commune est répartie entre les organismes au strict prorata de leur effectif calculé en équivalent temps plein des salariés en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée au cours de l'année considérée.

## Article 5

### *Intéressement spécifique*

Le solde de la masse d'intéressement est appelé intéressement spécifique et réparti selon les modalités qui suivent. Pour sa répartition, chaque caisse constitue une unité.

Le montant attribué aux salariés à ce titre est notamment défini en fonction des performances atteintes par chaque caisse au titre d'indicateurs de répartition qui mesurent son apport aux résultats du régime.

Toutefois, dans le cas où, au cours d'une année d'application du présent accord, une activité visée par l'un des indicateurs de répartition ainsi définis ferait l'objet d'une mesure de gestion conjointe (mutualisation) entre deux ou plusieurs caisses, celles-ci seront considérées, pour cet indicateur, comme constituant une seule unité, le résultat de l'indicateur constaté s'appliquant alors au groupe de caisses.

#### 5.1. Caisses de base. – Hors caisses des professions libérales

Les caisses sont classées en fonction du résultat atteint au cours de l'année examinée sur chacun des indicateurs applicables.

Ces indicateurs de répartition sont :

1. Le taux de respect du délai de transmission aux autres régimes des demandes uniques de retraite ;
2. Le taux de mise en paiement dans le délai requis des droits propres (pension de vieillesse), indicateur applicable à compter de 2014 ;
3. Le délai de traitement des dossiers CMU complémentaire ;
4. Le taux de restes à recouvrer hors taxation d'office ;
5. Le développement des prélèvements automatiques, indicateur applicable à compter de 2014 ;
6. Le taux de traitement dans le délai de 10 jours des radiations ;
7. La progression des adhésions au compte assuré sur le portail RSI.fr.

Le classement est effectué :

- pour 60 %, en fonction du taux atteint par la caisse par rapport aux autres caisses ;
- pour 40 %, en fonction de la progression obtenue par la caisse en comparaison avec le résultat constaté l'année précédente.

Toutefois, au titre de l'année 2013, l'indicateur 7 est uniquement mesuré sur le taux atteint au cours de l'année.

#### 5.2. Caisses RSI des professions libérales

Considérant l'opération de fusion qui se réalisera en cours d'application du présent accord entre la caisse des professions libérales Ile-de-France et la caisse des professions libérales de province, le personnel des caisses des professions libérales percevra, pour chaque année d'application du présent accord, une prime égale à la médiane de l'intéressement du personnel des autres caisses de base du RSI.

#### 5.3. Caisse nationale

Considérant que les activités de la caisse nationale contribuent particulièrement à l'atteinte des objectifs généraux par les caisses de base du RSI, le personnel de la caisse nationale perçoit une prime calculée :

- pour 60 %, sur la médiane de l'intéressement du personnel des autres caisses du RSI, hors caisses des professions libérales ;

- pour 40 %, en fonction des objectifs de répartition spécifiques qui lui sont fixés par le présent accord (annexe II).

## **Article 6**

### *Répartition individuelle de l'intéressement*

L'intéressement est versé entre les bénéficiaires d'une même unité. Son montant individuel est proratisé en fonction d'un coefficient de présence pour les bénéficiaires salariés à temps partiel et pour ceux qui justifient d'une présence au travail partielle durant l'exercice du fait d'une entrée, d'un départ, ou d'absences non assimilées à du temps de travail au sens de la convention collective applicable.

L'écart maximal entre les primes individuelles d'intéressement versées aux bénéficiaires des caisses ne peut excéder, avant proratisation liée au temps de présence, un rapport de 1 à 3.

## **TITRE IV**

### **SUIVI DE L'ACCORD ET INFORMATION DU PERSONNEL**

## **Article 7**

### *Commission de l'intéressement*

Il est institué une commission paritaire spécialisée dite commission de l'intéressement, composée de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative et de la délégation employeurs à la commission paritaire nationale de négociation.

Elle reçoit régulièrement de la direction de la caisse nationale toutes les informations relatives aux résultats et aux divers éléments de nature à exercer une incidence sur le système d'intéressement retenu. Elle est compétente pour le règlement des différends dans les termes fixés à l'article 10 du présent accord.

La commission se réunit au moins une fois par an à l'occasion de la publication des résultats. Elle établit un rapport sur le fonctionnement du dispositif de l'intéressement et sur le montant distribué, rapport dont un résumé doit être diffusé à l'ensemble du personnel.

## **Article 8**

### *Modalités de versement*

La prime d'intéressement sera payée au plus tard avant la fin du quatrième mois de l'exercice suivant. Le versement sera accompagné d'une fiche distincte du bulletin de paie qui comportera les règles essentielles de calcul et de répartition, le montant de la masse distribuable au niveau du régime, et au niveau de la caisse, et le décompte de la part revenant au salarié et de la part faisant l'objet de prélèvements obligatoires.

## **Article 9**

### *Information des salariés*

Le présent accord et ses éventuels avenants seront communiqués à chaque salarié et disponibles durant leur durée d'application sur l'intranet du régime social des indépendants pour information du personnel.

Un extrait du rapport annuel de la commission de l'intéressement sera communiqué à chaque salarié.

Les mêmes éléments seront soumis dans chaque caisse au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.



## **Article 10**

### *Différends*

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord seront examinés aux fins de règlement par la commission de l'intéressement.

Si, au cours de la réunion de la commission, aucune solution n'est apportée au différend, les parties signataires du présent accord désigneront deux tiers qualifiés choisis l'un par la délégation employeur, l'autre par les organisations syndicales. Les deux personnes désignées, tenues au secret professionnel, se réuniront et, après étude, présenteront un rapport à la commission de l'intéressement sur la solution arrêtée par elles.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il contient.

A défaut de règlement amiable, les tribunaux compétents pourront être saisis.

## **TITRE V**

### **DISPOSITIONS D'APPLICATION**

## **Article 11**

### *Durée. – Révision*

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, allant du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2015. Toutefois, il n'entrera en application que sous réserve de l'agrément prévu aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

Les dispositions du présent accord pourront être révisées par avenant dans les conditions légales. Cet avenant, négocié dans les mêmes délais, conditions et procédure que le présent accord, sera également soumis à l'agrément visé au premier alinéa.

## **Article 12**

### *Entrée en vigueur. – Dépôt*

En cas d'opposition valable au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Le texte du présent accord et de ses avenants éventuels sera déposé par la partie la plus diligente, suivant les dispositions du code du travail.

Fait à Saint-Denis, le 20 juin 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

RSI.

#### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFTC.

## ANNEXE I

### FORMULE DE CALCUL DE L'INTÉRESSEMENT. – PART SPÉCIFIQUE

Les caisses de base, hors caisses des professions libérales, sont classées au vu des indicateurs de répartition définis à l'article 5 du présent accord.

Chaque caisse RSI fait l'objet d'une notation de 1 à 6 (6 = niveau le plus élevé) pour chacun des indicateurs.

Pour chaque caisse, le total des notes obtenues est divisé par le nombre d'indicateurs applicables au cours de l'exercice considéré, lesquels ont la même pondération.

La valeur ainsi obtenue pour chaque caisse est dénommée ci-après coefficient de résultat (Kra).

La masse à distribuer par caisse est calculée selon la formule suivante :

$M = (\text{masse globale} \times \text{taux d'intéressement} \times \text{coefficient national de performance} \times \text{pourcentage d'intéressement spécifique}) \times ([Kra \times \text{effectif ETP caisse a}] / \text{Somme} [\text{coefficient résultat caisse N} \times \text{effectif ETP caisse N}])$ .

Ce calcul est exprimé par le tableau suivant :

	CAISSE A	RÉGIME
Masse salariale globale	M1	
Taux intéressement	2,50 %	
Coefficient national de performance	Cn	
Masse à distribuer	$M2 = M1 \times 2,5 \% \times Cn$	
Effectif global ETP	E1	
Part spécifique	$P = 60 \% \times M2$	
Coefficient de résultat (de 1 à 6)	Kra	
Effectif caisse ETP	E2	$E1 = \sum (E2_{1 \text{ à } N})$
Coefficient résultats pondéré par effectif caisse	$Ya = Kra \times E_2$	$Z = \sum (Y_{1 \text{ à } N})$
Part caisse dans somme des coefficients pondérés	$Va = Ya / Z \%$	$\sum (V_{1 \text{ à } N}) = 100 \%$
Masse à distribuer par caisse	$Ma = P \times V a$	P

Pour la caisse nationale, s'appliquent des indicateurs spécifiques de même pondération, portés en annexe II qui comptent pour 40 % dans sa note de coefficient de résultat. Pour ces indicateurs spécifiques, la note est comprise entre 1 (résultat inférieur ou égal à la valeur de référence) et 6 (résultat supérieur ou égal à l'objectif).

## ANNEXE II

### SYNTHÈSE DES INDICATEURS

#### 1. Synthèse des indicateurs de déclenchement

SOURCE	LIBELLÉ de l'indicateur	DÉFINITION	VALEURS de référence	OBJECTIFS annuels	PÉRIMÈTRE caisse	NUMÉRO indicateur
Portail CREA	Respect du délai de transmission aux autres régimes des demandes uniques de retraite	Nombre de demandes de retraite de droits propres reçues au RSI (pivot) et transmises dans les délais aux régimes partenaires (10 jours calendaires) / Nombre de demandes reçues au RSI (pivot) et transmises aux régimes partenaires	Seuil 96,35 %	En 2013 : 96,50 % En 2014 : 97,20 % En 2015 : 97,55 %	Caisses RSI	D1
Suivi INDIGO	Taux de mise en paiement dans le délai requis des droits propres	A partir de 2014 Part des dossiers liquidés de droits propres pour lesquels la mise en paiement intervient au plus tard le 10 du mois suivant la première échéance due Base COG FP 4 300	Seuil Taux atteint au titre de l'année 2013	En 2014 : Valeur de référence + 5 En 2015 : Valeur de référence + 8	Caisses RSI	D2
Suivi INDIGO	Progression des adhésions au compte assuré sur le portail RSI.fr	Nombre d'assurés présents dans l'annuaire comptes assurés à fin décembre de l'exercice	Seuil 132 162	En 2013 : 400 000 En 2014 : 600 000 En 2015 : 800 000	Caisses RSI	D3
Données de la comptabilité	Recouvrement des recours contre tiers hors invalidité et arrérages après décès	Montants encaissés par rapport aux émissions RCT récupérés sur l'année sur tous risques prestations maladie, invalidité, vieillesse, décès (assurés et ayants droit prestataires)	Seuil 39 M€	En 2013 : 39,5 M€ En 2014 : 40 M€ En 2015 : 40,2 M€	Caisses RSI	D4

SOURCE	LIBELLÉ de l'indicateur	DÉFINITION	VALEURS de référence	OBJECTIFS annuels	PÉRIMÈTRE caisse	NUMÉRO indicateur
Suivi INDIGO	Taux de restes à recouvrer hors taxation d'office	Part des restes à recouvrer (y compris régularisation) sur les cotisations légales obligatoires exigibles de l'exercice en cours des artisans et commerçants hors cotisations appelées sur taxation d'office, hors majorations et pénalités, hors procédure collective et hors ANV, observée au 31 décembre	Seuil 12,68 %	En 2013 : 11,48 % En 2014 : 10,18 % En 2015 : 9,18 %	Caisses RSI hors professions libérales	D5
Suivi INDIGO	Taux de dématérialisation des paiements ISU / Développement des prélèvements automatiques	A partir de 2014 Part des cotisants artisans et commerçants ayant adhéré au prélèvement automatique quelle que soit sa périodicité (mensuelle, trimestrielle, semestrielle), en nombre	Seuil Taux atteint au titre de l'année 2013	En 2014 : Valeur de référence + 4 En 2015 : Valeur de référence + 8	Caisses RSI hors professions libérales	D6
	Amélioration de la continuité de service des principales applications du système d'information	Taux de disponibilité des applicatifs majeurs du RSI dans les domaines métiers vieillesse, maladie recouvrement par rapport aux heures d'ouverture générales Base COG FP 13 400	Seuil 2012 : 97 %	En 2013 : 97,5 % En 2014 : 97,8 % En 2015 : 98,2 %	Caisse nationale	D7

## 2. Synthèse des indicateurs de répartition

SOURCE indicateur	LIBELLÉ de l'indicateur	DÉFINITION	PONDÉRATION	GRADUATION des résultats	NUMÉRO indicateur
<b>Organismes autres que la caisse nationale et les caisses des professions libérales</b>					
Portail CREA	Taux de respect du délai de transmission aux autres régimes des demandes uniques de retraite	Nombre de demandes de pension de droits propres reçues au RSI (pivot) et transmises dans les délais aux régimes partenaires (10 jours calendaires) / Nombre de demandes reçues au RSI (pivot) et transmises aux régimes partenaires	Classement retenu pour la répartition combinant : – pour 60 % le niveau atteint (résultat) – pour 40 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R1

SOURCE indicateur	LIBELLÉ de l'indicateur	DÉFINITION	PONDÉRATION	GRADUATION des résultats	NUMÉRO indicateur
Suivi INDIGO Base COG FP 4 300	Taux de mise en paiement dans le délai requis des droits propres A partir de 2014	Part des dossiers liquidés de droits propres pour lesquels la mise en paiement intervient au plus tard le 10 du mois suivant la première échéance due	Classement retenu pour la répartition combinant : – pour 60 % le niveau atteint (résultat) – pour 40 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R2
Suivi INDIGO	Progression des adhésions au compte assuré sur le portail RSI.fr	Nombre d'assurés présents dans l'annuaire comptes assurés à fin décembre de l'exercice	Classement retenu pour la répartition 2014 et 2015 combinant : – pour 60 % le niveau atteint (résultat) – pour 40 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente En 2013, 100 % par le niveau atteint	De 1 à 6	R3
Suivi INDIGO Base COG FP 3 700	Délai de traitement des dossiers CMU complémentaire	Délai moyen de traitement d'un dossier complet, de la date de réception d'un dossier complet à la date de notification de la décision d'ouverture de droits, dans le cadre d'une première demande ou d'un renouvellement de dossier	Classement retenu pour la répartition combinant : – pour 60 % le niveau atteint (résultat) – pour 40 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R4
Suivi INDIGO	Taux de restes à recouvrer hors taxation d'office	Part des restes à recouvrer (y compris régularisation) sur les cotisations légales obligatoires exigibles de l'exercice en cours des artisans et commerçants hors cotisations appelées sur taxation d'office, hors majorations et pénalités, hors procédure collective et hors ANV, observée au 31 décembre	Classement retenu pour la répartition combinant : – pour 60 % le niveau atteint (résultat) – pour 40 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R5
Suivi INDIGO	Développement des prélèvements automatiques	A partir de 2014 Part des cotisants artisans et commerçants ayant adhéré au prélèvement automatique quelle que soit sa périodicité (mensuelle, trimestrielle, semestrielle), en nombre	Classement retenu pour la répartition combinant : – pour 60 % le niveau atteint (résultat) – pour 40 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R6

SOURCE indicateur	LIBELLÉ de l'indicateur	DÉFINITION	PONDÉRATION	GRADUATION des résultats	NUMÉRO indicateur
Suivi INDIGO	Taux de traitement dans le délai de 10 jours des radiations	Pourcentage des liasses de radiation issues des centres de formalités des entreprises traitées dans les 10 jours de la date de réception des flux CFE au RSI jusqu'à l'envoi des flux traités vers les Urssaf et les OC	Classement retenu pour la répartition combinant : – pour 60 % le niveau atteint (résultat) – pour 40 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R7
<b>Caisse nationale. – Indicateurs spécifiques</b>					
Suivi interne	Décentralisation des sessions de formation nationale au titre du plan de formation (CNFDC)	Sur actions de formation en présentiel figurant à l'offre nationale de formations financées sur les fonds de la FPC (hors GA) : Nombre d'actions réalisées localement (caisses ou CIRF) / Nombre de sessions totales	Seuil : 25 % Objectifs : En 2013 : 27 % En 2014 : 30 % En 2015 : 33 %	De 1 à 6	CN1
Suivi INDIGO	Taux de traitement dans les délais d'affiliation, hors délais de matchage (CNIC)	Nombre d'affiliations reçues au cours de l'année et traitées dans les délais (20 jours hors délais de matchage imputables aux organismes partenaires) / Nombre d'affiliations reçues	Seuil : 65,8 % Objectifs : En 2013 : 75 % En 2014 : 80 % En 2015 : 90 %	De 1 à 6	CN2
Suivi INDIGO Base COG FP 13 400	Amélioration de la continuité de service des principales applications du système d'information	Taux de disponibilité des applicatifs majeurs du RSI dans les domaines métiers vieillesse, maladie recouvrement par rapport aux heures d'ouverture générales	Seuil : 97 % Objectifs : En 2013 : 97,5 % En 2014 : 97,8 % En 2015 : 98,2 %	De 1 à 6	CN3
Données de la comptabilité	Réduction des dépenses de fonctionnement de gestion administrative	Réduction en euros des dépenses pérennes de fonctionnement courant de gestion administrative de la caisse nationale	Seuil : consommation 2012, soit 38 672 000 € Objectifs : En 2013 : – 2,6 % de 2012 En 2014 : – 2,6 % de 2013 En 2015 : – 1,2 % de 2014	De 1 à 6	CN4

SOURCE indicateur	LIBELLÉ de l'indicateur	DÉFINITION	PONDÉRATION	GRADUATION des résultats	NUMÉRO indicateur
Données de la comptabilité	Réduction du taux de la contribution versée à l'AGEFIPH par la caisse nationale	Réduction du taux de la contribution versée à l'AGEFIPH (obligation d'emploi de personnes handicapées à hauteur de 6 % de l'effectif) par la caisse, à réglementation constante, et rapporté à la variation de la masse salariale de la caisse établissement central Dionys et sites rattachés)	Seuil : 102 081 € Objectifs : En 2013 : - 5 % de 2012 En 2014 : - 5 % de 2013 En 2015 : - 5 % de 2014	De 1 à 6	CN5
Base COG FP 13 500	Taux synthétique de respect des jalons du schéma directeur informatique	Taux de respect des jalons des 5 projets stratégiques et des autres projets majeurs du schéma directeur des systèmes d'information Sont dits stratégiques les projets suivants : - mise en production de GAYA au 1 <sup>er</sup> semestre 2014 - déploiement d'un outil de gestion client au 1 <sup>er</sup> semestre 2014 - mise en production du système dédié et partagé de recouvrement SCDP au 1 <sup>er</sup> semestre 2014 - mise en production de l'outil de liquidation de retraite à fin 2012 - mise en production du module de droits acquis en lien avec SCDP au 1 <sup>er</sup> semestre 2014 Les projets sont fixés à l'annexe du programme 13 de la COG.	Objectifs : En 2013, 2014 et 2015, à parts égales : 100 % des objectifs stratégiques de l'exercice 80 % des autres objectifs SDSI de l'exercice	De 1 à 6	CN6

**Convention collective**  
**IDCC : 2891. – INDUSTRIE DE ROQUEFORT**  
**(15 juillet 2009)**

AVENANT N° 3 DU 19 DÉCEMBRE 2012  
RELATIF AU PERSONNEL LAITIER SAISONNIER

NOR : ASET1450104M  
IDCC : 2891

Entre :

La FSIR,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Modification du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 4.4 « Prime de présence »

Le 2<sup>e</sup> alinéa de cet article est modifié comme suit :

« Un salarié non laitier effectuant 1 607 heures de travail, soit 151,67 heures par mois, aura droit à une prime de 16 points. »

Modification du 1<sup>er</sup> paragraphe de l'article 3.2 « Rémunération-majoration »

Le 1<sup>er</sup> paragraphe de cet article est modifié comme suit :

« Heures de nuit (entre 21 heures et 6 heures du matin)

Conformément à l'article 9.4 de la convention collective de l'industrie de Roquefort, le travail de nuit entre 21 heures et 6 heures du matin donne lieu à majoration. Cette majoration est de 40 % du taux horaire du salarié (voir annexe grille des salaires du personnel laitier saisonnier). Par ailleurs, conformément à l'article 9.4 de la convention collective de l'industrie de Roquefort, une indemnité de panier de nuit est attribuée pour tout travail de nuit d'un minimum de 4 heures consécutives.

Cette indemnité est fixée de la façon suivante :

$$\frac{166 \times \text{valeur du point} \times 1,15}{151,67} \times 1,50$$

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 19 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE I

Pour la fin de la saison, le personnel laitier saisonnier quittera son travail en appliquant les critères précisés ci-dessus, en partant du principe que le salarié le plus ancien sort le dernier.

### Article 3.2

#### *Rémunération. – Majoration* <sup>(1)</sup>

##### Heures de nuit (entre 21 heures et 6 heures du matin)

Conformément à l'article 9.4 de la convention collective de l'industrie de Roquefort, le travail de nuit entre 21 heures et 6 heures du matin donne lieu à majoration. Cette majoration est de 40 % du taux horaire du salarié (voir annexe grille salaire du personnel laitier saisonnier). Par ailleurs conformément à l'article 9.4 de la convention collective de l'industrie de Roquefort, une indemnité de panier de nuit est attribuée pour tout travail de nuit d'un minimum de 4 heures consécutives.

Cette indemnité est fixée de la façon suivante :

$$\frac{166 \times \text{valeur du point} \times 1,15}{151,67} \times 1,50$$

##### Heures de fériés

Les jours fériés, définis conventionnellement ou légalement, tombant pendant la saison donnent lieu à majoration. La majoration férié est égale à 2 multiplié par 7,66 heures multiplié par le taux horaire du salarié.

Pour bénéficier de la majoration de férié, le salarié doit avoir commencé la saison (cf. art. 2.3) et ne pas l'avoir terminée (la saison peut commencer et se terminer par des jours de repos). En cas de suspension du contrat de travail indemnisé par l'employeur, la majoration férié est maintenue.

### Article 4.4 <sup>(2) (3)</sup>

#### *Prime de présence*

Conformément à l'article 9.10 de la convention collective de Roquefort, le personnel laitier saisonnier bénéficie de la prime de présence selon les modalités d'application suivantes :

Un salarié non laitier effectuant 1 607 heures de travail, soit 151,67 heures par mois, aura droit à une prime de 16 points.

Un laitier aura droit à  $1\,607 / 35 \times 32,5$  (= 35 heures – 2,5 heures de pause) = 1 492 heures.

