

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

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

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2014/07 DU 8 MARS 2014

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	140

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/07

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Bâtiment (Franche-Comté [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 12 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2014 et au 1 ^{er} juillet 2014.....	4
Bâtiment (Franche-Comté [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 12 décembre 2013 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2014.....	8
Bâtiment (Franche-Comté [ETAM]) : accord du 12 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2014.....	10
Bâtiment (Isère [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 2 décembre 2013 relatif aux indemnités de repas et de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2014.....	12
Bâtiment (Isère [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 2 décembre 2013 relatif aux indemnités de repas et de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2014.....	14
Bricolage : accord du 23 janvier 2014 relatif au travail du dimanche	16
Enseignement (établissements privés sous contrat [cadres et non-cadres]) : adhésion par lettre du 24 octobre 2013 de l'UNEAP aux accords du 2 octobre 2013 relatifs à la prévoyance.....	26
Enseignement (établissements privés sous contrat [cadres et non cadres]) : adhésion par lettre du 24 octobre 2013 de la FFNEAP aux accords du 2 octobre 2013 relatifs à la prévoyance.....	27
Fruits, légumes, épicerie (commerce de détail) : avenant n° 105 du 21 octobre 2013 relatif à la création de la commission paritaire de validation des accords collectifs.....	28
Fruits, légumes, épicerie (commerce de détail) : avenant n° 106 du 18 novembre 2013 relatif au régime frais de santé.....	31
Fruits, légumes, épicerie (commerce de détail) : avenant n° 107 du 16 décembre 2013 relatif aux CQP	35
Fruits, légumes, épicerie (commerce de détail) : avenant n° 108 du 16 décembre 2013 relatif au CQP « Employé de vente du commerce alimentaire de détail »	42
Fruits, légumes, épicerie (commerce de détail) : avenant n° 109 du 16 décembre 2013 relatif au CQP « Vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie ».....	50
Fruits, légumes, épicerie (commerce de détail) : avenant n° 110 du 16 décembre 2013 relatif au CQP « Vendeur-conseil primeur ».....	62

Fruits, légumes, épicerie (commerce de détail) : avenant n° 111 du 16 décembre 2013 relatif au CQP « Vendeur-conseil caviste »	73
Fruits, légumes, épicerie (commerce de détail) : avenant n° 112 du 16 décembre 2013 relatif au CQP « Vendeur-conseil en produits biologiques »	85
Fruits, légumes, épicerie (commerce de détail) : avenant n° 113 du 16 décembre 2013 relatif au CQP « Vendeur-conseil en épicerie »	97
Fruits, légumes, épicerie (commerce de détail) : avenant n° 114 du 16 décembre 2013 relatif au CQP « Manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail »	109
Jeunes demandeurs d'emploi (accès à l'emploi) : avenant n° 3 du 20 décembre 2013 à l'accord du 7 avril 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi	122
Papeterie, fournitures de bureau (commerce de détail) : avenant du 4 décembre 2013 à l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais de fonctionnement des instances paritaires	124
Travaux publics (Alsace [ouvriers]) : accord du 18 décembre 2013 relatif aux salaires mini- maux pour l'année 2014	131
Travaux publics (Alsace [ETAM]) : accord du 18 décembre 2013 relatif aux salaires mini- maux pour l'année 2014	133
Travaux publics (Alsace [ouvriers, ETAM]) : accord du 18 décembre 2013 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2014	135
Voyageurs, représentants et placiers : accord du 10 décembre 2013 relatif à la santé au travail	137

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2014
ET AU 1^{ER} JUILLET 2014
(FRANCHE-COMTÉ)
NOR : ASET1450194M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FFB Franche-Comté ;
La CAPEB Franche-Comté ;
La fédération Est SCOP du BTP,

D'une part, et

La CGT ;
La CGT-FO ;
La CFTC ;
L'URCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 12.8 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars

1962, d'autre part, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région de Franche-Comté qui entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2014 et au 1^{er} juillet 2014.

Article 2

Les appointements mensuels minimaux sont calculés sur la base de 35 heures de travail par semaine en additionnant, d'une part, la partie fixe (PF) exprimée en valeur absolue et identique pour chaque niveau et position et, d'autre part, la valeur du point multipliée par les différents coefficients hiérarchiques.

Article 3

Le présent barème de salaires minimaux entrera en application :

A compter du 1^{er} janvier 2014 (cf. annexe I ci-après) et portera :

- la partie fixe (PF) à 486,277 € ;
- la valeur du point (VP) à 5,898 €.