Soit 16 points / 1 492 × heures travaillées, ce qui donne 13,08 points de prime de présence.

Les autres dispositions de l'article 9.9 sont applicables au personnel laitier saisonnier (retenue, conditions d'ancienneté).

(1) Modifié par la CP du 19 décembre 2012.

(2) Modifié par la CP du 23 décembre 2010.

(3) Modifié par la CP du 19 décembre 2012.

**Convention collective**  
**IDCC : 2891. – INDUSTRIE DE ROQUEFORT**  
**(15 juillet 2009)**

---

**AVENANT N° 8 DU 19 DÉCEMBRE 2012**

RELATIF À LA PRIME DE PRÉSENCE

NOR : *ASET1450106M*

IDCC : 2891

Entre :

La FSIR,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Modification du 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 9.10 « Prime de présence »

Le 3<sup>e</sup> alinéa de cet article est modifié comme suit :

« Cette prime équivaut à une valeur de 16 points et sera portée à :

– en 2013 : 18 points ;

– en 2014 : 20 points. »

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 19 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

---

### **Personnel laitier saisonnier**

Le personnel laitier saisonnier est soumis à un régime particulier (cf. art. 4.3 avenant du personnel laitier saisonnier).

#### **Article 9.10**

##### *Prime de présence*

Afin de récompenser l'assiduité au travail, il est institué une prime dite « prime de présence » avec les modalités d'application suivantes :

Comme pour la prime de vacances, la période de référence de la prime de présence est du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai.

Cette prime équivaut à une valeur de 16 points et sera portée à :

- en 2013 : 18 points ;
- en 2014 : 20 points.

Le nombre d'absences durant la période de référence viendra diminuer la prime selon les modalités suivantes :

- une absence retranchera une fraction de 1/4 de la prime ;
- deux absences retrancheront une fraction de 2/4 de la prime ;
- trois absences retrancheront une fraction de 3/4 de la prime ;
- quatre absences retrancheront la totalité de la prime.

Les arrêts de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, d'accident de trajet ou de maternité ne donneront pas lieu à proratisation et à réfaction.

Cette prime est proratisée en fonction du temps de présence effectif sur la période de référence. Six mois de présence dans l'entreprise seront nécessaires pour prétendre à son attribution.

La prime de présence est payée au 30 juin de chaque année au personnel inscrit au 31 mai.

Le personnel laitier saisonnier ayant un statut particulier bénéficie d'un régime dérogatoire.

**Convention collective**

**IDCC : 2891. – INDUSTRIE DE ROQUEFORT**  
**(15 juillet 2009)**

---

**ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2012**  
**RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2013**

NOR : ASET1450108M  
IDCC : 2891

Entre ;

La FSIR,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Grille des salaires laitiers à compter du 1<sup>er</sup> février 2013**

*(Voir tableaux pages suivantes.)*

*Laitiers embauchés après le 1<sup>er</sup> octobre 1997*

*(En euros.)*

	À L'EMBAUCHE	DU 4 <sup>E</sup> MOIS à la 2 <sup>e</sup> saison	DE LA 3 <sup>E</sup> à la 5 <sup>e</sup> saison	À PARTIR de la 6 <sup>e</sup> saison	LABO, QUAI	SECOND	CHEF d'équipe
Coefficient	Smic	161,50	162,00	166,00	171,00	172,00	176,00
Salaire de référence	1 430,25	1 514,73	1 519,42	1 556,93	1 603,83	1 613,21	1 650,73
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire	10,84450	11,48505	11,52060	11,80506	12,16064	12,23175	12,51621
Salaire horaire 151,67 heures	1 644,79	1 741,94	1 747,33	1 790,47	1 844,40	1 855,19	1 898,33
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	410,90	435,17	436,52	447,29	460,77	463,46	474,24
Reliquat heures développées 0,41457 % + ancien-neté	8,52	9,03	9,05	9,28	9,56	9,61	9,84
Total mensuel en fin de saison	2 064,21	2 186,13	2 192,90	2 247,04	2 314,73	2 328,26	2 382,41
Paiement banque heures 22,59 heures	244,98	259,45	260,25	266,68	274,71	276,32	282,74
Reliquat heures développées 0,41457 %	1,02	1,08	1,08	1,11	1,14	1,15	1,17
Total général	2 310,20	2 446,65	2 454,23	2 514,83	2 590,57	2 605,72	2 666,32

*Laitiers embauchés avant le 1<sup>er</sup> octobre 1997*

*(En euros.)*

	À PARTIR de la 6 <sup>e</sup> saison	LABO, QUAI	SECOND	CHEF d'équipe
Coefficient	166,00	171,00	172,00	176,00
Salaire de référence	1 556,93	1 603,83	1 613,21	1 650,73
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire	11,80506	12,16064	12,23175	12,51621
Salaire horaire 151,67 heures	1 790,47	1 844,40	1 855,19	1 898,33
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	447,29	460,77	463,46	474,24
Reliquat heures développées 4,33182 % + ancienneté	96,94	99,86	100,44	102,78
Total mensuel en fin de saison	2 334,70	2 405,03	2 419,09	2 475,35
Paiement banque heures 22,59 heures	266,68	274,71	276,32	282,74
Reliquat heures développées 4,33182 %	11,55	11,90	11,97	12,25
Total général	2 612,93	2 691,64	2 707,38	2 770,34

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 2891. – INDUSTRIE DE ROQUEFORT  
(15 juillet 2009)**

---

**ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2012  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2013**

NOR : ASET1450109M  
IDCC : 2891

---

Entre ;

La FSIR,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Grille des salaires laitiers à compter du 1<sup>er</sup> juin 2013**

*(Voir tableaux pages suivantes.)*

*Laitiers embauchés après le 1<sup>er</sup> octobre 1997*

*(En euros.)*

	À L'EMBAUCHE	DU 4 <sup>E</sup> MOIS à la 2 <sup>e</sup> saison	DE LA 3 <sup>E</sup> à la 5 <sup>e</sup> saison	À PARTIR de la 6 <sup>e</sup> saison	LABO, QUAI	SECOND	CHEF d'équipe
Coefficient	Smic	161,50	162,00	166,00	171,00	172,00	176,00
Salaire de référence	1 430,25	1 520,79	1 525,49	1 563,16	1 610,24	1 619,66	1 657,33
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire	10,84450	11,53102	11,56662	11,85225	12,20927	12,28068	12,56630
Salaire horaire 151,67 heures	1 644,79	1 748,91	1 754,31	1 797,63	1 851,78	1 862,61	1 905,93
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	410,90	436,91	438,26	449,08	462,61	465,31	476,14
Reliquat heures développées 0,41457 % + ancien-neté	8,52	9,06	9,09	9,31	9,59	9,65	9,88
Total mensuel en fin de saison	2 064,21	2 194,88	2 201,66	2 256,02	2 323,98	2 337,57	2 391,95
Paiement banque heures 22,59 heures	244,98	260,49	261,29	267,74	275,81	277,42	283,87
Reliquat heures développées 0,41457 %	1,02	1,08	1,08	1,11	1,14	1,15	1,18
Total général	2 310,21	2 456,45	2 464,03	2 524,87	2 600,93	2 616,14	2 677,00



*Laitiers embauchés avant le 1<sup>er</sup> octobre 1997*

*(En euros.)*

	À PARTIR de la 6 <sup>e</sup> saison	LABO, QUAI	SECOND	CHEF d'équipe
Coefficient	166,00	171,00	172,00	176,00
Salaire de référence	1 563,16	1 610,24	1 619,66	1 657,33
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire	11,85225	12,20927	12,28068	12,56630
Salaire horaire 151,67 heures	1 797,63	1 851,78	1 862,61	1 905,93
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	449,08	462,61	465,31	476,14
Reliquat heures développées 4,33182 % + ancienneté	97,32	100,26	100,84	103,19
Total mensuel en fin de saison	2 344,03	2 414,65	2 428,76	2 485,26
Paiement banque heures 22,59 heures	267,74	275,81	277,42	283,87
Reliquat heures développées 4,33182 %	11,60	11,95	12,02	12,30
Total général	2 623,37	2 702,41	2 718,20	2 781,43

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 2891. – INDUSTRIE DE ROQUEFORT  
(15 juillet 2009)**

---

**ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2012  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2013**

NOR : ASET1450110M  
IDCC : 2891

---

Entre ;

La FSIR,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Grille des salaires laitiers à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2013**

*(Voir tableaux pages suivantes.)*

*Laitiers embauchés après le 1<sup>er</sup> octobre 1997*

*(En euros.)*

	À L'EMBAUCHE	DU 4 <sup>E</sup> MOIS à la 2 <sup>e</sup> saison	DE LA 3 <sup>E</sup> à la 5 <sup>e</sup> saison	À PARTIR de la 6 <sup>e</sup> saison	LABO, QUAI	SECOND	CHEF d'équipe
Coefficient	Smic	161,50	162,00	166,00	171,00	172,00	176,00
Salaire de référence	1 430,25	1 525,35	1 530,07	1 567,85	1 615,07	1 624,52	1 662,30
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire	10,84450	11,56556	11,60137	11,88782	12,24589	12,31750	12,60395
Salaire horaire 151,67 heures	1 644,79	1 754,15	1 759,58	1 803,03	1 857,33	1 868,20	1 911,64
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	410,90	438,22	439,58	450,43	464,00	466,71	477,56
Reliquat heures développées 0,41457 % + ancien-neté	8,52	9,09	9,12	9,34	9,62	9,68	9,90
Total mensuel en fin de saison	2 064,21	2 201,46	2 208,27	2 262,80	2 330,95	2 344,59	2 399,11
Paiement banque heures 22,59 heures	244,98	261,27	262,07	268,55	276,63	278,25	284,72
Reliquat heures développées 0,41457 %	1,02	1,08	1,09	1,11	1,15	1,15	1,18
Total général	2 310,20	2 463,81	2 471,43	2 532,46	2 608,74	2 623,99	2 685,01

*Laitiers embauchés avant le 1<sup>er</sup> octobre 1997*

*(En euros.)*

	À PARTIR de la 6 <sup>e</sup> saison	LABO, QUAI	SECOND	CHEF d'équipe
Coefficient	166,00	171,00	172,00	176,00
Salaire de référence	1 567,85	1 615,07	1 624,52	1 662,30
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire	11,88782	12,24589	12,31750	12,60395
Salaire horaire 151,67 heures	1 803,03	1 857,33	1 868,20	1 911,64
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	450,43	464,00	466,71	477,56
Reliquat heures développées 4,33182 % + ancienneté	97,62	100,56	101,14	103,50
Total mensuel en fin de saison	2 351,07	2 421,89	2 436,05	2 492,70
Paiement banque heures 22,59 heures	268,55	276,63	278,25	284,72
Reliquat heures développées 4,33182 %	11,63	11,98	12,05	12,33
Total général	2 631,25	2 710,50	2 726,35	2 789,76

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3061

Conventions collectives nationales

**AGENCES DE VOYAGES ET DE TOURISME**

IDCC : 1710. – **Personnel des agences de voyages et de tourisme**

IDCC : 412. – **Guides accompagnateurs et accompagnateurs  
au service des agences de voyages et de tourisme**

AVENANT DU 10 DÉCEMBRE 2013  
RELATIF À LA RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1450114M  
IDCC : 1710

La convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993, étendue par arrêté du 21 juillet 1993 paru au *Journal officiel* le 1<sup>er</sup> août 1993, est révisée par le présent accord.

PRÉAMBULE

La convention nationale des personnels sédentaires a déjà fait l'objet d'avenants par des accords de juillet 2008 qui ont révisé les classifications, le régime et le niveau des rémunérations minimales.

Les partenaires sociaux ont également engagé depuis plusieurs années un chantier de révision des textes conventionnels pour les moderniser et les mettre en conformité avec les textes légaux, tout en maintenant des avantages déjà acquis ou en introduisant de nouveaux.

Les signataires de cette nouvelle révision considèrent que le nouveau texte revalorise les conditions d'emploi des salariés de la branche et de leur représentation dans le cadre d'un dialogue social enrichi.

Cette nouvelle version révisée de la convention collective nationale des agences de voyages et de tourisme est désormais en conformité avec les dernières dispositions légales et a ainsi conduit les signataires à annuler ou à réviser un certain nombre d'articles. Ce texte révisé renforce l'image et l'attractivité de cette branche, notamment auprès des jeunes, et offre des conditions sociales modernisées dans une activité économique essentielle au pays.

« CHAPITRE I<sup>ER</sup>  
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1<sup>er</sup>

*Champ d'application*

La présente convention collective conclue en application des textes légaux et réglementaires régit les relations entre :

- les employeurs agences de voyages et entreprises de tourisme, qui se livrent ou apportent leur concours aux opérations consistant en l'organisation, la production ou la vente des activités

visées aux articles L. 211-1 et L. 211-2 du code du tourisme et qui sont titulaires d'une immatriculation au registre des opérateurs de voyages et de séjours, principalement référencés sous les codes 79.11Z, 79.12Z ;

- et leurs salariés, employés tant sur le territoire français que placés en situation de missions à l'étranger.

## Article 2

### *Durée. – Dénonciation. – Révision*

#### Article 2.1

##### *Entrée en vigueur*

2.1.1. La présente convention révisée a été adressée aux organisations syndicales de salariés représentatives au plan national ainsi qu'aux services du ministère chargé du travail par lettre recommandée avec avis de réception. La commission mixte paritaire s'est réunie dans les 40 jours, conformément à l'ancien article 2.1.

2.1.2. La présente convention révisée, ses annexes, avenants et accords complémentaires s'appliqueront à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014.

#### Article 2.2

##### *Durée de la convention collective*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

#### Article 2.3

##### *Révision de la convention collective*

2.3.1. Cette convention peut faire l'objet à tout moment d'une demande de révision émanant de tout signataire ou adhérent pour modifier un ou plusieurs articles, pour régler des questions nouvelles ou non évoquées, ou pour adapter les clauses de la convention à de nouvelles dispositions législatives et/ou réglementaires.

2.3.2. Toute demande de révision, totale ou partielle, fera l'objet d'une notification à l'ensemble des signataires par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée d'un projet d'accord sur le ou les articles soumis à demande de révision.

2.3.3. Les parties disposeront d'un délai de 30 jours pour se prononcer sur le projet de révision et devront, dans ce délai, communiquer leurs observations de sorte que la négociation s'engage au plus tard dans un délai de 60 jours suivant la date de la première présentation du courrier de demande de révision.

2.3.4. L'accord résultant de ces négociations se traduira par la signature d'un avenant à la présente convention collective qui se substituera de plein droit aux stipulations de la présente convention ou les complètera. A défaut d'accord 6 mois après le début des discussions, la demande de révision sera réputée caduque.

2.3.5. La révision doit donner lieu à négociation avec l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national.

Dans l'hypothèse d'une évolution des dispositions légales ou réglementaires et en cas de demande de l'une des parties signataires, les parties se rencontreront pour discuter de l'opportunité d'une éventuelle révision.

## Article 2.4

### *Dénonciation de la convention collective*

2.4.1. Chaque partie peut dénoncer l'intégralité de la présente convention collective avec un préavis de 3 mois.

2.4.2. Toute demande de dénonciation fera l'objet d'une notification à l'ensemble des signataires par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée d'un nouveau projet d'accord.

2.4.3. Si la dénonciation est le fait de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Cette période peut être prolongée dans les conditions précisées au 2.4.5.

2.4.4. La négociation doit s'engager au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la date de la première présentation du courrier de demande de dénonciation. Toutes les organisations syndicales représentatives de salariés doivent être invitées à cette nouvelle négociation.

2.4.5. Lorsque la convention qui a été dénoncée n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans un délai de 12 mois, les salariés des entreprises concernées conservent, à l'expiration de ce délai, les avantages qu'ils ont acquis individuellement en application de la convention. Ce délai peut être prolongé par accord à durée déterminée entre les parties à la négociation, sans pour autant excéder 18 mois.

2.4.6. Si la dénonciation n'est le fait que d'une partie seulement des signataires employeurs ou salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties.

## Article 3

### *Adhésion à la convention collective nationale*

3.1. Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associative ou groupement d'employeurs qui ne sont pas partie à la présente convention pourront y adhérer ultérieurement.

3.2. Cette adhésion sera notifiée aux parties signataires de la convention collective et prendra effet conformément aux articles L. 2261-1, D. 2231-2 et D. 2231-4 du code du travail.

## Article 4

### *Conventions et accords antérieurs*

4.1. La présente convention collective révisée se substitue à l'ancienne convention collective.

4.2. Conformément à la législation en vigueur, la présente convention collective ne peut être en aucune manière la cause de la réduction des avantages individuels acquis antérieurement à la date de sa signature.

4.3. Dans le même esprit, les clauses de la présente convention remplacent celles des contrats individuels ou collectifs existants lorsque les clauses de ceux-ci sont moins avantageuses pour les salariés. Il est expressément décidé qu'aucun accord d'entreprise ne pourra prévoir de dispositions moins favorables à la présente convention pour les salariés.

## Article 5

### *Dépôt légal*

La présente convention collective et ses annexes feront l'objet des formalités de dépôt légal prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

## CHAPITRE II

### DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION

#### Article 6

##### *Droit syndical et liberté d'opinion*

#### Article 6.1

##### *Promotion du dialogue social*

6.1.1. Les partenaires sociaux, conscients que le dialogue social est un facteur clé d'efficacité économique et sociale, marquent leur volonté de se rencontrer périodiquement et régulièrement.

6.1.2. Les relations individuelles et collectives de travail doivent veiller au respect des personnes, des biens, de l'exercice du travail, des intérêts de l'entreprise et de la profession et garantir la liberté d'opinion des salariés ainsi que la liberté de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts.

#### Article 6.2

##### *Droit syndical et liberté d'opinion*

6.2.1. L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises. Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que la liberté d'adhérer et d'appartenir à tout syndicat.

6.2.2. Les employeurs et les salariés s'engagent à ne pas prendre en considération dans les relations de travail au sein des entreprises les opinions, les origines, les croyances et le fait d'adhérer ou non à un syndicat.

6.2.3. Les employeurs s'engagent en particulier à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter les décisions concernant le recrutement, la promotion, la répartition du travail, l'application de sanctions et mesures disciplinaires et le licenciement.

#### Article 7

##### *Grève. – Conciliation*

7.1. Dans un esprit de concertation et de conciliation, les organisations syndicales et l'employeur s'efforceront, avant tout déclenchement d'une grève, de rechercher une solution au différend qui les oppose.

7.2. La commission de conciliation d'entreprise, prévue au chapitre IX, ou, à défaut, la commission paritaire nationale, prévue au chapitre X, pourra être saisie pour avis par l'une des parties selon la procédure conventionnelle.

7.3. La grève n'entraîne pas rupture mais suspension du contrat de travail. Aucune mesure disciplinaire ne peut être prise pour fait de grève, sauf en cas de faute lourde imputable au salarié.

7.4. Son exercice ne saurait donner lieu de la part de l'employeur à des mesures discriminatoires en matière de rémunération et d'avantages sociaux.

#### Article 8

##### *Sections syndicales*

#### Article 8.1

##### *Constitution d'une section syndicale*

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative aux niveaux national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer



au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément à l'article L. 2131-1 du code du travail.

## Article 8.2

### *Représentant de la section syndicale*

#### 8.2.1. Représentant de la section syndicale dans les entreprises ou les établissements de 50 salariés et plus

Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1 du code du travail, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement de 50 salariés et plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise. Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux 6 mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

Les dispositions des articles L. 2143-1 et L. 2143-2 du code du travail relatives aux conditions de désignation du délégué syndical, celles des articles L. 2143-7 à L. 2143-10 et des deuxième et troisième alinéas de l'article L. 2143-11 du code du travail relatives à la publicité, à la contestation, à l'exercice et à la suppression de son mandat et celles relatives à la protection des délégués syndicaux sont applicables au représentant de la section syndicale.

Chaque représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est égal à 4 heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

#### 8.2.2. Représentant de la section syndicale dans les entreprises ou les établissements de moins de 50 salariés

Les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel titulaire comme représentant de la section syndicale.

Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de représentant de la section syndicale.

## Article 9

### *Délégués syndicaux*

#### 9.1. Entreprises de 50 salariés et plus

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

S'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au premier alinéa, une organisation syndicale repré-

sentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif de 50 salariés et plus a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

## 9.2. Entreprises de moins de 50 salariés

Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel titulaire comme délégué syndical.

Le délégué du personnel désigné comme délégué syndical bénéficie d'un crédit d'heures additionnel de 2 heures par mois.

### Article 10

#### *Mandats syndicaux nationaux et négociation d'entreprise*

#### Article 10.1

##### *Mandats syndicaux nationaux*

10.1.1. Lorsque des salariés, dûment mandatés par écrit par leur organisation syndicale, sont appelés à siéger aux réunions des différentes commissions de branche, notamment les paritaires prévues au chapitre X de la présente convention collective, aux réunions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation, leur employeur ne doit appliquer aucune diminution à leur rémunération normale.

10.1.2. Ces salariés, qui seront pris en charge dans la limite de deux délégués présents par organisation syndicale d'une même entreprise, sont tenus d'informer leur employeur de leur participation à ces commissions dès qu'ils ont eu connaissance des dates de réunions afin de permettre à l'employeur de prendre toutes dispositions utiles.

10.1.3. L'employeur fournira aux intéressés un titre de transport ou bien leur remboursera les frais de transport sur la base du prix du billet SNCF 2<sup>e</sup> classe, avec couchette aller et retour ou supplément éventuel si nécessaire.

10.1.4. Lorsque le lieu de la réunion et sa durée justifient un déplacement prolongé des intéressés en dehors de leur lieu de travail, leurs frais de repas et d'hébergement seront pris en charge par l'employeur dans le cadre de la politique voyage de l'entreprise ou, à défaut, il leur sera alloué, par l'employeur, une indemnité de repas et d'hébergement sur la base des barèmes fiscaux en vigueur (URSSAF).

10.1.5. Les négociations d'accords de branche spécifiques en dehors des négociations annuelles obligatoires pourront donner lieu à l'attribution d'heures de délégation par l'employeur dont la prise en charge sera fixée par accord de branche.

10.1.6. Ces dispositions sont valables exclusivement pour la France métropolitaine.

### Article 10.2

#### *Négociation et conclusion d'un accord d'entreprise*

10.2.1. Le délégué syndical a vocation naturelle à négocier un accord d'entreprise.

10.2.2. L'accord d'entreprise ainsi conclu devra obéir aux conditions légales de validité d'un accord d'entreprise.

10.2.3. Toutefois, si aucun délégué syndical n'a été désigné dans l'entreprise et qu'il n'y a pas de délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical, l'accord peut être négocié et conclu directement avec les représentants élus du personnel.

Dans ce cas, la commission paritaire nationale de branche, prévue au chapitre X de la présente convention collective, devra vérifier que l'accord d'entreprise n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Après validation de la conformité par la commission paritaire nationale, l'accord d'entreprise devra être déposé auprès de l'autorité administrative dans les conditions légales.

10.2.4. A titre subsidiaire, si un procès-verbal de carence établit l'absence de représentants élus du personnel, l'accord pourra être négocié par un salarié (représentant de la section syndicale) expressément et spécialement mandaté par une organisation syndicale représentative. Néanmoins, cet accord n'entrera en vigueur qu'après avoir été approuvé par la majorité des salariés.

Il appartient au chef d'entreprise d'organiser ce référendum dans un délai de 2 semaines à compter de la signature de l'accord et de porter à la connaissance des salariés, par tous moyens, le contenu de cet accord.

### Article 10.3

#### *Déroulement de la négociation*

Afin que les négociations entre les partenaires sociaux se déroulent au mieux, l'employeur informera les organisations syndicales de la branche du lieu et du calendrier des réunions suivantes et leur communiquera avec un délai suffisant l'ensemble des documents nécessaires à une négociation loyale.

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il sera établi un procès-verbal de désaccord dans lequel seront consignées en leur dernier état les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

## CHAPITRE III

### REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

#### Article 11

##### *Délégués du personnel, comité d'entreprise, et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)*

11.1. Dans chaque établissement dont les seuils d'effectif requis par la législation sur la représentation en vigueur sont atteints, l'employeur doit, à l'échéance légale, informer par voie d'affichage et tout autre moyen le personnel de l'organisation des élections des représentations du personnel.

11.2. L'employeur doit, par voie d'affichage, inviter à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel et de membres du comité d'entreprise, les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné.

11.3. Il doit convoquer les organisations syndicales par lettre recommandée avec avis de réception au minimum 2 semaines calendaires avant la réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral.

11.4. L'institution, l'élection, le fonctionnement, la mission des délégués du personnel, des représentants du personnel au comité d'entreprise et des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à l'intérieur de chaque entreprise ou établissement sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### Article 12

##### *Formation des membres du CHSCT*

12.1. Dans les établissements occupant 300 salariés et plus, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à

l'exercice de leur mission dans les conditions fixées aux articles L. 4614-14, L. 4614-15 et L. 4523-10 du code du travail. Cette formation est dispensée par un organisme agréé (art. R. 4614-25 du code du travail).

12.2. Dans les établissements occupant moins de 300 salariés, chaque représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficie pour la durée de son mandat d'un stage de formation nécessaire à l'exercice de ses missions d'une durée maximale de 3 jours ouvrables dispensé par un organisme agréé (art. R. 4614-25 du code du travail).

12.3. Le temps consacré à cette formation, pris sur le temps de travail, est rémunéré comme tel.

12.4. Le financement de la formation est pris en charge par l'employeur conformément aux dispositions légales en vigueur (art. R. 4614-34 du code du travail).

## CHAPITRE IV CONTRAT DE TRAVAIL

### Article 13

#### *Embauche*

#### Article 13.1

##### *Lutte contre toute forme de discrimination*

13.1.1. Les parties signataires de la présente convention rappellent leur volonté que soit strictement respectée l'interdiction de toute discrimination à l'encontre ou en faveur de salariés en raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leurs mœurs, de leur appartenance à une ethnie, à une nation, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice du droit de grève, de leurs convictions religieuses, de leur état de santé ou de leur handicap dans le cadre des dispositions législatives en vigueur.

13.1.2. Chaque entreprise devra mettre en place, après information des représentants élus du personnel dans les entreprises qui en sont dotées, les procédures adaptées pour que les recrutements soient réalisés dans le cadre de sélections exemptes de toute forme de discrimination et visant à une diversification des sources de recrutement.

Les entreprises attacheront une attention particulière à la formation de l'encadrement sur ces pratiques non discriminantes.

13.1.3. Sans préjudice des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, si l'une des parties estime qu'une décision a été prise en violation d'une des dispositions du présent article, la commission paritaire nationale, prévue au chapitre X de la présente convention, pourra être saisie pour avis.

#### Article 13.2

#### *Embauche*

L'embauche est soumise à la législation et à la réglementation en vigueur, en particulier en ce qui concerne la visite médicale et les autorisations administratives d'embauche.

Lors de son entrée dans l'entreprise, il est indiqué à toute personne embauchée qu'elle peut :

1. Consulter à tout moment le texte de la présente convention collective, qui doit être mise à disposition sur son lieu de travail, et avoir accès à la liste des accords collectifs d'entreprise, si elle existe.

2. Avoir accès au règlement intérieur, s'il existe, qui devra dans ce cas être également affiché dans l'entreprise.

3. Il est en outre remis à chaque nouveau salarié la liste des représentants du personnel, s'ils existent (DS, DP, CE, CHSCT, RS, RSS), et leur affectation dans l'entreprise. Cette liste doit être présente dans l'intranet de l'entreprise.

Article 14  
*Information sur l'emploi*

Article 14.1  
*Information sur l'emploi*

Animées du désir de favoriser la promotion interne et l'avancement du personnel, les parties contractantes conviennent que l'employeur portera les postes à pourvoir des groupes A à G à la connaissance du personnel, à charge pour les salariés intéressés de faire acte de candidature.

Avant de passer une offre d'emploi ou d'avoir recours à un cabinet de recrutement, l'employeur étudie en priorité, à profils équivalents et selon les besoins des services, les candidatures des salariés du groupe A à G :

- des salariés dont le poste de travail est menacé de suppression ;
- des salariés qui ne peuvent occuper leur emploi en raison de leur inaptitude ;
- des salariés qui souhaitent le passage d'un temps partiel à un temps complet ;
- des salariés qui souhaitent le passage d'un travail de nuit à un travail de jour ;
- des salariés sous contrat à durée déterminée qui souhaitent intégrer l'entreprise ;
- des salariés de l'entreprise qui souhaitent bénéficier d'une évolution professionnelle.

Cette priorité du recrutement interne se réalise sans préjudice du respect des priorités de réembauchage dans le cadre de la législation sur les licenciements économiques.

Article 14.2  
*Emploi des personnes en situation de handicap*

14.2.1. Obligation d'emploi

Conformément aux articles L. 5212-1 et L. 5212-2 du code du travail, tout employeur occupant au moins 20 salariés est assujéti à l'obligation d'employer et de maintenir dans l'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés dans la proportion de 6 % de son effectif total.

14.2.2. Date et modalités d'appréciation

L'effectif déterminant l'assujettissement à l'obligation d'emploi s'apprécie au 31 décembre et se calcule selon les dispositions de l'article L. 1111-2 du code du travail relatif à la mise en place du comité d'entreprise.

14.2.3. Salariés à prendre en compte

Les salariés relevant de conditions d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières sont compris dans l'effectif d'assujettissement mais en sont ensuite déduits lorsqu'il s'agit de calculer le nombre de bénéficiaires à employer. Si cette déduction conduit l'entreprise à constater que, compte tenu de la règle d'arrondissement à l'unité inférieure, le nombre de bénéficiaires à employer est égal à zéro, il n'y a pas d'obligation d'emploi, mais la déclaration annuelle doit être souscrite.

14.2.4. Exécution de l'obligation

Pour s'acquitter de leur obligation, les employeurs devront prioritairement employer des salariés handicapés, en adaptant si nécessaire les postes de travail.

A défaut, ils auront le choix entre les modalités suivantes :

- sous-traiter certains travaux au secteur protégé, à des entreprises adaptées, à des centres de distribution du travail à domicile ou à des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ;
- verser une cotisation annuelle à l'AGEFIPH ;
- appliquer un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur de personnes en situation de handicap ;

- accueillir des stagiaires (le stage ainsi conclu devra avoir une durée d'au moins 40 heures et donner lieu à la conclusion d'une convention ; seuls les stages suivants peuvent être pris en compte : stage de formation professionnelle rémunéré par l'Etat ou la Région, stage AGEFIPH « Appui projet », stage prescrit par Pôle emploi, stage de formation initiale en alternance, stage étudiants).

## Article 15

### *Etablissement du contrat de travail*

#### Article 15.1

##### *Etablissement du contrat de travail à durée indéterminée*

Le contrat à durée indéterminée est la forme générale et normale du contrat de travail.

Tout engagement d'un salarié à temps complet ou à temps partiel pour une durée indéterminée fait l'objet d'un contrat écrit et signé des deux parties, établi en double exemplaire dont l'un, remis au salarié, tient lieu d'attestation d'embauche.

Le contrat, rédigé en français, doit indiquer :

- l'état civil complet du salarié (nom, prénom, nationalité, date et lieu de naissance) ;
- la date d'embauche ;
- le type et la durée du contrat ;
- la catégorie professionnelle et le groupe d'emploi auquel appartient le poste du salarié en application de la convention collective ;
- l'emploi type ou la fonction ;
- la durée du travail et son aménagement ;
- la durée de la période d'essai et son renouvellement, s'il y a lieu, tel que prévu à l'article 16.1.4 ;
- les éléments de la rémunération ;
- l'adresse du lieu de travail ;
- la durée des congés payés ;
- la durée du préavis ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux des organismes de prévoyance et de remboursement des frais médicaux ;
- le montant de la contrepartie financière en cas de clause de non-concurrence ;
- le contrat de travail doit également préciser que la présente convention collective lui est applicable.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit en outre préciser le volume et la répartition des horaires de travail sur la semaine ou sur le mois.

#### Article 15.2

##### *Stage en entreprise*

15.2.1. Les stages en entreprise sont régis par les dispositions des articles L. 612-8 à L. 612-13 du code de l'éducation, anciens articles L. 6342-1 et L. 6343-4 du code du travail.

Les stages font l'objet d'une convention entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement.

Il devra être annexé à la convention de stage la charte des stages étudiants en entreprise signée le 26 avril 2006 par des représentants des employeurs, des étudiants, des établissements d'enseignement supérieur ainsi que par les ministres du travail et de l'éducation. Ce document positionne le stage dans un parcours d'acquisition de connaissances qui ne peut être assimilé à un emploi.

Le stage devra remplir sa fonction pédagogique et la convention obligatoirement prévoir et comporter :

- un encadrement obligatoire assuré par un enseignant et par un membre de l'entreprise d'accueil ;
- une convention type engageant la responsabilité des trois signataires (l'enseignant, le salarié désigné par son entreprise et l'étudiant) ;
- la mise en place de dispositifs d'évaluation et de suivi.

La convention écrite comprendra l'ensemble des clauses obligatoires prévues dans les articles précités, et notamment :

- la définition des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation ;
- les dates de début et de fin de stage ;
- la durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire dans l'entreprise ;
- le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement ; lorsque l'objet du stage nécessite un travail de nuit le dimanche ou les jours fériés, la convention de stage précisera le montant de la majoration de la gratification versée au stagiaire ;
- la liste des avantages offerts, le cas échéant, par l'entreprise au stagiaire, notamment concernant sa restauration, son hébergement ou le remboursement des frais qu'il a engagés pour effectuer son stage ;
- le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail dans le respect de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale, ainsi que, le cas échéant, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile ;
- les conditions d'accompagnement pédagogique du stagiaire pendant sa période en entreprise.

#### 15.2.2. Durée du stage

Ces stages, à l'exception de ceux qui sont intégrés à un cursus pédagogique, ont une durée initiale ou cumulée, en cas de renouvellement, qui ne peut excéder 6 mois par année d'enseignement. Il peut être dérogé à cette règle au bénéfice des stagiaires qui interrompent momentanément leur formation afin d'exercer des activités visant exclusivement l'acquisition de compétences en liaison avec cette formation, ainsi que dans le cas des stages qui sont prévus dans le cadre d'un cursus pluriannuel de l'enseignement supérieur.

#### 15.2.3. Gratification du stagiaire

Lorsque la durée du stage est supérieure à 2 mois consécutifs, celui-ci fait l'objet d'une gratification pour la durée totale du stage, qui n'a pas le caractère d'un salaire dans la limite des dispositions légales.

Lorsque la durée du stage au sein d'une même entreprise est supérieure à 2 mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à 2 mois consécutifs ou non, le ou les stages font l'objet d'une gratification versée mensuellement.

La gratification n'a pas le caractère d'un salaire au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail.

#### 15.2.4. Registre des stagiaires

L'entreprise qui accueille des stagiaires tient à jour un registre des conventions de stage, indépendamment du registre unique du personnel, mentionné à l'article L. 1221-13 du code du travail.



Article 16  
*Période d'essai*

Article 16.1

*Période d'essai pour les contrats à durée indéterminée*

16.1.1. La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

16.1.2. La période d'essai ne se présume pas et le contrat de travail doit nécessairement stipuler son existence.

16.1.3. Durée de la période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée comporte une période d'essai dont la durée maximale est :

1. Pour les employés, groupes A et B, de 2 mois ;
2. Pour les agents de maîtrise et les techniciens, groupes C, D, E, de 3 mois ;
3. Pour les cadres, groupes F et G et hors grille, de 4 mois.

16.1.4. Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai pourra être renouvelée une seule fois si la période d'essai initiale n'a pas permis à l'employeur d'apprécier les compétences du salarié à occuper son poste.

Le renouvellement de la période d'essai devra être prévu dans le contrat de travail et l'employeur devra prévenir, par écrit, le salarié de sa décision de renouveler ou non la période d'essai une semaine avant la fin de la période d'essai initiale.

Le renouvellement de la période d'essai devra être accepté par les deux parties au contrat.

La durée de la période de renouvellement ne peut pas dépasser :

1. Un mois pour les employés, groupes A et B ;
2. Deux mois pour les agents de maîtrise et techniciens, groupes C, D, E ;
3. Trois mois pour les cadres, groupes F et G et hors grille.

16.1.5. Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai

Lorsqu'il est mis fin, à l'initiative de l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 du code du travail, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

1. Vingt-quatre heures en deçà de 8 jours de présence ;
2. Quarante-huit heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
3. Deux semaines après 1 mois de présence ;
4. Un mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai à l'initiative du salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.



## Article 16.2

### *Période d'essai des contrats à durée déterminée*

16.2.1. Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai qui devra être stipulée dans le contrat.

16.2.2. Cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas.

16.2.3. Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

16.2.4. La période d'essai peut être renouvelée sans pouvoir excéder la limite fixée ci-avant ; son renouvellement doit avoir été accepté par les deux parties.

16.2.5. La possibilité de renouvellement doit être mentionnée dans le contrat de travail.

16.2.6. L'employeur ou le salarié qui décide de mettre fin à la période d'essai devra respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence.

## Article 17

### *Modification d'un élément essentiel du contrat de travail*

17.1. Toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail, pour motif économique ou personnel, doit faire l'objet d'une proposition écrite et motivée à l'intéressé, conformément à la loi.

17.2. En cas de modification pour motif non économique, le salarié dispose de 1 mois pour répondre et, à défaut de réponse, le salarié est supposé avoir refusé cette modification.

La proposition écrite doit expressément préciser et rappeler que le salarié dispose de 1 mois pour répondre et qu'à défaut de réponse il est supposé avoir refusé cette modification.

17.3. En cas de modification pour motif économique, le salarié qui s'abstient de répondre est réputé avoir accepté la modification de son contrat de travail.

La proposition écrite doit expressément préciser et rappeler que le salarié dispose de 1 mois pour répondre et qu'à défaut de réponse il est supposé avoir accepté cette modification.

17.4. Dans tous les cas, si le salarié accepte la proposition de modification, un avenant au contrat de travail doit être établi avant la mise en œuvre de la modification.

17.5. S'agissant de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour motif économique ou non, le salarié peut toujours la refuser, avec cependant toutes les conséquences de droit attachées à son refus, notamment l'éventualité d'un licenciement justifié à l'initiative de l'entreprise par la cause économique ou non à l'origine de la proposition de modification du contrat de travail.

## Article 18

### *Affectation temporaire*

18.1. Toute affectation temporaire d'une durée supérieure à 1 mois doit obligatoirement faire l'objet d'une proposition écrite à l'intéressé comportant les motifs et la durée prévisionnelle de l'affectation et, le cas échéant, les mesures d'accompagnement et l'indemnité de fonction.

18.2. Lorsqu'un salarié est affecté temporairement à un emploi différent de son emploi habituel, il y a lieu d'appliquer les dispositions suivantes :

18.2.1. Si l'emploi temporaire relève d'un groupe conventionnel inférieur à celui de l'emploi habituel, le salarié continue à percevoir son ancien salaire ; sa position dans la grille de classification est maintenue. L'affectation temporaire ne peut durer plus de 6 mois.

18.2.2. Si l'emploi temporaire relève d'un groupe conventionnel supérieur à celui de l'emploi habituel pour une durée supérieure à 1 mois, le cas du congé annuel excepté, le salarié reçoit pendant la durée de son affectation temporaire une indemnité différentielle s'ajoutant à son salaire normal et à sa prime d'ancienneté et lui garantissant, pendant le premier mois, 50 % de l'écart entre les salaires minima conventionnels des deux groupes et 100 % de cet écart les mois suivants.

L'affectation temporaire ne peut durer plus de 6 mois ; elle peut toutefois être portée au-delà de 6 mois en cas de remplacement d'un salarié absent pour cause de longue maladie, d'accident du travail ou à l'occasion de l'attribution de congés divers (congé sabbatique, parental...).

La délégation temporaire effectuée dans un niveau d'emploi supérieur ne pourra dépasser 12 mois. A l'expiration de ce délai, l'employé sera maintenu à titre définitif ou reclassé dans les fonctions antérieures.

18.3. A l'expiration de ces périodes d'affectation temporaire, le remplaçant reprend son ancien emploi ou, à défaut, un emploi au moins équivalent à celui qu'il exerçait auparavant. Il bénéficiera d'une priorité pour le premier emploi vacant dans le groupe supérieur répondant à sa compétence professionnelle.

## Article 19

### *Rupture du contrat de travail*

#### 19.1. Durée du préavis

Après l'expiration de la période d'essai et quelle que soit la partie prenant l'initiative de la rupture du contrat de travail, signifiée dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, le préavis est ainsi fixé :

##### 19.1.1. Employés, groupes A et B

###### 1. Licenciement

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde (art. L. 1234-1 du code du travail) :

- le préavis est fixé à 1 mois si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté, telle que définie à l'article 31, comprise entre 1 mois et moins de 2 ans ;
- le préavis est fixé à 2 mois si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté, telle que définie à l'article 31, d'au moins 2 ans.

###### 2. Démission

Le préavis est fixé à 1 mois.

##### 19.1.2. Techniciens et maîtrise : groupes C, D

###### 1. Licenciement

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde (art. L. 1234-1 du code du travail), le préavis est fixé à 2 mois.

###### 2. Démission

Le préavis est fixé à 2 mois.

##### 19.1.3. Techniciens et maîtrise groupe E, cadres groupes F et G et hors grille

###### 1. Licenciement

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde (art. L. 1234-1 du code du travail), le préavis est fixé à 3 mois.

## 2. Démission

Le préavis est fixé à 3 mois.

### 19.2. Heures de recherche d'emploi

Pendant la durée des préavis fixés aux articles 19.1.1 à 19.1.3, les salariés sont autorisés à s'absenter pendant 2 heures par jour pour rechercher un nouvel emploi. L'application de cette disposition ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération des intéressés.

Ces heures, fixées d'un commun accord, peuvent être bloquées en une ou plusieurs périodes.

En cas de désaccord, elles sont prises un jour au gré de l'employeur, un jour au gré de l'employé.

Quelle que soit la modalité retenue, l'organisation de ces heures fera l'objet d'un accord écrit prévoyant leur planification avec les dates et heures pour toute la période du préavis.

### 19.3. Départ anticipé

19.3.1. Lorsque, après avoir reçu notification de son licenciement, le salarié trouve un nouvel emploi, il peut quitter son entreprise avant la fin du préavis sans avoir à verser l'indemnité compensatrice de préavis pour la période non effectuée.

19.3.2. Dans ce cas, l'employeur devra être avisé par écrit 1 semaine à l'avance et sera dispensé du paiement du solde du préavis.

## Article 20

### *Indemnité de licenciement et de rupture conventionnelle*

#### Article 20.1

##### *Indemnité de licenciement*

##### Montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement

a) Les salariés comptant au minimum 1 année d'ancienneté telle que définie à l'article 31 de la présente convention collective auront droit en cas de licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde, au paiement d'une indemnité calculée de la manière suivante :

Pour chacune des 10 premières années d'ancienneté dans l'entreprise, 1/4 du salaire mensuel tel que calculé au paragraphe *b* par année d'ancienneté.

Puis, pour chacune des années d'ancienneté dans l'entreprise à partir de la 11<sup>e</sup> année, 1/3 de ce même salaire.

Pour les salariés âgés de plus de 50 ans dont le licenciement intervient après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité pour chacune des années de présence sera calculée de la manière suivante :

Les 2/3 du salaire mensuel tel que calculé au paragraphe *b* par année d'ancienneté.

##### *b) Base de calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement*

L'indemnité de licenciement se calcule sur la base de 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans tous les cas, tous les éléments de rémunération confondus sont pris en compte, qu'ils soient réguliers ou non, obligatoires ou non.

Toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne doit être prise en compte que *pro rata temporis*.

En tout état de cause, le montant de ces indemnités de licenciement ne peut être inférieur à celui prescrit par les dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

Conformément à l'article L. 3123-13 du code du travail, « l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise ».

## Article 20.2

### *Rupture conventionnelle*

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail, l'indemnité versée ne pourra être inférieure au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement précitée.

## Article 21

### *Retraite*

21.1. L'âge normal de départ à la retraite peut intervenir selon les possibilités offertes par les régimes généraux de la sécurité sociale et les régimes des institutions de retraite complémentaire.