A compter du 1^{er} juillet 2014 (cf. annexe II ci-après) et portera :

- la partie fixe (PF) à 490,654 € ;
- la valeur du point (VP) à 5,963 €.

Le salaire mensuel minimal pour 35 heures hebdomadaires du niveau I (ouvrier d'exécution), position 1 (coefficient 150), est fixé forfaitairement à :

- 1 482,75 € à compter du 1^{er} janvier 2014 ;
- 1 496 € à compter du 1^{er} juillet 2014.

Le salaire mensuel minimal pour 35 heures hebdomadaires du niveau I (ouvrier d'exécution), position 2 (coefficient 170), est fixé forfaitairement à :

- 1 506,84 € à compter du 1^{er} janvier 2014 ;
- 1 520,50 € à compter du 1^{er} juillet 2014,

pour l'ensemble des départements de la région de Franche-Comté.

Article 4

Aucun salaire ne doit être inférieur au Smic tel que défini à l'article 24 de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982.

Article 5

La prochaine commission paritaire aura lieu au mois de décembre 2014 ou au mois de janvier 2015.

Article 6

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

Article 7

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Besançon, le 12 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des salaires minimaux au 1^{er} janvier 2014

Partie fixe : 486,277 €.

Valeur du point : 5,898 €.

Horaire hebdomadaire : 35 heures.

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel	TAUX horaire
Niveau I			
Ouvrier d'exécution :			
– position 1 (fixé forfaitairement)	150	1 482,75	9,776
– position 2 (fixé forfaitairement)	170	1 506,84	9,935
Niveau II			
Ouvrier professionnel	185	1 577,35	10,400
Niveau III			
Compagnon professionnel :			
– position 1	210	1 724,79	11,372
– position 2	230	1 842,75	12,150
Niveau IV			
Maître ouvrier ou chef d'équipe :			
– position 1	250	1 960,70	12,927
– position 2	270	2 078,65	13,705

ANNEXE II

Barème des salaires minimaux au 1^{er} juillet 2014

Partie fixe : 490,654 €.

Valeur du point : 5,963 €.

Horaire hebdomadaire : 35 heures.

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel	TAUX horaire
Niveau I			
Ouvrier d'exécution :			
– position 1 (fixé forfaitairement)	150	1 496,00	9,864
– position 2 (fixé forfaitairement)	170	1 520,50	10,025
Niveau II			
Ouvrier professionnel	185	1 593,73	10,508
Niveau III			
Compagnon professionnel :			
– position 1	210	1 742,79	11,491
– position 2	230	1 862,04	12,277
Niveau IV			
Maître ouvrier ou chef d'équipe :			
– position 1	250	1 981,29	13,063
– position 2	270	2 100,55	13,849

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
AU 1^{ER} JANVIER 2014
(FRANCHE-COMTÉ)
NOR : ASET1450196M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FFB Franche-Comté ;
La CAPEB Franche-Comté ;
La fédération Est SCOP du BTP,

D'une part, et

La CGT ;
La CGT-FO ;
La CFTC ;
La CFE-CGC ;
L'URCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 13.18 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par

le décret du 1^{er} mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'autre part, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région de Franche-Comté qui entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2014 :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de repas	INDEMNITÉ de frais de transport	INDEMNITÉ de trajet
1 (0 à 10 km)	9,48	2,304	1,456
2 (10 à 20 km)	9,48	4,856	2,937
3 (20 à 30 km)	9,48	7,888	3,842
4 (30 à 40 km)	9,48	10,170	4,819
5 (40 à 50 km)	9,48	12,641	6,099

Article 2

La prochaine commission paritaire aura lieu en décembre 2014 ou en janvier 2015.

Article 3

Le présent accord fera l'objet d'une procédure officielle de dépôt auprès des services centraux du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Besançon, le 12 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2014
(FRANCHE-COMTÉ)

NOR : ASET1450193M

IDCC : 2609

Entre :

La FFB Franche-Comté ;

La CAPEB Franche-Comté ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

La CGT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

L'URCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

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

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE
A	1 475,13
B	1 575,02
C	1 652,60
D	1 814,49
E	2 044,89
F	2 241,45
G	2 542,50
H	2 707,39

Article 2

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014.

Article 3

Aucun salaire ne doit être inférieur au Smic tel que défini à l'article 24 de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982.