#### 21.2. Départ à la retraite à la demande du salarié

Dans le cas où le salarié souhaite faire valoir ses droits à la retraite pour convenance personnelle, il doit en aviser par écrit son employeur dans le délai prévu à l'article 19.1 de la présente convention collective.

#### 21.3. Départ à la retraite à la demande de l'employeur

L'employeur peut mettre le salarié à la retraite d'office dès lors qu'il a 70 ans.

Le salarié a droit au préavis prévu en cas de licenciement.

Avant cet âge, il peut proposer la mise à la retraite au salarié dès lors qu'il a atteint l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein.

L'employeur qui souhaite ainsi mettre à la retraite le salarié doit interroger ce dernier par écrit, 6 mois avant sa date anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Cette demande doit être faite par écrit en courrier recommandé avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

Si le salarié exprime son accord et souhaite quitter l'entreprise, l'employeur pourra procéder à sa mise à la retraite en respectant la procédure classique.

En cas d'absence de réponse du salarié à la date anniversaire ou de réponse négative, l'employeur ne peut pas procéder à sa mise à la retraite pendant l'année. L'employeur pourra renouveler cette interrogation chaque année dans les mêmes conditions jusqu'au 69<sup>e</sup> anniversaire du salarié.

Si l'employeur ne respecte pas cette procédure de questionnement du salarié, il ne peut pas procéder à sa mise à la retraite (art. L. 1237-5 du code du travail) avant les 70 ans du salarié.

21.4. Les cas prévus ci-dessus n'ouvrent pas droit aux indemnités prévues à l'article 20.1 mais aux indemnités de départ à la retraite prévues à l'article 22.

## Article 22

### *Indemnités de départ à la retraite*

22.1. Au moment de son départ à la retraite, dans les conditions fixées à l'article précédent, le salarié recevra une indemnité de départ à la retraite en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, telle que définie à l'article 31 de la présente convention collective.

22.2. L'indemnité de départ en retraite se calcule sur la base de 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans tous les cas, tous les éléments de rémunération confondus sont pris en compte, qu'ils soient réguliers ou non, obligatoires ou non.

22.3. En cas de départ à la retraite à la demande du salarié, le montant de cette indemnité est égal, par année d'ancienneté, à 15 % de sa rémunération telle que définie ci-dessus.

22.4. En cas de départ à la retraite à la demande de l'employeur, le montant de cette indemnité est égal, par année d'ancienneté, à 20 % de sa rémunération telle que définie ci-dessus pour les 10 premières années d'ancienneté et à 35 % pour les années suivantes.

22.5. En tout état de cause, ces indemnités ne pourront être inférieures à celles prescrites en cas de rupture du contrat de travail par la législation en vigueur et ne pourront donc pas être inférieures à l'indemnité légale de licenciement.

## Article 23

### *Départ à la retraite anticipé*

La liquidation anticipée de la retraite pour inaptitude au travail dûment reconnue par la sécurité sociale est considérée comme un départ à la retraite.

Au jour de son départ, le salarié percevra les indemnités de départ à la retraite prévues à l'article 22.4.

## Article 24

### *Contrat à durée déterminée*

#### Article 24.1

##### *Recours au contrat à durée déterminée*

24.1.1. La conclusion d'un contrat à durée déterminée n'est possible que dans les cas énumérés par la loi.

Il est rappelé que le recours au CDD revêt un caractère exceptionnel par rapport au CDI.

Un tel contrat ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

24.1.2. La rémunération du salarié en CDD doit être au moins égale à celle que perçoit un autre salarié de l'entreprise sous contrat à durée indéterminée, de qualifications équivalentes et occupant le même poste de travail.

24.1.3. Les salariés en contrat de travail à durée déterminée ont les mêmes droits et les mêmes obligations qu'un salarié en contrat de travail à durée indéterminée.

24.1.4. Ces salariés bénéficieront éventuellement au prorata du temps de travail effectué dans l'entreprise ou du temps de présence des avantages liés aux dispositions de la présente convention (à l'exclusion de celles concernant la rupture du contrat de travail) ainsi que des éventuels accords d'entreprise applicables aux salariés employés à durée indéterminée.

24.1.5. Lorsque, à l'issue d'un contrat de ce type, est conclu un contrat à durée indéterminée, il n'y a pas lieu de stipuler une période d'essai si l'emploi et les fonctions sont identiques.

D'autre part, dans ce cas, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise s'appréciera au premier jour du contrat à durée déterminée initial.

24.1.6. Enfin, le salarié titulaire d'un CDD est prioritaire pour toute embauche à un poste similaire en contrat de travail à durée indéterminée.

#### Article 24.2

##### *Etablissement du CDD*

24.2.1. Le CDD doit nécessairement être établi par écrit.

24.2.2. Outre les mentions qui doivent figurer sur le CDI, le CDD doit comporter obligatoirement les stipulations suivantes :

- l'indication précise du motif pour lequel il a été conclu ;
- le nom et la qualification du salarié remplacé s'il s'agit d'un contrat de remplacement ;
- la date d'échéance du terme du contrat et, le cas échéant, la clause de renouvellement ;
- la durée de la période d'essai et son renouvellement, s'il y a lieu, tel que prévu à l'article 16.2.5 ;
- la durée minimale du contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée sans terme précis ;
- la désignation du poste occupé par le salarié embauché ;
- l'intitulé de la convention collective applicable dans l'entreprise ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite ainsi que, le cas échéant, ceux des organismes de prévoyance et de remboursement des frais médicaux ;
- l'indemnité de fin de contrat dans les cas où elle est légalement due.

24.2.3. Le CDD doit être transmis ou remis au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

## Article 25

### *Main-d'œuvre temporaire ou intérimaire*

Conformément à la législation en vigueur, les employeurs peuvent également avoir recours de façon exceptionnelle à de la main-d'œuvre intérimaire.

## CHAPITRE V

### RÉMUNÉRATION ET TEMPS DE TRAVAIL

## Article 26

### *Définition et classification des emplois*

La classification des emplois dans le cadre des critères classants, d'une grille de sept groupes et d'une proposition d'emplois types est fixée par accord paritaire national annexé à la présente convention (annexe I).

## Article 27

### *Rémunération*

27.1. Pour chaque groupe de classification, un salaire minimum conventionnel de groupe (SMCG) est défini.

27.2. L'obligation conventionnelle de garantir une rémunération minimale à chaque salarié pourra être satisfaite au choix par :

- un salaire mensuel de base au moins égal au salaire minimum du groupe de classification attribué au poste du salarié, ou
- une rémunération annuelle réelle au moins égale à : salaire minimum du groupe du poste attribué au salarié × 12 mois + 10 % ; pour déterminer la rémunération annuelle réelle, les éléments de rémunération suivants ne sont pas pris en compte : la prime d'ancienneté, les avantages en nature, l'intéressement et la participation, les heures supplémentaires et l'indemnité compensatrice de congés payés en cas de départ d'un salarié. L'entreprise devra faire le choix de cette option au plus tard le 31 janvier de chaque année civile après information-consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

## Article 28

### *Augmentation individuelle*

Il peut être accordé au titulaire d'un emploi une augmentation de salaire individuelle sans que celle-ci entraîne automatiquement un changement de qualification ou de groupe.

## Article 29

### *Promotion*

On entend par promotion tout changement d'emploi entraînant le passage à un groupe supérieur.

## Article 30

### *Evolution professionnelle*

30.1. Après 3 ans dans la catégorie professionnelle employés (5 ans dans la catégorie professionnelle techniciens et maîtrise), le salarié, à l'issue d'un entretien d'évaluation contradictoire avec sa hiérarchie, pourra se voir proposer un passage dans un emploi de groupe supérieur, en fonction des postes disponibles dans l'entreprise ; ce passage peut être subordonné au suivi d'une formation adaptée.

En l'absence de promotion et s'il n'a pas suivi de formation au cours de cette période, le salarié peut demander à son employeur, qui est tenu d'accéder à sa demande, une formation adaptée aux besoins de l'entreprise.

30.2. En cas de contestation dans l'application de ces mesures, le salarié peut saisir la commission de conciliation de l'entreprise, prévue à l'article 57, ou, à défaut de commission dans l'entreprise, et pour avis, la commission paritaire nationale, prévue au chapitre X de la présente convention.

## Article 31

### *Définition de l'ancienneté*

31.1. Pour l'application de la présente convention, on entend par ancienneté dans l'entreprise, l'établissement et les filiales le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications ayant pu survenir dans la nature juridique de celle-ci.

31.2. Sont également considérés comme temps de présence dans l'entreprise, l'établissement et filiales pour le calcul de l'ancienneté :

- les absences pour congés payés ou pour congés pour événements familiaux prévus par la présente convention ;
- les journées de repos compensateur ;
- les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle, quelle que soit leur durée ;
- les absences pour cause de maladie ou d'accident, autre que professionnel, pour les périodes indemnisées par l'employeur ;
- les périodes de congés légaux de maternité ou d'adoption ;
- les absences résultant du congé de formation professionnelle obtenu dans les conditions légales ;
- les absences résultant d'un bilan de compétences ;
- les absences pour congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- le congé de formation de cadre et d'animateur pour la jeunesse ;
- la durée de l'appel à la préparation de la défense ;
- la moitié de la durée du congé parental total d'éducation ;
- les absences provoquées par une convocation des services de l'Etat à laquelle le salarié ne peut se soustraire.

Lorsque le travail a été interrompu pour d'autres motifs et à condition que l'interruption n'excède pas 18 mois consécutifs, l'ancienneté se calcule en totalisant les différentes périodes de présence ou assimilées dans l'entreprise.

31.3. L'ancienneté du personnel employé à durée déterminée se calcule en additionnant la durée des contrats de travail successifs dans la même entreprise, sous réserve que les interruptions n'excè-



dent pas 18 mois consécutifs, sauf clause particulière d'un contrat individuel plus favorable conclue à l'avance.

31.4. Une année d'ancienneté pour le personnel employé à durée déterminée est assimilée à toute période de 218 jours de travail effectif ou moins selon le nombre de jours travaillés dans l'entreprise dont il est salarié.

## Article 32

### *Prime d'ancienneté*

32.1. Les salariés des groupes A à G à temps plein ou à temps partiel bénéficient d'une prime en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise telle que définie à l'article 31.

32.2. Cette prime est calculée de la manière suivante :

- 3 % du SMCG (au prorata du temps de travail) de leur groupe d'emploi après 3 ans de présence dans l'entreprise ;
- plus 1 % pour chaque année supplémentaire, avec un maximum de 20 ans.

## Article 33

### *Utilisation de langues étrangères*

L'usage d'une seule langue étrangère étant totalement inhérent aux métiers de la profession, la prime de langue est supprimée pour les emplois ne nécessitant l'usage que d'une seule et unique langue étrangère. Les bénéficiaires de la prime, dans ces conditions et antérieurement à la mise en œuvre de cette disposition, verront celle-ci maintenue sous la forme d'une prime additionnelle au salaire de base ; celle-ci n'entre pas dans le calcul du SMCG.

Pour les emplois nécessitant d'une manière permanente l'usage de plusieurs langues étrangères, les modalités de la prime de langue seront déterminées par accord collectif. A défaut d'accord, les bénéficiaires de la prime de langue, dans ces conditions (plusieurs langues étrangères) et antérieurement à la mise en œuvre de cette disposition, verront celle-ci maintenue sous la forme d'une prime additionnelle au salaire de base ; celle-ci n'entre pas dans le calcul du SMCG.

## Article 34

### *Travail sur écran ou dans des locaux aveugles*

34.1. Tout personnel travaillant de manière permanente dans des locaux aveugles bénéficiera hors de son poste de travail du droit à une pause de 15 minutes par demi-journée travaillée.

34.2. Il en est de même pour le personnel travaillant de manière habituelle sur écran.

34.3. Ces deux dispositions ne sont pas cumulables.

34.4. Ce temps de pause, dont la planification peut être éventuellement prévue par l'employeur, devra être pris en concertation avec l'employeur ou le chef de service afin de ne pas désorganiser le travail, sans toutefois pouvoir être fixé en début ou en fin de prise de poste.

34.5. Seront exemptés du travail dans des locaux aveugles et/ou sur écran les employés qui en feraient la demande pour raison de santé, sous réserve des justifications médicales d'usage et après contrôle du médecin du travail.

34.6. D'une manière générale, l'employeur devra tout mettre en œuvre pour éviter de faire travailler des salariés dans des locaux aveugles ou ne recevant pas un éclairage naturel direct et veillera par ailleurs à la conformité permanente des installations d'éclairage et du matériel bureautique pour réduire la fatigue visuelle.



## Article 35

### *Heures supplémentaires*

35.1. Les heures supplémentaires sont exclusivement effectuées à la demande de l'employeur dans la limite du respect des obligations réglementaires, notamment celles relatives au contingent.

35.2. Les heures supplémentaires et leur majoration sont soit :

- payées entièrement ;
- récupérées entièrement ;
- payées en partie et récupérées en repos pour l'autre partie.

L'employeur doit informer le salarié de son choix par écrit préalablement à la réalisation des heures supplémentaires ; à défaut, ces dernières sont intégralement rémunérées.

Il est rappelé que les heures supplémentaires s'imputent sur le contingent fixé par la loi.

#### 35.3. Heures supplémentaires entièrement payées

Les heures supplémentaires seront rémunérées selon les majorations fixées par les dispositions légales en vigueur au moment de leur réalisation.

#### 35.4. Heures supplémentaires donnant lieu à repos compensateur de remplacement

Les heures supplémentaires en sus de l'horaire habituel pourront être compensées par un repos spécial dit compensateur de remplacement.

Pour calculer la durée de ce repos, il est tenu compte d'une majoration de temps identique à celle prévue pour la rémunération des heures supplémentaires.

Le repos compensateur de remplacement doit être pris à la demande écrite du salarié dans le délai de 3 mois à compter de son acquisition.

A défaut de demande écrite du salarié, l'employeur est tenu de demander au salarié de prendre effectivement les repos acquis dans un délai maximum de 1 an à compter de leur date d'acquisition.

Les repos non pris à l'expiration de ce délai de 1 an seront indemnisés (cf. 35.3).

L'employeur peut refuser la prise du repos compensateur de remplacement à la date choisie par le salarié au regard des nécessités de service.

En cas d'impossibilité de prise du repos compensateur de remplacement du fait de l'employeur, les heures supplémentaires correspondantes seront payées.

Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos équivalent à leur paiement, majorations comprises, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le repos compensateur de remplacement ne peut être pris que par journée entière ou demi-journée.

Ces journées ou demi-journées ne peuvent précéder ou succéder directement à une période de congés, sauf accord exprès de l'employeur.

Le salarié doit obligatoirement être informé mensuellement de son droit au repos compensateur de remplacement par un document annexé mensuellement au bulletin de paie.

#### 35.5. Heures supplémentaires payées pour une partie et récupérées pour l'autre partie

L'employeur peut aussi choisir de payer l'heure supplémentaire et accorder un repos compensateur de remplacement pour la majoration.

Il est aussi possible que l'heure supplémentaire ouvre droit au repos compensateur de remplacement et que seule la majoration soit payée.

## Article 36

### *Travaux des dimanches, jours fériés, nuits et modalités d'aménagement du temps de travail*

#### Article 36.1

##### *Travail de nuit*

36.1.1. En raison de la nature spécifique du secteur d'activité visé par la présente convention collective, les salariés peuvent être amenés à travailler de nuit à la demande de leur employeur. Un chapitre spécifique portera sur ce sujet dans le rapport de branche.

##### 36.1.2. Définition du travail de nuit

Conformément à l'article L. 3122-32 du code du travail, constitue un travail de nuit tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures.

##### 36.1.3. Statut de travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit le salarié qui :

- soit accomplit au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son travail quotidien en horaire de nuit ;
- soit effectuée en horaire de nuit sur l'année civile au moins 270 heures de travail effectif ou de pause.

Cette qualité peut s'apprécier *a priori* en fonction notamment des dispositions contractuelles ou se constater *a posteriori* en fonction de l'activité réalisée sur l'année civile écoulée.

Les autres salariés amenés à travailler occasionnellement de nuit ne bénéficient pas du statut de travailleur de nuit.

##### 36.1.4. Contreparties accordées au travailleur de nuit

Les travailleurs ayant le statut de travailleur de nuit bénéficient, à titre de contrepartie, d'un repos compensateur ou d'une majoration de salaire de 20 % par heure de nuit.

Les travailleurs de nuit sous contrat de travail à durée déterminée perçoivent cette contrepartie sous forme de majoration de salaire.

##### 36.1.5. Garanties en termes de santé et de sécurité au travail

Les parties à l'accord rappellent la nécessité de mettre en place une surveillance médicale spéciale au profit des travailleurs de nuit.

Ainsi, avant d'être affecté à un poste de nuit, le salarié sera examiné par la médecine du travail pour s'assurer qu'il n'y a pas d'incompatibilité de santé avec une affectation à un poste de nuit.

Il sera ensuite revu tous les 6 mois au maximum par le médecin du travail.

Après avis du médecin du travail, le salarié devra être transféré sur un poste de jour si son état de santé l'exige. Ce poste de jour devra correspondre à sa qualification professionnelle et être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur prendra toutes dispositions afin que le travail de nuit ne nuise pas à l'évolution de carrière des salariés concernés et notamment à leur possibilité de suivre des formations.

En cas d'inaptitude à tenir un poste de nuit, le licenciement sera possible uniquement si l'employeur justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste de jour correspondant à la qualification du salarié, soit du refus du salarié d'accepter un tel poste. Toutes procédures légales réglementaires devront alors être respectées.

36.1.6. Travail exceptionnel de nuit : contreparties accordées au salarié  
n'ayant pas le statut de travailleur de nuit

Tout salarié travaillant exceptionnellement de nuit bénéficie d'une majoration de 75 % de son salaire horaire de base pour toutes les heures accomplies de nuit, qui peuvent être soit payées, soit ouvrir droit à un repos compensateur de remplacement.

Article 36.2

*Travail exceptionnel le dimanche et les jours fériés*

36.2.1. Tout salarié travaillant exceptionnellement le dimanche bénéficie d'une majoration de 75 % de son salaire horaire de base.

Le repos hebdomadaire devra être pris en principe dans les 10 jours qui suivent le dimanche travaillé.

36.2.2. Tout salarié travaillant exceptionnellement les jours fériés bénéficie d'une majoration de 100 % de son salaire horaire de base.

Cette majoration peut être remplacée au choix du salarié par un repos compensateur, qui devra être également pris dans les 10 jours qui suivent le jour férié travaillé.

Si le jour férié est un dimanche, la majoration la plus favorable sera appliquée.

Article 36.3

*Travail du dimanche*

Lorsqu'une entreprise, du fait de son activité et en application de l'article L. 3132-12 du code du travail, déroge au repos dominical, tout salarié travaillant le dimanche bénéficie d'une majoration minimale de 15 % de son salaire horaire de base ce jour-là.

Article 36.4

*Forfait jours*

36.4.1. Catégorie de salariés concernés

Le recours au forfait jours est possible pour les cadres appartenant aux groupes F et G qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, ni du service qu'ils dirigent ou auquel ils sont affectés.

La mise en place du forfait jours fait l'objet d'une information-consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avant sa mise en place, conformément à l'article L. 2323-29 du code du travail.

Les forfaits jours doivent garantir le respect des durées maximales du travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires, et l'employeur devra ainsi veiller à l'établissement d'un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail auxquels le salarié n'a pas renoncé. Ce document peut être tenu par le salarié, mais sous la responsabilité de l'employeur.

Cette récapitulation pourra être réalisée à partir de tous supports, le document résultant de cette récapitulation devant être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de 3 années.

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation

du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que sur la rémunération du salarié.

Un suivi régulier, par le supérieur hiérarchique du salarié, de l'organisation de son travail et de sa charge de travail ; ce suivi devra faire l'objet d'un compte rendu régulier.

Le respect de ces dispositions est de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié.

#### 36.4.2. Convention individuelle de forfait en jours

Il peut être conclu avec les salariés visés à l'article 36.4.1 du présent accord des conventions individuelles de forfait annuel ne dépassant pas 216 jours par an.

Ce chiffre correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés.

Dans le cas contraire, ce nombre doit être réajusté en conséquence.

#### 36.4.3. Enregistrement des journées ou demi-journées de travail

Chaque salarié concerné établira en début de mois un état prévisionnel de ses jours ou demi-journées de présence.

Un décompte définitif sera établi par le salarié à la fin de chaque mois et remis à la direction.

A la fin de chaque année, la direction remettra au salarié un récapitulatif des journées ou demi-journées travaillées sur la totalité de l'année.

#### 36.4.4. Dépassement de forfait

En application de l'article L. 3121-45 du code du travail, les salariés au forfait pourront, s'ils le souhaitent, et en accord avec leur employeur, renoncer exceptionnellement ou ponctuellement, au cours d'une année donnée, à tout ou partie de leurs journées de repos et percevoir une indemnisation en contrepartie.

Le nombre de jours de repos pouvant donner lieu à ce rachat ne pourra dépasser 12 jours par an pour les salariés relevant des groupes F et G.

En aucun cas, ce rachat ne pourra conduire à ce que le nombre annuel de jours effectivement travaillés dépasse 228 jours par an pour les salariés relevant des groupes F et G.

Les salariés devront formuler leur demande, par écrit, 3 semaines avant la fin de l'exercice auquel se rapportent les jours de repos concernés.

Leur employeur pourra s'opposer par écrit à ce rachat.

Les salariés pourront revenir sur leur demande à condition de prévenir leur supérieur hiérarchique dans un délai de 15 jours.

L'indemnisation de chaque jour de repos racheté sera au moins égale à 110 % du salaire journalier.

#### 36.4.5. Suivi de l'organisation du travail de chaque salarié

Une définition claire des missions, des objectifs et des moyens sera effectuée lors de la signature de chaque convention de forfait en jours.

Un bilan individuel sera effectué avec chaque salarié tous les ans pour vérifier l'adéquation de sa charge de travail au nombre de jours travaillés ainsi que l'organisation de son travail dans l'entreprise, l'articulation entre ses activités professionnelles et sa vie personnelle et familiale et le niveau de son salaire.

Les salariés devront organiser leur temps de travail de sorte à respecter le repos journalier de 11 heures consécutives et le repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures incluant le dimanche.

#### 36.4.6. Rémunération

La rémunération sera fixée sur l'année et sera versée par douzièmes indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

A cette rémunération s'ajouteront les autres éléments de salaire prévus par la convention collective ou spécifiquement dans chaque entreprise.

Le salaire minimum conventionnel de groupe des salariés au forfait jours est majoré de 15 %.

#### Article 36.5

##### *Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année*

36.5.1. Afin de faire face à des variations saisonnières d'activité, de réduire le recours à la main-d'œuvre temporaire, d'éviter le recours à des heures supplémentaires, l'horaire hebdomadaire des salariés à temps complet pourra varier en fonction du volume d'activité de l'entreprise.

S'il existe un comité d'entreprise (à défaut, les délégués du personnel) et un CHSCT, ceux-ci seront obligatoirement consultés au préalable.

##### 36.5.2. Période de référence

La période maximale d'organisation pluri-hebdomadaire du temps de travail correspond à l'année civile.

##### 36.5.3. Durée annuelle maximale

La durée maximale de travail est fixée, en fonction des dispositions légales en vigueur, à 1 607 heures comprenant la journée de solidarité.

##### 36.5.4. Durées hebdomadaires maximales et minimales de travail

L'organisation pluri-hebdomadaire de travail ne peut pas conduire à faire travailler le salarié plus de 44 heures hebdomadaires en moyenne sur une période de 8 semaines et 46 heures par semaine, avec une durée maximale par jour de 10 heures.

Aucune durée minimale hebdomadaire de travail n'est fixée. Une durée minimale quotidienne de travail est fixée à 4 heures continues et ne pourra pas être rémunérée moins de 4 heures.

##### 36.5.5. Programmation indicative

Les entreprises souhaitant mettre en place une organisation pluri-hebdomadaire du travail devront mettre en place, 1 mois avant le démarrage du dispositif, des calendriers indicatifs individuels ou collectifs.

Un planning annuel (exceptionnellement, lors de la première année de mise en place, ce planning pourra être semestriel) devra être affiché et disponible sur l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe. Il aura été préalablement présenté au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. En cas de changement important d'une année à l'autre, le CHSCT en sera informé.

L'affichage comprend la répartition de la durée du travail dans le cadre de cette organisation.

Dans les entreprises, établissements, centres de services, agences, services ou équipes où s'applique un dispositif d'aménagement du temps de travail, l'affichage indiquera le nombre de semaines que comporte la période de référence fixée par l'accord et, pour chaque semaine incluse dans cette période de référence, l'horaire de travail et la répartition de la durée du travail.

Ce calendrier pourra faire l'objet de modifications en cours d'année en fonction des nécessités économiques de l'entreprise après consultation des institutions représentatives du personnel.

Un récapitulatif annuel des heures de travail sera fourni à chaque salarié.

Les salariés concernés par les modifications devront être prévenus au moins 14 jours calendaires avant la modification des horaires.

Ce délai de prévenance est ramené à 4 jours calendaires en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

Ces situations exceptionnelles s'entendent par le caractère soudain, non prévisible et impactant significativement l'activité de l'entreprise ou d'un service.

#### 36.5.6. Régime des heures effectuées

Les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires ne seront pas imputées dans le contingent annuel d'heures supplémentaires et n'ouvriront pas droit aux majorations pour heures supplémentaires et à la compensation obligatoire en repos.

Constituent des heures supplémentaires :

- les heures accomplies au-delà de 1 607 heures annuelles, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire fixée par la présente convention et déjà comptabilisées ;
- les heures accomplies au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord, déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire et déjà comptabilisées.

En cas de dépassement de la durée annuelle de travail de 1 607 heures, les heures supplémentaires seront majorées de :

- 25 % pour les heures effectuées entre 1 607 heures et 1 974 heures ;
- 50 % pour les heures effectuées au-delà de 1 974 heures.

En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable et est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises.

Dans les entreprises et établissements qui appliquent un dispositif d'aménagement du temps de travail en application de l'article L. 3122-2 du code du travail, le total des heures de travail accomplies depuis le début de la période de référence est mentionné à la fin de celle-ci, ou lors du départ du salarié si celui-ci a lieu en cours de période, sur un document annexé au dernier bulletin de paie de cette période.

#### 36.5.7. Régime des absences

Les absences qui ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif au sens de l'article 39 de la présente convention seront neutralisées pour le calcul des heures supplémentaires.

Pour ce faire, celles-ci peuvent être décomptées soit au réel, soit de façon forfaitaire :

- au réel : les absences sont décomptées en fonction de l'horaire planifié le jour ou la semaine de l'absence ;
- de façon forfaitaire : les absences sont décomptées sur la base d'un horaire journalier forfaitaire de 7 heures, indépendamment de l'horaire planifié.

Le mode de décompte le plus favorable au salarié sera appliqué.

#### 36.5.8. Lissage de la rémunération

Afin d'assurer aux salariés une rémunération régulière pendant toute l'année, indépendante des écarts de la durée du travail, il sera prévu une rémunération indépendante de l'horaire réel le salaire mensuel sera alors égal à 1/12 de leur rémunération annuelle sur 12 mois.

Pendant la période de prise des congés payés, l'indemnité afférente est versée en sus (sauf s'il en a été tenu compte dans le calcul de la rémunération).

La rémunération annuelle est calculée à partir de la durée du travail inscrite au contrat et ne comprend pas les différentes primes prévues spécialement par les entreprises et par la présente convention collective.

Lorsque les heures supplémentaires sont accomplies au-delà des limites prévues par la présente convention ou l'accord, les rémunérations correspondantes doivent être payées avec le salaire du mois considéré.

En cas de périodes non travaillées mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération régulée. La même règle s'appliquera pour le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite.

Les augmentations générales découlant d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de la direction seront appliquées à leur date d'effet sans tenir compte des reports d'heures.

La rémunération des collaborateurs est lissée pendant toute l'année de telle sorte que celle-ci ne se trouve pas affectée par la fluctuation des horaires.

#### 36.5.9. Entrées et sorties de l'entreprise en cours de dispositif

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période annuelle du fait de son entrée ou de son départ en cours d'année, la durée moyenne hebdomadaire sera calculée *pro rata temporis* par rapport à la durée annuelle de travail de 1 607 heures.

Lorsque les heures effectivement travaillées sont soit excédentaires, soit déficitaires par rapport à l'horaire théorique, au moment de la rupture du contrat de travail, une régularisation sera opérée en paie entre les heures réellement effectuées et les heures théoriques.

Il sera alors procédé soit au paiement des heures réellement effectuées, soit à la déduction du trop-perçu sur le reçu pour solde de tout compte dans la limite des JRTT ou jours de congés payés restant dus. Dans le cas où la déduction du trop-perçu serait plus élevée, il sera procédé à un ajustement des horaires hebdomadaires ou à un allongement de la période de préavis, de telle sorte que la régularisation n'impacte pas le salaire mensuel de base.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3122-4 du code du travail, en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique intervenant après ou pendant la période d'annualisation, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées.

36.5.10. La mise en place d'un tel dispositif d'aménagement du temps de travail ne remet pas en cause les autres dispositions concernant le temps de travail et existantes dans les entreprises.

### Article 37

#### *Gratifications, primes de bilan, 13<sup>e</sup> mois, etc.*

37.1. Les entreprises s'efforceront, dans la mesure du possible, d'accorder une gratification annuelle à tout ou partie de leur personnel ayant au moins 6 mois d'ancienneté.

Cette gratification pourra prendre la forme d'une prime de bilan, d'un 13<sup>e</sup> mois ou de toute autre gratification éventuellement en application dans l'entreprise.

37.2. En cas de rupture du contrat de travail – sauf pour faute grave ou lourde – cette gratification sera versée au prorata du temps de présence dans l'entreprise.

En cas de rupture du contrat de travail pour faute lourde ou grave, seules la ou les gratifications et/ou primes qui sont des éléments fixes du salaire seront versées *pro rata temporis*.



## Article 38

### *Bulletin de paie*

Le bulletin de paie constate le paiement des appointements ; il est établi conformément aux dispositions du code du travail.

Il comporte notamment :

- le code APE ;
- la dénomination de l'emploi exercé par le salarié et le groupe auquel il est conventionnellement rattaché en référence à l'annexe I de la présente convention ;
- la durée du travail rémunéré, les heures supplémentaires devant faire l'objet d'une mention distincte ;
- le détail de tous les éléments composant le salaire ;
- la mention que la convention collective est applicable au salarié.

## CHAPITRE VI

### CONGÉS ET ABSENCES

## Article 39

### *Congés payés annuels*

#### 39.1. Droit à congé

Les salariés bénéficient d'un congé annuel dans les conditions fixées par l'article L. 3141-3 du code du travail.

Les droits à congé s'acquièrent du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Sont assimilés à un temps de travail effectif les temps de présence tels que définis à l'article 31 de la convention collective.

#### 39.2. Prise de congé

La période des congés annuels s'étend du 1<sup>er</sup> juin de l'année en cours jusqu'au 31 mai suivant.

La fixation par l'employeur, tous les ans, de la période de prise des congés donne lieu à une consultation des délégués du personnel.

#### 39.3. Fractionnement des congés

La durée du congé principal pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables (sauf exceptions prévues par la loi) ni être inférieure à 12 jours ouvrables sauf accord particulier.

L'employeur peut avec l'accord du salarié fractionner le congé principal, sous réserve qu'une des fractions soit au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Si, à la demande de l'employeur ou en accord avec lui, un salarié fractionne la durée de congé fixée ci-dessus, il lui est attribué :

- 4 jours ouvrables de congés payés supplémentaires si le congé principal est inférieur à 16 jours ouvrables ;
- 3 jours ouvrables si le congé principal est compris entre 16 et 20 jours ;
- 2 jours ouvrables si le congé principal est égal à 21 jours ouvrables.

Les jours de congés supplémentaires accordés ci-dessus comprennent ceux prévus en cas de fractionnement par le code du travail.



#### 39.4. Congés supplémentaires dépendant de l'ancienneté du salarié

Les salariés ayant acquis dans la même entreprise une ancienneté de 12 ans bénéficient de 2 jours de congés payés supplémentaires.

#### 39.5. Demande de congés

Les demandes de congé principal doivent être formulées par écrit dans le courant du 1<sup>er</sup> trimestre de l'année civile. Les salariés doivent adresser leurs dates avant le 30 mars, et la réponse de l'employeur devra être communiquée au salarié avant le 15 avril.

Les dates individuelles des congés seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et en fonction des nécessités du service.

L'absence de réponse vaut acceptation.

En cas de différend sur le choix des dates, la priorité doit être donnée dans chaque service en tenant compte de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de leurs services chez l'employeur.

#### Article 40

##### *Congés payés de courte durée*

Principe général : le Pacs, pacte civil de solidarité, est assimilé à un mariage dans la présente convention.

40.1. Sur justificatif, tout salarié bénéficie d'une autorisation exceptionnelle d'absence sans diminution de sa rémunération à l'occasion des événements suivants :

- mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ouvrables ;
- mariage ou Pacs d'un descendant direct au 1<sup>er</sup> degré du salarié ou de son conjoint : 2 jours ouvrables ;
- mariage ou Pacs d'un ascendant direct au 1<sup>er</sup> degré du salarié ou de son conjoint : 1 jour ouvrable ;
- naissance et adoption :
  - 1<sup>er</sup> enfant : 3 jours ouvrables ;
  - à partir du deuxième enfant, si le précédent est âgé de moins de 12 ans : 4 jours ouvrables (le quatrième jour peut être pris séparément avec accord de l'entreprise) ;
- décès du conjoint, du partenaire du Pacs, d'un ascendant direct au 1<sup>er</sup> degré du salarié ou de son conjoint : 4 jours ouvrables ;
- décès d'un descendant (enfant, y compris adopté) direct au 1<sup>er</sup> degré du salarié ou de son conjoint : 6 jours ouvrables ;
- décès d'un frère ou d'une sœur du salarié ou de son conjoint ; d'un ascendant ou descendant direct au 2<sup>e</sup> degré du salarié ou de son conjoint : 2 jours ouvrables.

40.2. Sur justificatif, tout salarié bénéficie d'une autorisation exceptionnelle d'absence sans diminution de sa rémunération à l'occasion des événements suivants :

- cérémonies confessionnelles et laïques intéressant un descendant direct au 1<sup>er</sup> degré du salarié : 1 jour ouvrable ;
- déménagement du salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 1 an : 1 jour ouvrable par an.

Ce droit à congé exceptionnel pour déménagement est plafonné à 2 jours sur une période de 12 mois ;

- dans le cas d'un déménagement résultant d'une mutation : 2 jours ouvrables.
- passage d'un examen professionnel pour l'obtention d'un diplôme ou titre reconnu par l'Etat ou d'un CQP : 2 jours ouvrables par an.

Les congés payés ci-dessus (art. 40.1 et 40.2) doivent être pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements.

Les jours supplémentaires, prévus par le présent article, sont augmentés éventuellement et sur justificatif du temps nécessaire aux délais de route convenables.

*(Voir tableau page suivante.)*

	SALARIÉ	CONJOINT, partenaire	DESCENDANT direct au 1 <sup>er</sup> degré	DESCENDANT direct au 1 <sup>er</sup> degré du conjoint	ASCENDANT direct au 1 <sup>er</sup> degré	ASCENDANT direct au 1 <sup>er</sup> degré du conjoint	FRÈRE, SŒUR du salarié ou de son conjoint	ASCENDANT, descendant direct au 2 <sup>e</sup> degré
Mariage	4		2	2	1	1		
Naissance ou adoption 1 <sup>er</sup> enfant	3							
Naissance ou adoption 2 <sup>e</sup> enfant	4							
Décès		4	6	6	4	4	2	2
Cérémonie	1							
Déménagement	1							
Déménagement suite mutation	2							
Examen	2							

## Article 41

### *Congé de formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et notamment pour ce qui concerne la rémunération durant cette période, l'employeur s'efforcera d'accorder au salarié qui en fait la demande au moins 15 jours à l'avance toutes facilités pour faire valoir ses droits en la matière dans la limite de 12 jours par an.

Elle peut être portée à 18 jours maximum par an pour les animateurs de stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 2 jours.

## Article 42

### *Congés spéciaux non rémunérés*

Les congés parental, sabbatique et les congés pour création d'entreprise sont accordés aux salariés qui en font la demande conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

## Article 43

### *Absences*

#### Article 43.1

##### *Définition et constat d'absence*

Est réputé en absence irrégulière, sauf justification fournie dans les 48 heures et sauf cas de force majeure, tout salarié qui n'a pas pris son travail à l'heure habituelle.

En cas d'absence irrégulière dûment constatée, l'employeur doit mettre le salarié en demeure, par lettre recommandée avec avis de réception, de reprendre son travail ou de justifier son absence dans un délai de 2 jours après réception de la lettre.

Si, à l'issue de ce délai, le salarié ne s'est pas manifesté ou n'a pas donné un motif valable à son absence, la rupture du contrat de travail aux torts et griefs de l'intéressé peut être constatée par l'employeur, qui applique alors la procédure légale de licenciement en vigueur.

#### Article 43.2

##### *Absences pour maladie*

43.2.1. Les absences résultant de maladie ou d'accident, professionnel ou non, ne constituent pas en elles-mêmes une cause de rupture du contrat de travail.

43.2.2. Sauf cas de force majeure, le salarié doit immédiatement, en cas d'absence résultant de maladie ou d'accident, informer ou faire informer l'employeur du motif et de la durée prévisible de son absence, quelle que soit la durée de l'absence. L'intéressé doit, de plus, adresser sous 48 heures à l'employeur l'avis d'arrêt de travail établi par un médecin, conformément à la formule prescrite par la sécurité sociale.

43.2.3. Le salarié doit prévenir immédiatement l'employeur de toute prolongation de son incapacité de travail et de la durée de cette dernière. Le certificat de prolongation, établi par le médecin, doit être adressé au plus tard à l'employeur dans les 48 heures suivant la date initialement prévue pour la reprise du travail.

## Article 44

### *Indemnisation en période de maladie ou d'accident et garantie d'emploi*

#### 44.1. Indemnisation

En cas d'interruption du travail pour cause de maladie ou d'accident dûment justifiée et indemnisée par la sécurité sociale, le salarié ayant acquis 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise a droit :

- pendant une première période, dite de pleine indemnité, au versement d'une indemnité correspondant à la différence entre le salaire qu'il aurait perçu (avantages en nature et indemnité ayant un caractère de remboursement de frais exclus) s'il avait continué à travailler et le montant des prestations journalières versées par la sécurité sociale et éventuellement par des régimes complémentaires collectifs de prévoyance (contrats groupe, etc.) auxquels les employeurs ont la possibilité de s'affilier ;
- pendant une seconde période, dite d'indemnité réduite, au versement d'une indemnité correspondant à 66 % de son salaire.

L'indemnité ainsi calculée étant diminuée des prestations journalières visées au paragraphe 2.

44.2. Les indemnités ainsi définies sont versées par l'entreprise pendant les périodes suivantes :

PRÉSENCE DANS L'ENTREPRISE	INDEMNITÉ PLEINE	INDEMNITÉ RÉDUITE
De 6 mois à 2 ans	1 mois	1 mois
De 2 à 5 ans	2 mois	2 mois
Plus de 5 ans	3 mois	3 mois

44.3. En contrepartie de la garantie de rémunération assurée au salarié dans les conditions prévues ci-dessus, l'employeur a la possibilité de faire effectuer une contre-visite au domicile du salarié.

Le refus du salarié de s'y soumettre ou son absence injustifiée lors de la visite du médecin contrôleur autorise l'employeur à suspendre le paiement des indemnités complémentaires de maladie. Le salarié dispose des voies de recours légales.

44.4. Les garanties définies ci-avant s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des compléments éventuels versés par le régime de prévoyance visés plus après.

Les prestations de la sécurité sociale (lorsqu'il n'y a pas subrogation) et, le cas échéant, du régime de prévoyance auquel l'employeur participe et dont bénéficie le salarié devront faire l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié.

44.5. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait d'une sanction de la caisse d'assurance maladie compétente pour non-respect par le salarié de son règlement, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul du complément de salaire. Ce complément ne sera pas versé par l'employeur en cas de non-indemnisation par la sécurité sociale à la suite d'une sanction envers le salarié.

44.6. Les garanties mises en place au titre du présent article ne doivent en aucun cas conduire à ce que l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie, perçoive un montant total supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

#### 44.7. Garantie d'emploi

En cas de maladie dont l'employeur est informé dans les conditions prévues à l'article 43, les absences continues qui en résultent ne peuvent, sauf faute grave ou lourde, justifier la rupture par l'employeur du contrat de travail pendant 6 mois à compter de 2 ans d'ancienneté du salarié.

Cependant, lorsque le licenciement est causé par un motif économique, il reste possible pendant ces délais.

Le salarié embauché en remplacement du salarié licencié bénéficie d'un contrat à durée indéterminée.

Pour faciliter le retour à l'emploi des salariés licenciés en raison de l'obligation de les remplacer du fait de leur absence pour raison de santé, l'employeur doit leur accorder s'ils le réclament par écrit au moment de leur licenciement, une priorité de réembauchage d'une durée de 2 ans pour le premier emploi équivalent à celui qu'ils occupaient avant la rupture du contrat de travail.

#### Article 45

##### *Congé pour soigner un enfant malade*

Sur présentation d'un certificat médical justifiant une présence indispensable pour garder un enfant malade de moins de 12 ans, des congés rémunérés sont accordés au salarié, mère ou père, avec un maximum de 4 jours par période de 12 mois, quel que soit le nombre d'enfants, un ou deux. Il est porté à 5 jours à partir de 3 enfants et quel que soit le nombre d'enfants.

Ce nombre maximum de jours de congés pour enfant malade pourra être allongé à 8 pour les parents d'enfants handicapés, sans limite d'âge de l'enfant.

En cas de nécessité, le salarié pourra utiliser ses droits à congés payés ou bénéficier, dans la limite de 6 jours par an, de congés supplémentaires sans solde.

Ce nombre maximum de jours de congés sans solde pourra être allongé à 12 jours pour les parents d'enfants handicapés, sans limite d'âge de l'enfant.

#### Article 46

##### *Cumul des droits à indemnité au cours d'une période de 12 mois*

Les périodes d'absence indemnisées sont accordées dans les limites fixées à l'article 44 de la présente convention, déduction faite des jours d'absence pour maladie et/ou accident indemnisés dont l'intéressé a pu bénéficier au cours des 12 mois précédant le début de la nouvelle absence (les absences consécutives à un accident du travail ne sont pas prises en considération dans ce calcul).

#### Article 47

##### *Rupture du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident*

Toute rupture du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident entraînant une absence prolongée ou répétitive d'un salarié doit être motivée.

Toutefois, 6 mois au-delà des périodes indemnisées au titre de l'article 44, l'employeur, s'il veut rompre le contrat de travail, devra, dans une période allant de 5 à 3 semaines avant l'échéance, demander au salarié, par lettre recommandée avec avis de réception, s'il peut reprendre son travail à cette échéance.

En cas de non-réponse ou de réponse négative du salarié dans les 15 jours – la date de l'avis de réception de la lettre recommandée faisant foi –, l'employeur peut lui signifier la rupture de son contrat de travail en respectant la procédure de licenciement.

Cette rupture entraîne de droit le versement des indemnités conventionnelles de licenciement prévues à l'article 20 de la présente convention.

Par ailleurs, le salarié en état d'indisponibilité prolongée au-delà des périodes indemnisées peut renoncer de lui-même à son emploi ; il doit dans ce cas en aviser par écrit son employeur et perçoit alors les indemnités prévues à l'article 20 de la présente convention.

## Article 48

### *Grossesse et maternité*

#### 48.1. Protection de l'emploi

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application des articles L. 1225-17 et suivants du code du travail, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Toutefois, et sous réserve d'observer les dispositions de l'article L. 1225-4 du code du travail, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir ledit contrat.

#### 48.2. Changement d'emploi

Lorsque l'état de l'intéressée nécessitera un changement d'emploi, éventuellement après avis d'un médecin du travail, elle continuera à percevoir son salaire normal.

#### 48.3. Congés indemnisés

Un congé de maternité à plein traitement est accordé aux salariées concernées pendant une période de 16 semaines qui doivent être comprises dans la période légale de leur congé de maternité.