Article 4

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

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Besançon, le 12 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

BÂTIMENT

IDCC : 2032. – **OUVRIERS**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)
(Isère)

(17 septembre 1998)

(Bulletin officiel n° 1998-50)

*(Etendue par arrêté du 26 janvier 1999,
Journal officiel du 6 février 1999)*

ACCORD DU 2 DÉCEMBRE 2013

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE REPAS ET DE PETITS DÉPLACEMENTS

AU 1^{ER} JANVIER 2014

NOR : ASET1450176M

IDCC : 2032

Entre :

La FBTP de l'Isère ;

La CAPEB de l'Isère,

D'une part, et

Le syndicat construction et bois de l'Isère CFDT ;

L'USCBA CGT de l'Isère,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit à compter du 1^{er} janvier 2014 :

Article 1^{er}

Indemnité de repas de nuit

L'indemnité de repas de nuit, prévue à l'article 2.1.1 de la convention collective des ouvriers du bâtiment de l'Isère du 17 septembre 1998, est portée à 11,33 €.

Article 2

*Indemnités de petits déplacements prévues par l'article 2.4.1
de la convention collective des ouvriers du bâtiment de l'Isère du 17 septembre 1998*

L'indemnité de repas est portée à 9,47 €.

L'indemnité de frais de transport est fixée comme suit :

- zone 1A (0 à 5 km) : 0,97 € ;
- zone 1B (5 à 10 km) : 2,93 € ;
- zone 2 (10 à 20 km) : 5,74 € ;

- zone 3 (20 à 30 km) : 9,39 € ;
- zone 4 (30 à 40 km) : 13,01 € ;
- zone 5 (40 à 50 km) : 16,40 €.

L'indemnité de trajet est fixée comme suit :

- zone 1A (0 à 5 km) : 0,60 € ;
- zone 1B (5 à 10 km) : 1,73 € ;
- zone 2 (10 à 20 km) : 3,34 € ;
- zone 3 (20 à 30 km) : 5,16 € ;
- zone 4 (30 à 40 km) : 6,98 € ;
- zone 5 (40 à 50 km) : 8,70 €.

Article 3

Force obligatoire du présent protocole

Les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent protocole d'accord sauf dispositions plus favorables.

Article 4

Dépôt

Le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Un exemplaire sera transmis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Grenoble.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail.

Les partenaires sociaux en demandent l'application au plus tôt.

Fait à Grenoble, le 2 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

BÂTIMENT

IDCC : 2033. – **OUVRIERS**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)
(Isère)

(17 septembre 1998)

(Etendue par arrêté du 26 janvier 1999,
Journal officiel du 6 février 1999)

ACCORD DU 2 DÉCEMBRE 2013

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE REPAS ET DE PETITS DÉPLACEMENTS

AU 1^{ER} JANVIER 2014

NOR : ASET1450177M

IDCC : 2033

Entre :

La FBTP de l'Isère ;

La CAPEB de l'Isère,

D'une part, et

Le syndicat construction et bois CFDT de l'Isère ;

L'USCBA CGT de l'Isère,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit à compter du 1^{er} janvier 2014 :

Article 1^{er}

Indemnité de repas de nuit

L'indemnité de repas de nuit, prévue à l'article 2.1.1 de la convention collective des ouvriers du bâtiment de l'Isère du 17 septembre 1998, est portée à 11,33 €.

Article 2

*Indemnités de petits déplacements prévues par l'article 2.4.1
de la convention collective des ouvriers du bâtiment de l'Isère du 17 septembre 1998*

L'indemnité de repas est portée à 9,47 €.

L'indemnité de frais de transport est fixée comme suit :

- zone 1A (0 à 5 km) : 0,97 € ;
- zone 1B (5 à 10 km) : 2,93 € ;
- zone 2 (10 à 20 km) : 5,74 € ;
- zone 3 (20 à 30 km) : 9,39 € ;

- zone 4 (30 à 40 km) : 13,01 € ;
- zone 5 (40 à 50 km) : 16,40 €.

L'indemnité de trajet est fixée comme suit :

- zone 1A (0 à 5 km) : 0,60 € ;
- zone 1B (5 à 10 km) : 1,73 € ;
- zone 2 (10 à 20 km) : 3,34 € ;
- zone 3 (20 à 30 km) : 5,16 € ;
- zone 4 (30 à 40 km) : 6,98 € ;
- zone 5 (40 à 50 km) : 8,70 €.

Article 3

Force obligatoire du présent protocole

Les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent protocole d'accord sauf dispositions plus favorables.

Article 4

Dépôt

Le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Un exemplaire sera transmis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Grenoble.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail.