Les prestations journalières réglées par les organismes de sécurité sociale seront déduites du montant de la rémunération ainsi que, éventuellement, les indemnités versées par les organismes collectifs de prévoyance (contrat groupe, etc.) auxquels l'entreprise a adhéré.

Les périodes de maladie indemnisées prévues à l'article 44 ne sont pas imputables sur les congés de maternité.

## CHAPITRE VII

### PRÉVOYANCE

## Article 49

### *Prévoyance des non-cadres*

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014, l'ensemble des salariés non cadres bénéficieront d'une couverture prévoyance concernant les risques suivants :

- décès ;
- invalidité ;
- arrêt de travail (longue maladie).

## Article 50

### *Mise en place*

Au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2014, l'ensemble des entreprises dont les non-cadres ne seraient pas couverts par un régime de prévoyance devra adhérer à l'organisme choisi au niveau de la branche sur la base des prestations définies à ce niveau et ci-annexées.

Les entreprises ayant déjà un dispositif de prévoyance pour les non-cadres et dont les prestations seraient inférieures à celles décidées au niveau de la branche auront, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014, une période de 6 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2014, afin d'adapter leur dispositif aux nouvelles dispositions conventionnelles.

## Article 51

### *Cotisation*

La cotisation servant à financer ce régime et appliquée à l'ensemble des rémunérations soumis à charges sociales sera de 0,6 %.

Elle est répartie de la façon suivante :

- 50 % à la charge de l'entreprise ;
- 50 % à la charge du salarié.

## CHAPITRE VIII

### FORMATION PROFESSIONNELLE

## Article 52

### *Formation professionnelle*

52.1. Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage, à la formation professionnelle ainsi qu'à la formation professionnelle continue.

52.2. Conformément à la législation en vigueur, les questions s'y rapportant font l'objet d'une annexe à la présente convention (annexe II).

52.3. A l'intérieur des établissements, la direction s'efforcera de faciliter le développement des connaissances professionnelles de son personnel, en donnant, notamment aux salariés remplissant les conditions nécessaires, la possibilité de se mettre au courant des différents services de l'entreprise.

## CHAPITRE IX

### RÈGLEMENT INTÉRIEUR, DROITS ET MESURES DISCIPLINAIRES

## Article 53

### *Règlement intérieur*

Dans les entreprises occupant habituellement au moins 20 salariés, il est fait obligation d'afficher le règlement intérieur de l'entreprise, réalisé conformément à la législation en vigueur.

## Article 54

### *Droits et mesures disciplinaires*

54.1. Aucune sanction ne peut être infligée à un salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps, par lettre recommandée ou remise contre décharge, des griefs retenus à son égard.

54.2. Constitue une sanction toute mesure prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré comme fautif, à l'exclusion des observations verbales.

54.3. Les mesures disciplinaires sont les suivantes :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- la mise à pied disciplinaire limitée à 5 jours maximum ;
- la rétrogradation ;
- le licenciement.

54.4. Les deux premières sont prononcées par le chef d'entreprise sur les rapports qui lui sont adressés par les responsables hiérarchiques du salarié ; celui-ci a la possibilité d'être entendu à sa demande en présence d'un salarié de l'entreprise. Le salarié a par ailleurs toute possibilité de contester par écrit la sanction prise contre lui, cette pièce étant, tout comme la notification de la mesure, versée à son dossier.

54.5. Concernant les autres mesures, l'entretien préalable à une éventuelle sanction est de droit.



Concernant la rétrogradation ou le licenciement, les parties ont la faculté de saisir pour avis la commission de conciliation de l'entreprise ; dans les entreprises ne comportant pas de commission de conciliation, les parties ont la faculté de saisir pour avis la commission paritaire nationale, prévue au chapitre X de la présente convention collective.

54.6. Cette faculté devra être indiquée au salarié dans la lettre de convocation à l'entretien préalable.

54.7. La saisine de l'une ou l'autre de ces commissions doit être faite dans un délai de 2 jours ouvrés à l'issue de l'entretien préalable.

54.8. L'employeur suspend sa décision de sanction durant ce délai, dans l'attente de la décision qui sera prise par le salarié.

En cas de saisine, la décision de l'employeur est suspendue jusqu'à l'avis de la commission.

Dans ce cas, les motifs de la mesure envisagée par l'employeur doivent être indiqués par écrit au salarié et être communiqués à la commission.

54.9. L'employeur a la possibilité de procéder à une mise à pied conservatoire, dans l'attente de la décision prise par lui à l'issue de la réunion de la commission de conciliation ou de la commission paritaire nationale.

54.10. Aucun fait fautif ne peut donner lieu, à lui seul, à l'engagement d'une poursuite disciplinaire au-delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance.

54.11. Aucune sanction antérieure de plus de 3 ans à l'engagement d'une poursuite disciplinaire ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction, sauf interruption du contrat de travail.

## Article 55

### *Commission de conciliation d'entreprise : composition et rôle*

55.1. Dans chaque entreprise occupant habituellement 11 salariés et plus, il est constitué une commission de conciliation d'entreprise, composée de deux représentants de la direction et de deux représentants des salariés appartenant au collège électoral de l'intéressé.

55.2. Les représentants des salariés sont désignés par les délégués du personnel ou, à défaut, par les membres du comité d'entreprise dans la semaine qui suit leur élection, et ce pour une durée égale à celle de leur mandat. A défaut d'institutions représentatives du personnel (DP, CE), les représentants des salariés seront élus dans les mêmes conditions par l'ensemble du personnel.

55.3. Le nombre des membres de la commission doit être au minimum de quatre. La présidence est exercée par un représentant de la direction, qui assure l'envoi des convocations et le secrétariat.

55.4. La commission de conciliation d'entreprise est appelée à formuler un avis sur les sanctions que l'employeur se propose d'infliger à un salarié, à l'exception de l'avertissement et du blâme.

## Article 56

### *Commission de conciliation d'entreprise : saisine à la demande du salarié*

Cette commission peut en outre être appelée à se réunir sur demande des salariés qui la saisissent au titre des articles 7, 30 et 54 de la présente convention.

## Article 57

### *Fonctionnement*

57.1. La date de la réunion est fixée par l'employeur 4 jours avant sa tenue, les éléments du dossier sont tenus à la disposition du salarié concerné et des membres désignés de la commission, dans le cadre de l'examen d'une mesure disciplinaire.

L'intéressé peut se faire assister, pendant la réunion, par un salarié de son choix appartenant à l'entreprise.

57.2. Si le salarié fait défaut, exception faite du cas de force majeure dûment constaté, la commission siège et délibère valablement hors sa présence.

Toute personne susceptible d'éclairer la commission peut être appelée par celle-ci à être entendue sur demande du salarié ou de l'un des membres de la commission.

## Article 58

### *Avis*

58.1. Les avis de la commission de conciliation sont formulés à la majorité des membres la constituant.

58.2. En matière disciplinaire, en cas de partage des voix, le différend pourra être porté dans les 8 jours, à la demande de l'une ou de l'autre des parties, devant la commission paritaire nationale, prévue au chapitre X de la présente convention.

58.3. En cas d'avis défavorable à la mesure disciplinaire envisagée à l'encontre du salarié, l'employeur conserve son droit d'appliquer la mesure.

58.4. Les avis de la commission de conciliation d'entreprise sont consignés dans un document signé par ses membres, lequel sera notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai maximum de 5 jours à compter du jour de la réunion de la commission ; la sanction éventuelle fera l'objet d'un envoi d'avis, la sanction pouvant prendre effet dès après la réunion de la commission et avant cette notification, sous réserve des dispositions, non suspensives, prévues à l'article 58.2.

## Article 59

Pour les entreprises qui ne comportent pas de commission de conciliation, ses attributions en matière disciplinaire sont dévolues à la commission paritaire nationale.

## Article 60

Les procédures ci-dessus ne font pas obstacle au droit pour les parties de porter le litige devant les juridictions compétentes.

## CHAPITRE X

### COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

## Article 61

### *Rôle et composition de la commission paritaire nationale*

### Article 61.1

#### *Rôle de la commission paritaire nationale*

La commission paritaire nationale remplit les fonctions suivantes :

61.1.1. Régler les différends liés à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.

Les différends individuels ou collectifs nés à l'occasion de l'application ou de l'interprétation de la présente convention peuvent être soumis à la commission paritaire nationale par la partie la plus diligente.

La commission elle-même, à la demande de l'une des parties qui la composent, peut se saisir pour avis de toute question relative à l'interprétation de la présente convention ou à l'application des textes législatifs visant les rapports entre employeurs et salariés.

Elle est également habilitée à examiner les différends ou les difficultés nés de l'inobservation du principe « à travail égal salaire égal » pour tous les salariés, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail.

### 61.1.2. Rôle de conciliation

La commission paritaire nationale est appelée à jouer le rôle de commission de conciliation dans les cas prévus aux articles 7, 30 et 54 de la présente convention.

Les avis de la commission paritaire nationale seront consignés dans un procès-verbal, lequel sera notifié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai maximum de 10 jours à compter du jour de la réunion de la commission.

### 61.1.3. Rôle de l'observatoire paritaire de la négociation

La commission paritaire assume la fonction dévolue de par la loi à l'observatoire paritaire de la négociation collective.

Dans ce cadre, elle a pour mission d'enregistrer et de conserver tous les accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

### 61.1.4. Validation des accords d'entreprise négociés avec les représentants élus du personnel

Enfin, la commission paritaire nationale rend un avis sur la conformité légale des accords d'entreprise et d'établissement négociés, en l'absence de délégué syndical, par les représentants élus du personnel conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail.

## Article 61.2

### *Composition de la commission paritaire nationale*

61.2.1. Cette commission est composée d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés, désignés par les organisations syndicales signataires de la présente convention.

61.2.2. Pour les salariés : d'un représentant et d'un suppléant qui n'a voix délibérative qu'en l'absence du représentant, pour chacune des organisations syndicales signataires.

61.2.3. Pour les employeurs : sur désignation du SNAV, d'un même nombre total de représentants et éventuellement de suppléants, qui n'ont voix délibérative qu'en l'absence des représentants.

61.2.4. La commission est présidée par un représentant des employeurs. Le secrétariat est assuré par l'organisation patronale, avec le concours de deux représentants désignés par accord entre les organisations syndicales de salariés.

## Article 62

### *Réunion de la commission paritaire et délai*

La commission paritaire nationale se réunit dans les conditions suivantes :

62.1. Lorsqu'elle est saisie par un salarié ou par un groupe de salariés d'une même entreprise d'un différend ayant le caractère d'un conflit ou relevant d'une commission de conciliation d'entreprise, elle se réunit d'urgence et au plus tard dans un délai maximum de 8 jours ouvrables ;

62.2. Lorsqu'elle est saisie d'une demande d'interprétation, elle se réunit dans un délai maximum de 3 semaines ;

62.3. Lorsqu'elle se saisit elle-même d'une question posée par l'une des parties la composant, elle fixe la date de sa réunion dans un délai qui ne peut excéder 1 mois.

## Article 63

### *Décision*

La commission paritaire nationale rend sa décision ou donne son avis dans les conditions suivantes :

– dans un délai maximum de 8 jours ouvrables dans le cas de l'article 62.1 ;

- dans un délai maximum de 3 semaines dans le cas de l'article 62.2 ;
- dans un délai maximum de 1 mois dans le cas de l'article 62.3.

La commission prend ses décisions à la majorité des voix. A la demande de l'une des parties, le vote peut être exprimé à bulletin secret.

En cas de partage des voix, il est dressé un procès-verbal de non-conciliation mentionnant les arguments des membres de la commission.

#### Article 64

##### *Obligations et engagements des parties*

La commission paritaire nationale devra, dans tous les cas, être saisie par lettre recommandée avec avis de réception adressée au président de la commission, au siège de celle-ci, 15, place du Général-Catroux, 75017 Paris <sup>(1)</sup>.

Cette lettre recommandée devra exposer l'essentiel des motifs et être accompagnée de tous documents pouvant éclairer la commission.

La commission convoquera et entendra les parties en cause, séparément ou contradictoirement, ainsi que toute personne dont l'audition serait requise par l'une ou l'autre d'entre elles, ou toute autre personne qu'elle jugera utile de consulter.

En cas de conflit ou de différend individuel, les parties peuvent se faire assister par une personne de leur choix.

Les procédures ci-dessus ne font pas obstacle au droit pour les parties de porter ultérieurement le litige devant les tribunaux. Dans ce cas, elles en aviseront la commission.

Un litige déjà enregistré auprès du greffe du conseil des prud'hommes interdit la saisine de la commission paritaire nationale.

#### Article 65

##### *Carence de la partie demanderesse*

La non-comparution ou la non-représentation de la partie qui a introduit la requête vaut renonciation à sa demande, sauf cas de force majeure dûment justifié. »

Fait à Paris, le 10 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

---

(1) A compter du 16 décembre 2013, le siège du SNAV sera au 15, avenue Carnot, 75017 Paris.

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/05

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Entreprises de travaux agricoles et ruraux et CUMA (Tarn et Haute-Garonne) : avenant n° 62 du 17 septembre 2013 .....</b>	148
<b>Exploitations agricoles (Tarn) : avenant n° 34 du 4 juillet 2013.....</b>	150
<b>Exploitations agricoles (Tarn) : avenant n° 35 du 4 juillet 2013.....</b>	152
<b>Exploitations agricoles et CUMA (Vienne) et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Vienne et Deux-Sèvres [salariés non cadres]) : avenant n° 2 du 12 novembre 2013 .....</b>	153
<b>Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, des CUMA et des ETARF (Charente-Maritime [salariés non cadres]) : avenant n° 2 du 25 novembre 2013 .....</b>	158
<b>Exploitations et entreprises agricoles : avenant n° 18 du 14 novembre 2013.....</b>	160
<b>Protection sociale complémentaire en agriculture (Dordogne [salariés non cadres]) : avenant n° 1 du 5 décembre 2013 .....</b>	164
<b>Protection sociale complémentaire en agriculture (Gard [salariés non cadres]) : avenant n° 1 du 28 novembre 2013.....</b>	167
<b>Protection sociale complémentaire en agriculture (Gers [salariés non cadres]) : avenant n° 1 du 12 novembre 2013.....</b>	175
<b>Protection sociale complémentaire en agriculture (Gers [salariés non cadres]) : avenant n° 1 du 6 décembre 2013 .....</b>	185

**Convention collective**

**IDCC : 8733. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX  
ET CUMA  
(Tarn et Haute-Garonne)  
(11 décembre 1987)**

(Etendue par arrêté du 15 mars 1988,  
*Journal officiel* du 24 mars 1988)

**AVENANT N° 62 DU 17 SEPTEMBRE 2013**

NOR : AGRS1497023M  
IDCC : 8733

Entre :

Le syndicat départemental des entrepreneurs des territoires du Tarn ;

Le syndicat départemental des entrepreneurs des territoires de la Haute-Garonne ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole du Tarn ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Haute-Garonne,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT ;

La fédération générale agroalimentaire et forestière CGT du Tarn ;

La fédération générale agroalimentaire et forestière CGT de la Haute-Garonne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe II, portant « Accord départemental du 3 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime complémentaire frais de santé au profit des salariés non cadres des entreprises de travaux agricoles et ruraux et des CUMA ayant leur siège dans les départements du Tarn et de la Haute-Garonne », est modifiée comme suit :

**Annexe A « Garantie complémentaire frais de santé »**

(...)

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT régime de base	REMBOURSEMENT complémentaire	REMBOURSEMENT TOTAL (base + complémentaire)
<b>Frais d'optique</b>  Verres, montures, lentilles pris en charge par le régime de base	65 % de la BR	390 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 10 % du PMSS	455 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 10 % du PMSS
BR : base de remboursement du régime de base.			

(...)

(Le reste sans changement.)

### **Article 2**

Le présent avenant s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

### **Article 4**

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque partie signataire et deux exemplaires seront déposés à l'unité territoriale du Tarn de la DIRECCTE de Midi-Pyrénées.

Fait à Albi, le 17 septembre 2013.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective départementale**  
**IDCC : 9811. – EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Tarn)**  
**(6 mai 2002)**  
(Etendue par arrêté du 18 décembre 2002,  
*Journal officiel* du 17 janvier 2003)

**AVENANT N° 34 DU 4 JUILLET 2013**

NOR : *AGRS1497029M*  
IDCC : 9811

Entre :  
La FDSEA du Tarn,  
D'une part, et  
La FGTA FO du Tarn ;  
La FGAF CGT du Tarn ;  
Le SGA CFDT du Tarn,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe A « Garantie complémentaire frais de santé » de l'annexe V à la convention collective est modifiée comme suit :

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT régime de base	REMBOURSEMENT complémentaire	REMBOURSEMENT TOTAL (base + complémentaire)
<b>Frais d'optique</b> Verres, montures, lentilles pris en charge par le régime de base	65 % de la BR	390 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 10 % du PMSS	455 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 10 % du PMSS
BR : base de remboursement du régime de base. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.			

**Article 2**

Le présent avenant s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

**Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

#### **Article 4**

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque partie signataire et deux exemplaires seront déposés à l'unité territoriale du Tarn de la DIRECCTE de Midi-Pyrénées.

Fait à Albi, le 4 juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 9811. – EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Tarn)**  
**(6 mai 2002)**  
(Etendue par arrêté du 18 décembre 2002,  
*Journal officiel* du 17 janvier 2003)

---

**AVENANT N° 35 DU 4 JUILLET 2013**

NOR : AGRS1497030M  
IDCC : 9811

---

Entre :  
La FDSEA du Tarn,  
D'une part, et  
La FGTA FO du Tarn ;  
La FGAF CGT du Tarn ;  
Le SGA CFDT du Tarn,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

Au 2<sup>e</sup> alinéa du paragraphe « Prestations » de l'article 18.3 de la convention collective, les mots « 9<sup>e</sup> jour » sont remplacés par les mots « 8<sup>e</sup> jour ».

**Article 2**

Le présent avenant s'applique à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013.

**Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

**Article 4**

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque partie signataire et deux exemplaires seront déposés à l'unité territoriale du Tarn de la DIRECCTE de Midi-Pyrénées.

Fait à Albi, le 4 juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ  
DES SALARIÉS NON CADRES  
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES ET CUMA  
(Vienne)  
ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX  
(Vienne et Deux-Sèvres)  
(18 août 2009)**

(Etendu par arrêté du 18 janvier 2010,  
*Journal officiel* du 26 janvier 2010)

AVENANT N° 2 DU 12 NOVEMBRE 2013

NOR : AGRS1497022M

Entre :

La FNSEA de la Vienne ;

Le syndicat EDT de la Vienne ;

Le syndicat EDT des Deux-Sèvres,

D'une part, et

L'UD CFDT de la Vienne ;

L'UD CFDT des Deux-Sèvres ;

L'UD FGTA FO de la Vienne ;

L'UD FGTA FO des Deux-Sèvres ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En application du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale et complémentaire, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les articles 2, 4, 6, 10 et 14 de l'accord.

Les partenaires sociaux tiennent à préciser que l'activité d'entreprise forestière est régie par l'accord et ses avenants.

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

### *Modifications*

L'article 2 est modifié comme suit :

« Article 2

#### *Bénéficiaires*

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés agricoles, en contrat à durée déterminée ou en contrat à durée indéterminée, non affiliés à l'AGIRC, relevant de son champ d'application, ayant 6 mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise.

L'ancienneté est réputée acquise au premier jour du 6<sup>e</sup> mois. »

L'article 4 est modifié comme suit :

« Article 4

#### *Adhésion. – Affiliation*

##### *Adhésion obligatoire*

L'entreprise recevra la notification d'adhésion des bénéficiaires désignés à l'article 2.

##### *Affiliation obligatoire*

A compter de la date d'effet de l'avenant n° 2 du 12 novembre 2013, les entreprises devront affilier les salariés bénéficiaires visés à l'article 2 auprès de l'assureur désigné à l'article 15 par la signature d'un bulletin d'affiliation.

Conformément aux dispositions légales, une notice sera délivrée par l'assureur à l'employeur. Elle sera remise par l'employeur à chaque nouveau salarié de l'entreprise, afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime.

Pendant toute la durée de l'accord, aucun salarié ne pourra démissionner du régime à titre individuel et de son propre fait.

##### *Dispenses d'affiliation*

Ont par ailleurs la possibilité de solliciter une dispense d'affiliation afin de ne pas souscrire au présent régime les salariés se trouvant dans un des cas ci-dessous :

Les salariés en CDD et les apprentis :

- dont le contrat est inférieur à 12 mois, sans condition ;
- dont le contrat est supérieur ou égal à 12 mois, à condition qu'ils justifient d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garantie.

Les salariés à temps partiel et les apprentis dont la cotisation salariale serait au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Les salariés disposant d'une couverture frais de santé : la dispense ne vaut qu'à l'échéance annuelle de leur contrat.

Les salariés bénéficiaires de la CMU-C et de l'ACS (aide à l'acquisition d'une couverture maladie complémentaire) : la dispense ne vaut que le temps de la prise en charge dans ce régime.

A condition d'en justifier chaque année, les salariés bénéficiaires par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en qualité d'ayant droit, d'une couverture collective à adhésion obligatoire mise en place dans une autre entreprise (salarié à employeurs multiples ou en qualité d'ayant droit affilié à titre obligatoire). Cette dispense d'affiliation prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de cessation de la couverture obligatoire ou à la demande du salarié.

- Les salariés bénéficiant par ailleurs, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective :
- dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au 6<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
  - par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
  - par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières, en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 approuvant le statut national du personnel des industries électriques et gazières ;
  - dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
  - dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
  - dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle. »

L'article 6 est modifié comme suit :

#### « Article 6

##### *Cotisation*

#### 1. Montant de la cotisation

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur.

La cotisation mensuelle du présent régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et sera égale, pour l'exercice 2014, à :

Cotisation salarié obligatoire : 1,16 % du PMSS, répartie à raison de :

- 25 % à la charge de l'employeur ;
- 75 % à la charge du salarié.

Toute modification du taux de cotisation sera communiquée en respectant un préavis de 2 mois.

#### 2. Appel et recouvrement

L'appel et le recouvrement des cotisations seront confiés à la mutualité sociale agricole Sèvres-Vienne. »

L'article 10 est modifié comme suit :

#### « Article 10

##### *Cessation des garanties, transférabilité et portabilité*

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée au dernier jour du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise adhérente.