Les partenaires sociaux en demandent l'application au plus tôt.

Fait à Grenoble, le 2 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3232

Convention collective nationale

IDCC : 1606. – BRICOLAGE
(Vente au détail en libre-service)

ACCORD DU 23 JANVIER 2014
RELATIF AU TRAVAIL DU DIMANCHE

NOR : ASET1450202M

IDCC : 1606

PRÉAMBULE

Le décret n° 2013-1306 du 30 décembre 2013 a complété, à titre temporaire, le tableau des catégories d'établissements énumérées à l'article R. 3132-5 du code du travail, bénéficiant d'une dérogation de droit en matière de repos dominical, des commerces de détail de bricolage.

Les parties signataires souhaitent par le présent accord apporter des garanties et fixer des contreparties sociales et salariales pour les salariés concernés.

Les organisations syndicales signataires n'engagent pas, à travers leur signature, une position en faveur du travail dominical mais marquent leur souci de prévoir des garanties sociales pour les salariés concernés par le travail le dimanche.

La FMB rappelle qu'elle s'est engagée auprès du ministère du travail à ce que la parution du décret n'entraîne pas la généralisation du travail le dimanche. A cet effet, elle a pris des engagements auprès du ministère, à travers une liste annexée à l'accord, à ne pas étendre le nombre de magasins concernés dans l'attente d'une future évolution du cadre législatif ou réglementaire.

Article 1^{er}

Champ d'application

L'accord s'applique à tous les établissements concernés par une ouverture dominicale, quel qu'en soit le motif, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage.

Il fixe des garanties et contreparties applicables au travail du dimanche des salariés accompli dans ce cadre.

Les dispositions de cet accord sont impératives au sens du second alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail, sauf dispositions plus favorables mises en place au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

L'entrée en vigueur de cet accord ne remet pas en cause les accords collectifs ou les décisions unilatérales existant qui prévoiraient des garanties plus favorables.

Article 2

Institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel de l'ensemble de tous les établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage sont informées des dispositions prises au titre du présent accord.

Le présent accord est affiché dans tous les établissements.

En cas d'ouverture le dimanche, chaque comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sont consultés. Par ailleurs, une information annuelle reprenant, pour leur entreprise ou établissement, les indicateurs définis à l'article 8 du présent accord leur sera présentée.

Article 3

Volontariat

Les parties signataires réaffirment le caractère particulier de la journée du dimanche dans l'organisation de la vie personnelle et familiale du salarié. En conséquence, les parties mettent en avant le principe du volontariat.

Elles rappellent que l'employeur veillera à l'absence de discrimination entre salariés volontaires ou non pour travailler le dimanche et à l'application de règles transparentes et objectives en matière d'organisation et de planification du travail dominical entre les salariés.

Les dispositions de cet article s'appliquent à l'ensemble des salariés, quels que soient leur statut et leur classification, à l'exception de ceux ayant été recrutés pour travailler spécifiquement en fin de semaine.

3.1. Principe du volontariat garanti

Le travail dominical ne peut se faire que sur la base du volontariat du salarié et en adéquation avec les besoins de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

3.2. Expression du volontariat

Le volontariat est exprimé par écrit par le salarié, avec la mention manuscrite de son souhait ou de son refus de travailler le dimanche.

L'employeur organise annuellement le recueil des souhaits des salariés. A cet effet, un modèle indicatif sera élaboré dans le cadre de la commission paritaire de suivi.

Le salarié peut assortir sa réponse de précisions quant :

- à la fréquence mensuelle ou annuelle ; et/ou
- au nombre de dimanches travaillés ou non ; et/ou
- aux dates précises,

souhaités sur l'année civile considérée.

3.3. Organisation du travail dominical

Lors de la planification des horaires de travail sur le dimanche, si le nombre de salariés volontaires excède les besoins de l'établissement, l'employeur veille alors à organiser un roulement entre les salariés volontaires en fonction, pour chaque dimanche :

- des besoins en structure d'effectifs et du niveau d'activité économique ;
- des emplois et des qualifications des salariés concernés.

Aucune décision en matière d'organisation du travail le dimanche ne pourra être fondée sur une mesure discriminatoire au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail.

3.4. Réversibilité du volontariat en cours d'année

Chaque salarié peut revenir à tout moment sur sa décision de travailler ou de ne pas travailler le dimanche. Il en informe alors l'employeur par écrit en respectant un délai de prévenance de 1 mois, sans justification à apporter.