#### 10.1. Transférabilité de l'ancienneté acquise dans un précédent contrat à un nouvel employeur

Les salariés bénéficiaires du présent accord dont le contrat de travail a pris fin et qui sont recrutés dans un délai de 6 mois par une entreprise ou exploitation relevant du champ d'application visé à l'article 1<sup>er</sup> peuvent transférer leurs droits acquis à la couverture complémentaire frais de santé prévue par le présent accord.

Les salariés doivent en faire la demande écrite formelle au nouvel employeur.

La MSA procédera à la collecte des cotisations. La nouvelle adhésion prendra effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

## 10.2. Portabilité

Les salariés bénéficient à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014 du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

Les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après.

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de la cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues. »

L'article 14 est modifié comme suit :

### « Article 14

#### *Couverture facultative*

##### Salariés non cadres ayant moins de 6 mois d'ancienneté

Les salariés non cadres ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans une entreprise ou exploitation relevant du champ d'application défini par le présent accord et ne bénéficiant pas, de ce fait, à titre obligatoire du régime peuvent demander à bénéficier des garanties prévues par le présent régime moyennant le paiement de la cotisation globale définie au 1 de l'article 6. La cotisation globale acquittée sera entièrement financée par le salarié. L'assureur procédera à la collecte de la cotisation.

##### Ayants droit d'un salarié bénéficiaire du régime

De manière facultative, le salarié pourra demander le bénéfice de cet accord pour son et/ou ses ayants droit :

- cotisation fixée à 1,21 % du PMSS pour le conjoint ou le concubin bénéficiaires ;
- cotisation fixée à 0,94 % du PMSS quel que soit le nombre d'enfants ;
- cotisation fixée à 1,67 % du PMSS pour la famille au sens large.

Pour les garanties visées, leur bénéfice est subordonné à la souscription d'un bulletin d'adhésion détaillant les personnes demandant à être garanties.

L'assureur procédera directement à la collecte de la cotisation.

Les modalités de gestion de ces adhésions sont définies dans le contrat d'assurance et de gestion administrative. »

## **Article 2**

### *Date d'effet et extension*

Le présent avenant prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2014, à l'exception des dispositions relatives à la portabilité dont la prise d'effet est fixée au 1<sup>er</sup> juin 2014.

Les parties conviennent de demander sans délai son extension.

Fait à Saint-Benoît, le 12 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)



**Accord professionnel**

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ DES SALARIÉS  
NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE,  
D'ÉLEVAGE, DE CULTURES SPÉCIALISÉES, D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS,  
DE VITICULTURE, DES CUMA ET DES ERTAF**

**(Charente-Maritime)**

**(7 septembre 2009)**

(Etendu par arrêté du 18 janvier 2010,  
*Journal officiel* du 23 janvier 2010)

**AVENANT N° 2 DU 25 NOVEMBRE 2013**

NOR : AGRS1497024M

Entre :

La FNSEA Charente-Maritime ;

Le syndicat professionnel des entrepreneurs de travaux agricoles et forestiers de la Charente-Maritime ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole,

D'une part, et

La section interdépartementale du syndicat national des cadres d'exploitations agricoles CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

Le syndicat général agroalimentaire CFDT ;

La fédération agriculture CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le 1 de l'article 9 est modifié comme suit :

**« 1. Taux de cotisation et répartition**

Le taux de la cotisation mensuelle obligatoire destinée au financement des prestations définies à l'annexe II-A est de 0,999 % du PMSS, soit, en valeur pour l'année 2014 (base PMSS 2013 : 3 031 €), 30,83 €.

La participation de l'employeur est fixée à un montant de 6 € par mois et pourra être renégociée chaque année.

L'affiliation des ayants droit du salarié bénéficiaire du régime individuel entraîne le versement des cotisations figurant dans l'annexe II. Celles-ci sont intégralement à la charge du salarié. »

## **Article 2**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014 ou le premier jour du mois suivant celui de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension si celle-ci devait intervenir après le 31 décembre 2013.

## **Article 3**

Les parties demandent l'extension du présent avenant dans les mêmes conditions que celles de l'accord départemental.

Fait à Saintes, le 25 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

**Accord collectif national**  
**EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES**  
**(23 décembre 1981)**

(Etendu par arrêté du 3 mars 1982,  
*Journal officiel* du 17 mars 1982)

---

AVENANT N° 18 DU 14 NOVEMBRE 2013

NOR : AGRS1497021M

---

PRÉAMBULE

En agriculture, la grande majorité des salariés sont employés à temps plein. Le temps partiel concerne principalement les salariés en contrat à durée indéterminée (en 2011 : 21 % des CDI, moins de 5 % des CDD), essentiellement en cultures et élevages non spécialisés.

Sur les 10 dernières années, on enregistre une progression du temps partiel, laquelle peut avoir plusieurs origines, comme par exemple :

- la diversification des activités (tourisme et accueil à la ferme, ferme-auberge, valorisation et transformation des produits sur l'exploitation...) ;
- la commercialisation par la vente directe ou le recours au circuit court ;
- le secteur de l'élevage (besoin d'assurer quotidiennement des soins aux animaux) ;
- la gestion de différentes activités dans des structures distinctes ;
- ...

Dans le présent avenant, les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles ont voulu réviser les dispositions de l'accord relatives au temps partiel en prenant en compte les modifications apportées par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, notamment pour faciliter aux salariés intéressés l'éventuel cumul d'emplois à temps partiel.

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

*Champ d'application*

Est rappelé l'article 1<sup>er</sup> de l'accord, tel que modifié par l'avenant n° 17 du 9 juillet 2013, qui dispose :

« Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire, y compris les départements d'outre-mer, aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie aux 1° (à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses et des parcs zoologiques), 2°, 3° (à l'exception de l'Office national des forêts) et 4° (à l'exception de la conchyliculture) de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole. »

## Article 2

### *Modifications*

Les paragraphes 2, 4 et 6 de l'article 9.2 « Contrat de travail à temps partiel » sont modifiés comme suit :

#### « 2. Contrat de travail

Pour tenir compte des spécificités de la structure et des activités des exploitations et entreprises agricoles, la durée minimale de travail d'un salarié à temps partiel ne peut pas être inférieure soit à 7 heures par semaine, soit à 28 heures par mois. Cependant, à la demande expresse et écrite du salarié pour des raisons de conciliation vie professionnelle-vie privée ou pour permettre un cumul de contrats de travail dans le respect des durées maximales de travail ou pour tout autre motif qu'il appartiendra au salarié de préciser, cette durée peut être diminuée.

L'horaire journalier du salarié à temps partiel ne peut être inférieur à 3 heures de travail, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins de 3 heures de travail par jour, pour lesquels l'horaire journalier ne peut être inférieur à 1 heure.

L'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité dont la durée ne peut excéder 2 heures. Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à 2 heures pour les salariés affectés à des travaux de surveillance d'appareils à fonctionnement continu ou à des soins aux animaux. Dans ce cas, aucune des deux séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 heure, et le salarié bénéficie, sauf stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, d'une indemnisation en fonction du nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le deuxième trajet journalier entre le domicile et le lieu de travail. Le montant de cette indemnité kilométrique est déterminé par convention ou accord collectif ou, à défaut, par le contrat de travail.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Le contrat détermine également les modalités selon lesquelles les horaires de travail sont communiqués par écrit au salarié.

Un avenant au contrat de travail peut être conclu pour augmenter temporairement la durée de travail. En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent, le nombre d'avenants susceptibles d'être conclus par an est au maximum de 8. Les heures de travail effectuées au-delà de la nouvelle durée fixée dans l'avenant sont systématiquement majorées de 25 %.

Pour les contrats en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2014, la mise en conformité avec les nouvelles durées minimales doit être effective dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 18 du 14 novembre 2013.

Pour les contrats conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, les nouvelles durées minimales telles qu'issues de l'avenant du 14 novembre 2013 précité sont applicables dès son entrée en vigueur. »

#### « 4. Heures complémentaires

Le contrat de travail précise par ailleurs le nombre d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées par le salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois. Ce nombre ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat.

Chacune des heures complémentaires effectuées :

- entre la durée fixée au contrat et le dixième de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 10 % ;
- au-delà du dixième de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée fixée par un avenant provisoire au contrat de travail sont systématiquement majorées de 25 %.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

A l'exception d'une augmentation provisoire des heures de travail résultant de la conclusion d'un avenant au contrat de travail, lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le 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, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. »

#### « 6. Garanties dont bénéficient les salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel peuvent bénéficier d'actions de formation professionnelle continue dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet. Ils peuvent bénéficier de promotions dans leur emploi dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

D'une manière générale, les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet. Lorsque c'est approprié, le principe du *pro rata temporis* s'applique.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou non, d'un emploi équivalent ou non équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. Le salarié doit formuler sa demande par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre récépissé. »

### Article 3

#### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur le jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

### Article 4

#### *Dépôt et extension*

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Fait à Paris, le 14 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FNSEA ;

FNEDT ;

UNEP ;

FNB ;

FFPF ;  
FNCUMA ;  
USRTL ;  
FNCE.

**Syndicats de salariés :**

FGA CFDT ;  
CFTC-Agri ;  
SNCEA CFE-CGC.

**Accord collectif**

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE  
DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES  
(Dordogne)  
(4 décembre 2009)**

(Etendu par arrêté du 15 novembre 2010,  
*Journal officiel* du 25 novembre 2010)

**AVENANT N° 1 DU 5 DÉCEMBRE 2013**

NOR : AGRS1497025M

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre du suivi des comptes de résultats du régime conventionnel assuré par Agri-Prévoyance, il a été constaté un déséquilibre technique.

Conscients du fait que ces résultats sont de nature à affecter durablement la pérennité du régime, les partenaires sociaux se sont accordés afin de prendre les mesures nécessaires de retour à son équilibre.

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

*Précision terminologique*

Dans le titre et le contenu de l'accord, les mots « salariés non cadres » sont remplacés par les mots « salariés non cadres ne relevant pas de la convention collective du 2 avril 1952 et ne relevant pas de la caisse de retraite complémentaire cadres en application des décisions de l'AGIRC ».

**Article 2**

*Evolution des cotisations*

Les dispositions de l'article 7.1 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les cotisations servant au financement des garanties définies dans le présent accord sont assises sur les rémunérations brutes limitées à 4 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale.

Leur versement relève de la responsabilité des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus.

Les cotisations sont appelées pour les salariés justifiant de l'ancienneté précisée à l'article 3 ci-dessus et sont prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

*(En pourcentage.)*

	CONDITION d'ancienneté	TAUX de cotisation	PART PATRONALE	PART SALARIALE
Incapacité temporaire	9 mois (art. 3)			
Incapacité temporaire de travail		0,425		0,425

	CONDITION d'ancienneté	TAUX de cotisation	PART PATRONALE	PART SALARIALE
Incapacité permanente	9 mois (art. 3)			
Incapacité permanente d'origine professionnelle AT et MP avec incapacité > 2/3		0,061	0,036	0,025
Incapacité permanente suite maladie et accident vie privée, catégories 2 et 3		0,244		0,244
Décès	Sans condition d'ancienneté	0,286	0,212	0,074
Maintien du salaire en application de l'article L. 1226-1 du code du travail (loi de mensualisation)		0,515	0,515	
Assurance des charges sociales patronales		0,190	0,190	
Total		1,721	0,953	0,768

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations, comprenant l'assurance du versement des cotisations sociales dues par l'employeur sur les indemnités journalières complémentaires et l'assurance du versement du maintien de salaire, destinées au financement des garanties définies à l'article 5, est ainsi fixé : au premier jour pour la garantie décès et après 9 mois d'ancienneté dans l'entreprise pour les autres garanties : 1,721 % tranches A et B.

Ce taux global est réparti comme suit :

- 55,375 % financés par l'employeur, soit 0,953 % ;
- 44,625 % financés par le salarié, soit 0,768 %.

Incapacité temporaire :

Les employeurs prennent uniquement à leur charge la part obligatoire légale (loi de mensualisation) de la garantie incapacité temporaire, soit 0,515 %, la part conventionnelle de cette garantie en relais mensualisation étant intégralement prise en charge par les salariés au taux de 0,425 %.

Les employeurs versent également une cotisation de 0,190 % exclusivement à leur charge et destinée au financement de l'assurance des charges sociales patronales.

Incapacité permanente :

Les employeurs participent uniquement à la garantie incapacité permanente de travail d'origine professionnelle AT et MP, au taux de 0,036 %. Les salariés prennent totalement à leur charge la garantie incapacité permanente de travail d'origine privée, catégories 2 et 3, au taux de 0,244 %.

Les cotisations sont collectées par la MSA pour le compte de l'organisme assureur selon les modalités définies entre celui-ci et la MSA.

Les cotisations à la charge du salarié sont déduites par l'employeur sur le bulletin de salaire sous une rubrique « Prévoyance » distincte des cotisations sociales obligatoires. »

### Article 3

#### *Prise en compte du recul de l'âge de départ à la retraite*

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a introduit des dispositions visant à relever, de manière progressive, l'âge de départ à la retraite.



Afin de prendre en compte les impacts de cette mesure sur le régime de prévoyance, il est inséré un article 7.2 *bis* ainsi rédigé :

« Article 7.2 *bis*

*Prise en compte du recul de l'âge de départ à la retraite*

Afin de prendre en compte les effets de la loi portant réforme des retraites sur la durée de service des prestations incapacité temporaire de travail et/ou incapacité permanente de travail, il est instauré une cotisation exceptionnelle et temporaire de 0,047 % qui s'ajoute au taux de cotisation du régime.

Cette cotisation exceptionnelle et temporaire sera répartie à hauteur de 0,023 % à la charge du salarié et de 0,024 % à la charge de l'employeur. »

Cette cotisation sera prélevée pendant une durée de 36 mois (à compter du premier jour du trimestre civil qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 1 du 5 décembre 2013).

A l'issue de cette période, la cotisation exceptionnelle et temporaire cessera d'être appelée. »

**Article 4**

*Date d'effet*

Le présent avenant prend effet le premier jour du trimestre civil qui suit la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

**Article 5**

*Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera établi en trois exemplaires pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Périgueux, le 5 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Dordogne ;  
Syndicat des employeurs de main-d'œuvre de la Dordogne ;  
Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de la Dordogne ;  
Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole (CUMA) de la Dordogne ;  
Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles.

**Syndicats de salariés :**

FGTA FO de la Dordogne ;  
SNCEA CFE-CGC de la Dordogne ;  
CFTC-Agri.

**Accord collectif**

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ  
DES SALARIÉS NON CADRES  
(Gard)  
(26 août 2009)**

(Etendu par arrêté du 25 février 2010,  
*Journal officiel* du 5 mars 2010)

**AVENANT N° 1 DU 28 NOVEMBRE 2013**

NOR : AGRS1497028M

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre d'un appel d'offres, les partenaires sociaux ont décidé de changer d'organisme assureur.

De plus, pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux se sont accordés pour modifier l'accord départemental du 26 août 2009 instaurant un régime d'assurance complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés agricoles non cadres du Gard. Ces modifications prennent en compte certaines dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

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

Les dispositions de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié non cadre justifiant de 6 mois d'ancienneté au titre du contrat de travail en cours et relevant du champ d'application du présent accord.

Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise.

Tous les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 6 mois auront la faculté d'adhérer de manière volontaire au régime d'assurance décrit à l'article 4. Dans ce cas, les cotisations seront intégralement à leur charge.

**Cas d'exclusion**

En sont exclus :

- les cadres et personnels ressortissant à la convention collective nationale du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadres en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de complémentaire santé défini dans la convention précitée ;

- les catégories particulières de salariés (VRP, par exemple) ressortissant à d'autres dispositions conventionnelles ;
- les salariés non cadres ressortissant à un accord collectif d'entreprise dans les conditions fixées à l'article 6.

### Dispense d'affiliation

Ont par ailleurs la possibilité de solliciter une dispense d'affiliation afin de ne pas souscrire au présent régime les salariés se trouvant dans un des cas ci-dessous :

- les salariés bénéficiant d'une assurance frais de santé en qualité d'ayant droit de leur conjoint, concubin ou partenaire d'un Pacs, en application d'un accord collectif obligatoire pour lui, dès lors qu'ils apportent un document attestant chaque année cette couverture obligatoire pour un niveau au moins équivalent.

Cette exclusion prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de diminution des prestations à un niveau inférieur à celles fixées dans le présent accord, de cessation du régime obligatoire ou à la demande du salarié. En cas d'exclusion, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'employeur ;

- les bénéficiaires de la CMU-C ainsi que de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ;
- les salariés bénéficiant d'une couverture obligatoire du fait d'une autre activité exercée simultanément ;
- les salariés à temps partiel ayant 6 mois d'ancienneté et plus, dès lors que leur cotisation complémentaire santé est égale ou supérieure à 10 % de leur rémunération ;
- les salariés en contrat à durée déterminée, y compris les apprentis, ayant 6 mois d'ancienneté et moins de 12 mois d'ancienneté.

La demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition de 6 mois d'ancienneté.

Au jour de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 1 du 28 novembre 2013, les salariés à temps partiel ou en contrat à durée déterminée ayant entre 6 et 12 mois d'ancienneté doivent faire leur demande d'exclusion par écrit adressée à l'employeur avant la fin du premier mois d'application dudit avenant.

En cas d'augmentation de la rémunération du salarié à temps partiel, notamment du fait de l'augmentation de sa durée de travail, si la cotisation représente moins de 10 % de celle-ci de façon pérenne, le salarié devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé.

Dans le cas d'un salarié employé par plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme désigné. Il s'agira de l'employeur chez lequel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord entre les employeurs et le salarié.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire chaque année les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur, et il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

Dans les cas d'exclusion ou de dispense précités, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'employeur. »

## **Article 2**

Les dispositions de l'article 7 « Gestion du régime » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Pour assurer le régime d'assurance complémentaire santé défini dans le présent accord et la mutualisation entre les salariés et les employeurs, les organisations signataires ont convenu, après avoir procédé à un appel d'offres, de recommander une coassurance entre EOVI Mutuelle (25, route de Montfavet, 84000 Avignon) et ADREA Mutuelle (104, avenue du Maréchal-de-Saxe, 69003 Lyon) à hauteur de respectivement 50 % et 50 %.

EOVI Mutuelle est désignée comme étant l'apériteur du régime.

Cette recommandation a notamment pour objectifs :

- de permettre aux salariés cotisants de bénéficier de l'action sociale mise en place par ces mutuelles ;
- d'organiser le maintien des prestations pendant les périodes de suspension du contrat de travail des salariés bénéficiaires ;
- d'organiser la mise en place de la portabilité ;
- de bénéficier de la possibilité d'accès à un réseau tarifaire préférentiel ;
- de permettre aux salariés cotisants de bénéficier d'un bouquet de services liés à la prévention de leur santé.

Les modalités et conditions de gestion sont définies dans le protocole de gestion conclu entre les organismes assureurs et les partenaires sociaux signataires. »

## **Article 3**

Les dispositions de l'article 8.1 « Taux de cotisations et répartition » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« La cotisation mensuelle du présent régime est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies à l'article 4 est de 1,28 % du PMSS pour le salarié seul assuré à titre obligatoire.

Ce taux est réparti comme suit :

- 15 % à la charge de l'employeur, dans la limite d'un montant de 6 € par mois ;
- le solde, soit 85 %, à la charge du salarié.

Les taux de cotisations des options facultatives auxquelles peuvent souscrire les salariés sont détaillés en annexe II. »

## **Article 4**

Les dispositions de l'article 9 « Règlement des prestations » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant. Les modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations (pièces justificatives...) seront détaillées dans la convention de gestion et la notice d'information remise aux salariés. »

## **Article 5**

L'article 10 « Cessation des garanties » est complété par un paragraphe « Portabilité » rédigé comme suit :

### **« Portabilité »**

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le

régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi. Ces dispositions figurent pour information en annexe III.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations demandées sont dues. »

## Article 6

Les dispositions de l'article 11 « Suspension du contrat de travail » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Suspension du contrat pour un motif non lié  
à une maladie ou à un accident

En cas de suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie du salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires santé pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat, sans versement de cotisation.

Après cette période, il peut, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont il relève, à titre individuel, à continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé en acquittant directement la cotisation globale.

L'employeur doit informer l'organisme assureur compétent de la suspension du contrat et de la durée de la suspension du contrat au début de celle-ci.

Suspension du contrat pour maladie,  
accident (toutes origines) ou pour maternité

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par le présent accord sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence. Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire de l'assurance frais de santé est due intégralement. »

## Article 7

Le tableau des garanties de l'annexe I est modifié comme suit :

NATURE DES RISQUES	RO (hors exonération TM)	REMBOURSEMENTS TOTAUX (y compris régime de base)
<b>Frais médicaux</b>		
Consultations, visites (généralistes, spécialistes)	70 %	150 %
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers	60 %	100 %
Masseurs, kinésithérapeutes, pédicures	60 %	100 %
Orthophonistes, orthoptistes	60 %	100 %
Analyses, examens de laboratoire	60 à 100 %	100 %
Radiographies, scanners, électroradiologies	70 %	100 %
Sages-femmes	70 %	100 %
<b>Actes prévention contrats responsables</b>	Divers	Tous
<b>Pharmacie</b>	15 à 100 %	100 %

NATURE DES RISQUES	RO (hors exonération TM)	REMBOURSEMENTS TOTAUX (y compris régime de base)
<b>Optique</b> Verres, montures, lentilles (y compris jetables) pris en charge par la MSA	60 %	455 % + 250 € par an
<b>Dentaire</b> Frais de soins	70 %	100 %
Prothèses PEC RO	70 %	410 % + 100 € par an
Orthodontie PEC RO	100 %	200 %
<b>Appareillage et autres prothèses</b> Divers remboursables, dont entretien auditif	60 %	100 %
Prothèses auditives PEC RO	60 %	300 %
<b>Hospitalisations, y compris en psychiatrie (*)</b> Frais de soins et séjour	80 à 100 %	100 %
Dépassements d'honoraires	–	150 %
Chambre particulière	–	25 € par jour
Forfait hospitalier	–	100 %
Forfait actes lourds « 18 € »		Frais réels
<b>Maternité secteur conventionné ou non</b> Frais de soins et séjour et/ou chambre particulière	100 %	1/3 du PMSS par maternité
<b>Ostéopathie</b>	–	60 € maximum par an
<b>Transport</b> Sur prescription	65 %	100 %
<b>Assistance</b>	–	Oui
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale (3 129 € au 1 <sup>er</sup> janvier 2014). BR : base de remboursement du régime de base (MSA ou sécurité sociale). TFR : tarif forfaitaire de responsabilité. (*) Séjours en psychiatrie : prise en charge du forfait hospitalier et de la chambre particulière limitée à 60 jours par an.		