Un modèle de courrier indicatif sera élaboré dans le cadre de la commission de suivi.

3.5. Droit au refus

Le refus de travailler le dimanche ne peut être la cause d'un refus d'embauche ou de promotion.

Aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de son choix, exprimé selon l'article 3.2, de ne pas travailler le dimanche et ne peut subir de discrimination au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail.

3.6. Indisponibilité ponctuelle du salarié

Le salarié peut se déclarer indisponible pour travailler un dimanche, il prévient alors son responsable hiérarchique au moins 1 mois à l'avance pour qu'il en tienne compte pour l'élaboration des plannings horaires de l'ensemble de l'équipe.

Ce délai de 1 mois n'a pas vocation à s'appliquer dans les cas d'événements familiaux soudains tels qu'une naissance au foyer du salarié, la maladie d'un enfant ou le décès d'un ascendant, descendant, conjoint ou partenaire lié par un Pacs.

Article 4

Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale. – Garanties

Pour les salariés travaillant le dimanche et qui en font la demande, un temps d'échanges sera réservé au cours de l'entretien professionnel annuel pour aborder la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Il est garanti à chaque salarié volontaire un minimum de 12 dimanches non travaillés par année civile entière (congés payés compris). Cette garantie est calculée au prorata en cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail en cours d'année.

Lors de la constitution des plannings de travail le dimanche, l'employeur portera, compte tenu des contraintes d'organisation de l'entreprise et du roulement des salariés, une attention particulière aux contraintes spécifiques de transport liées au dimanche des salariés concernés.

A cet effet, la possibilité de travailler toute la journée ou uniquement une demi-journée le dimanche sera étudiée avec les salariés concernés, quels que soient leur statut ou leur classification, dès lors que l'établissement est ouvert toute la journée.

Article 5

Contreparties au travail dominical

Chaque salarié travaillant le dimanche se voit garantir une rémunération au minimum égale au double de la rémunération normalement due au titre des heures qu'il a travaillées le dimanche.

Pour les salariés bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel en jours, la majoration visée à l'alinéa précédent sera fixée forfaitairement au minimum à 1/22 de la rémunération mensuelle, pour une journée entière de travail.

La majoration liée au travail le dimanche sera payée dans le mois ayant généré sa survenance et au plus tard le mois suivant.

Chaque salarié privé de repos dominical bénéficie d'un repos de compensation qui prend les formes suivantes :

- chaque salarié bénéficie de 2 jours de repos hebdomadaire ;
- ces 2 jours de repos sont pris par journée ou par demi-journée avec obligatoirement une journée complète.

Afin de garantir l'application de cette disposition, lorsqu'un salarié travaille le dimanche, le repos dominical est obligatoirement décalé et reporté sur un autre jour ouvrable de la même semaine.

Ce repos de compensation est équivalent à la journée ou demi-journée travaillée le dimanche.

Lorsque le salarié a travaillé une journée entière le dimanche, ce repos de compensation sera attribué de manière non fractionnée par journée entière, sauf demande expresse du salarié.

Un crédit temps supplémentaire en repos est attribué en fonction du nombre de dimanches travaillés dans l'année civile à tous les salariés concernés, à l'exception de ceux ayant été recrutés spécifiquement pour travailler en fin de semaine incluant le dimanche. Il donnera lieu à un compteur spécifique.

Ce crédit s'applique aussi aux salariés bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours.

Ce crédit temps réduit d'autant le nombre de jours ou d'heures à travailler sur l'année de prise de ce repos.

Il prend la forme suivante, en fonction du nombre total de dimanches travaillés :

- entre 1 et 15 dimanches travaillés dans l'année civile : 0,5 jour de repos octroyé ;
- entre 16 et 25 dimanches travaillés dans l'année civile : 1 jour de repos octroyé ;
- au-delà de 25 dimanches travaillés dans l'année civile : 1,5 jour de repos octroyé.

Ces jours de repos issus du crédit temps supplémentaire sont pris dans l'année civile suivant celle ayant permis leur acquisition, sur demande du salarié avec l'accord de l'employeur. En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année, les droits à jours de repos non pris sont payés. Si le salarié n'a pas exprimé de souhait quant à la date de prise de ce crédit temps supplémentaire, la date pourra être fixée unilatéralement par l'employeur.

Les contreparties au travail dominical visées au présent article ne se cumulent pas avec celles applicables en vertu des dispositions de l'article 6.5 de la convention collective relatif aux jours fériés ou avec tout autre avantage lié au travail d'un jour férié.