Participant seul : 1,28 % du PMSS.

## Article 8

L'annexe II est modifiée comme suit :

NATURE DES RISQUES	RO (hors exonération TM)	REMBOURSEMENTS TOTAUX (y compris régime de base)
<b>Frais médicaux</b> Consultations, visites (généralistes, spécialistes)	70 %	150 %
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers	60 %	100 %
Masseurs, kinésithérapeutes, pédicures	60 %	100 %
Orthophonistes, orthoptistes	60 %	100 %
Analyses, examens de laboratoire	60 à 100 %	100 %
Radiographies, scanners, électroradiologies	70 %	100 %

NATURE DES RISQUES	RO (hors exonération TM)	REMBOURSEMENTS TOTAUX (y compris régime de base)
Sages-femmes	70 %	100 %
<b>Actes prévention contrats responsables</b>	Divers	Tous
<b>Pharmacie</b>	15 à 100 %	100 %
<b>Optique</b> Verres, montures, lentilles (y compris jetables) pris en charge par la MSA	60 %	455 % + 250 € par an
<b>Dentaire</b> Frais de soins Prothèses PEC RO Orthodontie PEC RO	70 % 70 % 100 %	100 % 410 % + 100 € par an 200 %
<b>Appareillage et autres prothèses</b> Divers remboursables, dont entretien auditif Prothèses auditives PEC RO	60 % 60 %	100 % 300 %
<b>Hospitalisations, y compris en psychiatrie (*)</b> Frais de soins et séjour Dépassements d'honoraires Chambre particulière Forfait hospitalier Forfait actes lourds « 18 € »	80 à 100 % – – –	100 % 150 % 25 € par jour 100 % Frais réels
<b>Maternité secteur conventionné ou non</b> Frais de soins et séjour et/ou chambre particulière	100 %	1/3 du PMSS par maternité
<b>Ostéopathie</b>	–	60 € maximum par an
<b>Transport</b> Sur prescription	65 %	100 %
<b>Assistance</b>	–	Oui
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale (3 129 € au 1 <sup>er</sup> janvier 2014). (*) Séjours en psychiatrie : prise en charge du forfait hospitalier et de la chambre particulière limitée à 60 jours par an.		

Extension conjoint : 1,39 % du PMSS.

Extension enfant : 0,77 % du PMSS.

Extension famille (conjoint + enfants) : 2,86 % du PMSS.

### Article 9

Le présent avenant entrera en vigueur pour l'ensemble des entreprises adhérentes et des salariés compris dans le champ d'application de l'accord au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

### Article 10

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Fait à Nîmes, le 28 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FDSEA du Gard.

**Syndicats de salariés :**

SGA CFDT Gard-Lozère ;

SNCEA CFE-CGC, section du Gard.



## ANNEXE III

### DISPOSITIONS LÉGALES SUR LA PORTABILITÉ

---

#### **Article L. 911-8 du code de la sécurité sociale**

*(issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi)*

« Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au 1<sup>er</sup> alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au 1<sup>er</sup> alinéa à la date de la cessation du contrat de travail. »

**Accord collectif**

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ  
DES SALARIÉS NON CADRES  
(Gers)  
(17 septembre 2009)**

(Etendu par arrêté du 25 février 2010,  
*Journal officiel* du 5 mars 2010)

---

**AVENANT N° 1 DU 12 NOVEMBRE 2013**

NOR : AGRS1497026M

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre de la mise en conformité de l'accord au décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire et à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ont décidé de mettre en conformité la catégorie objective assurée, les dispenses d'affiliation et d'instaurer le dispositif de portabilité.

Dans ce contexte, les organisations signataires ont également décidé de réviser les cotisations.

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

*Champ d'application*

L'article 1<sup>er</sup> est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 1<sup>er</sup>

*Champ d'application*

**Champ d'application professionnel**

Le présent accord s'applique sur le département du Gers aux salariés agricoles, non affiliés à l'AGIRC et justifiant d'une ancienneté continue minimale de 3 mois, et aux employeurs des exploitations agricoles proprement dites, des exploitations de cultures spécialisées (viticulture, cultures maraîchères, cultures fruitières), des entreprises de battage, de moissonnage-battage, de motoculture, des entreprises de travaux agricoles et ruraux, des coopératives de culture en commun et d'utilisation en commun de matériel agricole.

**Champ d'application territorial**

Le présent accord s'applique aux salariés et employeurs précités dont le siège de l'exploitation se situe dans le département du Gers. »

## Article 2

### *Salariés bénéficiaires et affiliation*

#### Salariés bénéficiaires

L'article 3 « Salariés bénéficiaires » est remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 3

##### *Salariés bénéficiaires*

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié ayant 3 mois d'ancienneté continue et plus dans l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord et non affilié à l'AGIRC.

L'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert ladite ancienneté. »

Il est précisé qu'aux termes du présent avenant les dispositions du 1<sup>er</sup> alinéa du paragraphe « Garanties à adhésion individuelle et facultative », « Salariés non cadres ayant moins de 3 mois d'ancienneté » de l'article 5 s'appliquent donc aux salariés non affiliés à l'AGIRC et ayant moins de 3 mois d'ancienneté continue.

#### Dispenses d'affiliation

L'article 4 « Affiliation » est remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 4

##### *Affiliation*

A compter de la date d'effet du présent accord, les entreprises doivent affilier les salariés bénéficiaires visés à l'article 3 auprès de l'organisme désigné à l'article 6 par la signature d'un bulletin d'affiliation.

Conformément aux dispositions légales, une notice d'information, délivrée par l'organisme désigné à l'employeur, sera remise par ce dernier à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime.

#### Dispenses d'affiliation

Les salariés placés dans les situations ci-après peuvent demander, par écrit, à l'employeur une dispense d'affiliation à l'assurance complémentaire frais de santé prévue au présent accord :

- les salariés à temps partiel et les apprentis ayant au moins 3 mois d'ancienneté et dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation salariale au moins égale à 10 % de leur rémunération brute. En cas d'augmentation de la rémunération, si la cotisation salariale représente moins de 10 % de celle-ci de façon pérenne, le salarié devra alors obligatoirement s'affilier au régime mis en place par l'accord ;
- les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS), en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus l'ACS ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés bénéficiaires par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en qualité d'ayants droit, d'une couverture collective à adhésion obligatoire mise en place dans une autre entreprise (salariés à employeurs multiples ou en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire).

Cette dernière dispense d'affiliation prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de cessation de la couverture obligatoire, de la diminution du niveau de prestations à un niveau inférieur à celles fixées dans le présent accord ou à la demande du salarié.

Le salarié ayant plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme désigné. Cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord écrit entre les employeurs et le salarié.

Toute demande de dispense doit être notifiée, par écrit, à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition de 3 mois d'ancienneté.

En cas de dispense, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'employeur.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur et devra alors obligatoirement cotiser au régime à compter du mois civil suivant. »

### **Article 3**

#### *Cotisations*

Le 1 « Taux et répartition » de l'article 7 « Cotisations » est remplacé par les dispositions suivantes :

##### « 1. Taux et répartition

Le présent accord relève des articles L. 871-1 du code de la sécurité sociale et L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime et, à ce titre, les cotisations patronales sont exonérées.

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la conclusion du présent accord.

Les cotisations pourront être revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou en partie, à cette occasion.

##### Régime obligatoire : cotisation pour le salarié bénéficiaire seul

La cotisation mensuelle du présent régime de remboursement complémentaire de frais de santé est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et sera égale, pour les exercices 2014 et suivants, à 1,27 % du PMSS.

Elle est répartie comme suit :

- 15 % à la charge de l'employeur, dans la limite de 5 € par mois ;
- 85 % à la charge du salarié.

##### Garanties facultatives

Le salarié pourra affilier, facultativement, ses ayants droit selon les options suivantes :

- faire garantir dans les conditions prévues à l'article 5 le remboursement des frais de santé engagés par le salarié ayant moins de 3 mois d'ancienneté continus dans l'entreprise moyennant un taux de cotisation spécifique de 1,27 % du PMSS ;
- faire garantir dans les conditions prévues à l'article 5 le remboursement des frais de santé engagés par les membres de sa famille (conjoint et enfant(s) à charge) moyennant un taux de cotisation spécifique de 2,29 % du PMSS ;
- faire garantir dans les conditions prévues à l'article 5 le remboursement des frais de santé complémentaires engagés par lui-même ou par lui-même et les membres de sa famille moyennant un taux de cotisation spécifique de :
  - 1,49 % du PMSS pour le salarié bénéficiaire seul ;
  - 2,76 % du PMSS pour le salarié et sa famille.

Ces cotisations sont à la charge exclusive du salarié. L'appel et le recouvrement de ces cotisations sont confiés à l'organisme assureur désigné à l'article 6.

## Dispositions communes aux régimes concernant l'évolution et la révision des cotisations

Les cotisations sont indexées au 1<sup>er</sup> janvier de chaque exercice sur l'écart, s'il est positif, entre le taux d'évolution annuelle de l'indice de la consommation médicale totale (CMT) hors hospitalisation, connu au 1<sup>er</sup> septembre, et le pourcentage d'augmentation du plafond mensuel de la sécurité sociale constaté entre le 1<sup>er</sup> janvier de l'exercice précédent et le 1<sup>er</sup> janvier de l'exercice concerné.

Elles peuvent également évoluer au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année en fonction des résultats du régime, sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois, et après consultation des partenaires sociaux. »

### **Article 4**

#### *Portabilité*

L'intitulé de l'article 9 « Cessation des garanties » est remplacé par l'intitulé : « Maintien des garanties ».

Est ajouté un paragraphe 9.1 intitulé : « Maintien des garanties au profit des anciens salariés et des ayants droit d'un salarié décédé ».

Les dispositions de l'article 9 sont transférées au 9.1 et demeurent inchangées, sauf le 2<sup>e</sup> alinéa qui est modifié comme suit :

« En outre, les salariés cessant leur activité ont la possibilité de demander auprès de l'organisme assureur le maintien à titre individuel de leur couverture santé, sous réserve qu'ils en fassent la demande au plus tard dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois qui suivent le terme de couverture au titre de la portabilité visée au 9.2 ci-après ou le décès du participant. »

Il est inséré un paragraphe 9.2 rédigé comme suit :

#### « 2. Portabilité

Les salariés bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014, du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues. »

## Article 5

### *Suspension du contrat de travail*

L'article 10 « Suspension du contrat de travail » est remplacé par les dispositions suivantes.

#### « Article 10

### *Suspension du contrat de travail*

#### Suspension du contrat de travail pour un motif non lié à une maladie ou à un accident

En cas de suspension du contrat de travail pour l'un des cas prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé pendant les 3 premiers mois de la suspension, et ce sans versement de cotisation.

Après cette période, le salarié peut, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur, à titre individuel et facultatif, à continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé, sous réserve du paiement par ce dernier de l'intégralité de la cotisation.

L'employeur doit informer l'organisme assureur compétent de la suspension du contrat et de la durée de la suspension au début de celle-ci.

#### Suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité

Le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre du régime obligatoire est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par celui-ci ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, sans versement de cotisation pour tout mois civil d'absence.

Si la suspension est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement. »

## Article 6

### *Annexes*

Les annexes I et II présentant les garanties complémentaires santé sont actualisées et jointes au présent avenant.

## Article 7

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil qui suit la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et, au plus tôt, au 1<sup>er</sup> juin 2014 concernant les dispositions relatives à la portabilité.

## Article 8

### *Dépôt et extension*

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Fait à Auch, le 12 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FDSEA du Gers ;

Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux du Gers.

**Syndicats de salariés :**

SNCEA CFE-CGC ;

SGA CFDT du Gers ;

CFTC-Agri ;

FGTA FO.

## ANNEXE I

**Tableau des garanties complémentaires frais de santé de base**

DÉSIGNATION DES ACTES	TOTAL REMBOURSEMENT MSA + CRIA
<b>Frais médicaux</b>	
Consultations, visites de médecin ou spécialiste	200 % de la BR
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, massage, pédicure, orthophonistes, orthoptistes, sages-femmes	100 % de la BR
Analyses, examens de laboratoire	100 % de la BR
Radiographie, électroradiologie	100 % de la BR
Participation forfaitaire sur les actes médicaux lourds	Prise en charge
Cures thermales prises en charge par le régime de base	100 % de la BR
Vaccins prescrits	40 € par an et par famille
Actes de prévention responsables	100 % de la BR
<b>Pharmacie</b>	
Pharmacie prise en charge par le régime de base	100 % de la BR
<b>Frais d'optique</b>	
Verres, montures, lentilles, pris en charge par le régime de base	455 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 350 €
<b>Frais dentaires</b>	
Soins et honoraires	100 % de la BR
Prothèses dentaires prises en charge par le régime de base	210 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 350 €
Parodontologie	100 € par an et par bénéficiaire
Orthodontie prise en charge par le régime de base (enfants de moins de 16 ans)	250 % de la BR
<b>Appareillage</b>	
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, prothèses sauf auditives	300 % de la BR
Prothèses auditives	455 % de la BR + forfait annuel égal à 200 €
<b>Hospitalisation (hors maternité, séjour en maison de repos, frais de placement en long séjour ou en cure médicale), y compris psychiatrie (secteur conventionné ou non)</b>	
Frais de soins et séjour	100 % de la BR
Dépassements d'honoraires	480 à 500 % de la BR
Chambre particulière	52 € par jour pendant 60 jours, puis 25 € par jour
Séjour accompagnant	52 € par jour dans la limite de 30 jours
Participation forfaitaire sur les actes lourds	Prise en charge



DÉSIGNATION DES ACTES	TOTAL REMBOURSEMENT MSA + CRIA
Forfait hospitalier	100 % des frais réels
<b>Forfaits</b>  Maternité :  – frais de soins et séjour  – dépassements d'honoraires et chambre particulière	300 % de la BR  Crédit de 1/3 du PMSS par bénéficiaire et par maternité
Frais de transport pris en charge par le régime de base	100 % de la BR
Régime de base : mutualité sociale agricole (MSA) ou sécurité sociale (SS). BR : base de remboursement du régime de base (MSA ou SS). PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année.	

#### Actes de prévention :

Conformément aux obligations de prise en charge du contrat responsable dans le parcours de soins, l'institution a choisi de prendre en charge les actes de prévention prévus à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale figurant sur la liste prévue à cet effet par l'arrêté du 8 juin 2006.

## ANNEXE II

**Tableau des garanties complémentaires frais de santé optionnelles**

DÉSIGNATION DES ACTES	TOTAL REMBOURSEMENT MSA + CRIA
<b>Frais médicaux</b>	
Consultations, visites de médecin ou spécialiste	300 % de la BR
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, massage, pédicure, orthophonistes, orthoptistes, sages-femmes	100 % de la BR
Analyses, examens de laboratoire	100 % de la BR
Radiographie, électroradiologie	100 % de la BR
Participation forfaitaire sur les actes médicaux lourds	Prise en charge
Cures thermales prises en charge par le régime de base	100 % de la BR
Ostéopathie	Forfait égal à 22 € par séance dans la limite de 4 séances par an et par famille
Vaccins prescrits	40 € par an et par famille
Actes de prévention responsables	100 % de la BR
<b>Pharmacie</b>	
Pharmacie prise en charge par le régime de base	100 % de la BR
Pharmacie prescrite non prise en charge par le régime de base	40 € par an et par famille
<b>Frais d'optique</b>	
Verres, montures, lentilles, pris en charge par le régime de base	455 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 475 €
<b>Frais dentaires</b>	
Soins et honoraires	100 % de la BR
Prothèses dentaires prises en charge par le régime de base	210 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 475 €
Parodontologie	100 € par an et par bénéficiaire
Implantologie	200 € par an et par bénéficiaire
Orthodontie prise en charge par le régime de base (enfants de moins de 16 ans)	350 % de la BR
<b>Appareillage</b>	
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, prothèses sauf auditives	500 % de la BR
Prothèses auditives	455 % de la BR + forfait annuel égal à 350 €
<b>Hospitalisation (hors maternité, séjour en maison de repos, frais de placement en long séjour ou en cure médicale), y compris psychiatrie (secteur conventionné ou non)</b>	
Frais de soins et séjour	100 % de la BR
Dépassements d'honoraires	480 à 500 % de la BR

DÉSIGNATION DES ACTES	TOTAL REMBOURSEMENT MSA + CRIA
Chambre particulière	52 € par jour pendant 60 jours, puis 25 € par jour
Séjour accompagnant	52 € par jour dans la limite de 30 jours
Participation forfaitaire sur les actes lourds	Prise en charge
Forfait hospitalier	100 % des frais réels
<b>Forfaits</b>	
Maternité :	
– frais de soins et séjour	300 % de la BR
– dépassements d'honoraires et chambre particulière	Crédit de 1/3 du PMSS par bénéficiaire et par maternité
Frais de transport pris en charge par le régime de base	100 % de la BR
Régime de base : mutualité sociale agricole (MSA) ou sécurité sociale (SS). BR : base de remboursement du régime de base (MSA ou SS). PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année.	

#### Actes de prévention :

Conformément aux obligations de prise en charge du contrat responsable dans le parcours de soins, l'institution a choisi de prendre en charge les actes de prévention prévus à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale figurant sur la liste prévue à cet effet par l'arrêté du 8 juin 2006.

**Accord collectif**

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE  
POUR LES SALARIÉS NON CADRES**

**(Gers)**

**(30 septembre 2009)**

(Etendu par arrêté du 25 février 2010,  
*Journal officiel* du 5 mars 2010)

---

**AVENANT N° 1 DU 6 DÉCEMBRE 2013**

NOR : AGRS1497027M

---

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre du suivi des comptes de résultats du régime conventionnel assuré par Agri-Prévoyance, il a été constaté un déséquilibre technique.

Conscients du fait que ces résultats sont de nature à affecter durablement la pérennité du régime, les partenaires sociaux se sont accordés afin de prendre les mesures nécessaires de retour à son équilibre.

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

*Prise en compte du recul de l'âge de départ à la retraite*

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a introduit des dispositions visant à relever, de manière progressive, l'âge de départ à la retraite.

Afin de prendre en compte les impacts de cette mesure sur le régime de prévoyance, il est inséré à l'article 7 un paragraphe 2 *bis* ainsi rédigé :

« 2 *bis*. Prise en compte du recul de l'âge du départ à la retraite

Afin de prendre en compte les effets de la loi portant réforme des retraites sur la durée de service des prestations incapacité temporaire de travail et/ou incapacité permanente de travail, il est instauré une cotisation exceptionnelle et temporaire de 0,18 % qui s'ajoute au taux de cotisation du régime.

Cette cotisation exceptionnelle et temporaire sera répartie entre l'employeur et le salarié dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 7, soit 0,11 % à la charge du salarié et 0,07 % à la charge de l'employeur.

Cette cotisation sera prélevée pendant une durée de 12 mois.

A l'issue de cette période, la cotisation exceptionnelle et temporaire cessera d'être appelée. »

## **Article 2**

### *Baisse des prestations*

Au 6<sup>e</sup> alinéa du paragraphe « Garantie incapacité temporaire de travail » de l'article 5, les mots « à 85 % du salaire brut de référence » sont remplacés par les mots « à 80 % du salaire brut de référence ».

Au 5<sup>e</sup> alinéa du paragraphe « Garantie incapacité permanente professionnelle et non professionnelle » du même article, les mots « à 25 % du salaire mensuel brut de référence » sont remplacés par les mots « à 20 % du salaire mensuel brut de référence ».

## **Article 3**

### *Hausse des cotisations*

Le 2 de l'article 7 « Cotisations » est remplacé par les dispositions suivantes :

#### « 2. Taux de cotisations et répartition

Dès l'embauche, et sans condition d'ancienneté, pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations destinées au financement de la prestation "décès" définie à l'article 5 est de 0,31 %, réparti comme suit :

- employeur : 40 %, soit une cotisation de 0,12 % ;
- salarié : 60 %, soit une cotisation de 0,19 %.

A compter de 3 mois d'ancienneté continus dans l'entreprise, pour tous les employeurs et salariés, le taux global de cotisation destiné au financement de l'ensemble des garanties décès, incapacité temporaire et permanente et invalidité est de 1,24 %, réparti de la façon suivante :

- employeur : une cotisation de 0,39 % ;
- salarié : une cotisation de 0,85 %.

Il est précisé que la couverture des prestations incapacité temporaire, en relais de l'obligation des employeurs résultant de la loi dite de mensualisation, est assurée par une cotisation de 0,56 %, prise intégralement en charge par les salariés sur leur participation globale.

En outre, pour tous les employeurs, le taux de cotisation correspondant à leur obligation de maintien de salaire résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail est de 0,45 % et la couverture des charges sociales afférentes est de 0,16 %, soit un taux global de 0,61 % qui est à la charge exclusive des employeurs. »

## **Article 4**

### *Champ d'application*

Afin de tenir compte de l'existence d'accords conventionnels régionaux concernant les entreprises de travaux forestiers et leurs activités (convention collective de travail du 1<sup>er</sup> décembre 1982 concernant les exploitations forestières de la région Midi-Pyrénées, IDCC : 8731), au 5<sup>e</sup> alinéa du paragraphe « Champ d'application professionnel » de l'article 1<sup>er</sup>, les mots « agricoles, ruraux et forestiers » sont remplacés par les mots « agricoles et ruraux ».

## **Article 5**

### *Situation des autres articles et conditions de l'accord*

Les autres dispositions de l'accord ne sont pas modifiées.

## **Article 6**

### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## **Article 7**

### *Date d'effet*

Le présent avenant prend effet le premier jour du trimestre civil qui suit la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Auch, le 6 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FDSEA du Gers.

#### **Syndicats de salariés :**

SNCEA CFE-CGC ;

SGA CFDT du Gers ;

CFTC-Agri ;

FGTA FO.

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165140050-000214

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---