Article 6

Dispositions en termes d'emploi et de formation

La FMB considère que l'ouverture dominicale doit permettre de maintenir et développer l'emploi dans les établissements concernés par l'ouverture du dimanche.

Cela doit prendre en priorité la forme d'une augmentation de la base contractuelle des salariés à temps partiel qui le souhaitent, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, et d'embauches en CDI.

Une attention particulière devra être portée, pour le recrutement des salariés travaillant le dimanche, à l'intégration de jeunes issus du marché du travail local, d'étudiants, dans le respect de la diversité.

Les entreprises veilleront à garantir un égal accès des salariés travaillant le dimanche aux dispositifs de formation professionnelle et de qualification proposés par l'entreprise.

Les salariés signataires d'un contrat de travail « fin de semaine » se verront proposer un égal accès au plan de formation de l'entreprise. Ils devront suivre les formations obligatoires à la sécurité, et à la tenue de leur poste pendant un temps de travail contractuel.

Article 7

Responsabilité sociale des entreprises

Les établissements de bricolage employant des salariés le dimanche de manière permanente veilleront, lors des appels d'offres concernant les contrats de prestations de services à venir, à ne retenir que les entreprises prévoyant des contreparties sociales et/ou salariales pour le travail dominical.

Le travail dominical fait partie intégrante, dans les entreprises concernées, des thématiques qui s'inscrivent dans la négociation des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les salariés travaillant spécifiquement en fin de semaine seront payés pour le temps consacré à la visite médicale obligatoire, comme tous les salariés.

Article 8

Suivi de l'accord

Les parties conviennent d'assurer annuellement le suivi des dispositions souscrites au titre du présent accord dans le cadre de la commission paritaire. Durant la durée d'application du décret temporaire précité, le suivi sera assuré trois fois par an. La première réunion de suivi interviendra dans le trimestre suivant l'entrée en vigueur de l'accord.

Les indicateurs de suivi seront notamment : le nombre de salariés volontaires, le nombre de salariés non volontaires et le nombre d'heures travaillées le dimanche, l'ensemble par sexe et par statuts.

Ces indicateurs de suivi pourront être complétés lors de la première commission de suivi et adaptés par la suite.

Les modèles visés aux articles 3.2 et 3.4 du présent accord seront définis dans le cadre de la commission paritaire.

Article 9

Durée. – Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au lendemain de son dépôt à la direction générale du travail, en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique.

Pour l'application des dispositions relatives au crédit temps supplémentaire visées à l'article 5, la période de référence de la première année d'application de l'accord débute le 1^{er} janvier 2014.

Article 10

Dénonciation. – Révision

L'accord pourra être dénoncé à tout moment avec un préavis de 3 mois selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 2.3 de la convention collective nationale du bricolage.

Chacune des organisations signataires peut demander la révision du présent accord selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 2.3 de la convention collective nationale du bricolage.

L'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 23 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FMB.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

ANNEXE

CONTREPARTIES AU TRAVAIL DU DIMANCHE DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE BRICOLAGE

Liste des magasins concernés par l'ouverture dominicale permanente, transmise au ministère dans le cadre du décret temporaire n° 2013-1306 du 30 décembre 2013.

Brico Dépôt		
Ile-de-France	Hauts-de-Seine (92)	Nanterre
	Seine-Saint-Denis (93)	Villetaneuse
Bricomarché : magasins ouverts uniquement le dimanche matin		
Ile-de-France	Seine-et-Marne (77)	La Ferté-Gaucher Nemours Mormant Othis Ozoir-la-Ferrière Vulaines-sur-Seine
	Yvelines (78)	Hardricourt Maulette
	Essonne (91)	Egry Etréchy Itteville Mereville Milly-la-Forêt Saint-Pierre-du-Perray
	Val-de-Marne (94)	Villecresnes Villeneuve-le-Roi
Province	Ain (01)	Méximieux Gex
	Charente-Maritime (17)	La Flotte-en-Ré
	Cher (18)	Bourges Mehun-sur-Yèvre
	Eure (27)	Gasny Pacy-sur-Eure Pont-Saint-Pierre
	Eure-et-Loire (28)	Vernouillet
	Gironde (33)	Lanton
	Indre (36)	La Châtre
	Isère (38)	Villette-d'Anthon
	Landes (40)	Pontonx-sur-l'Adour

	Loiret (45)	Cléry-Saint-André Dordives Pithiviers-le-Vieil
	Meurthe-et-Moselle (54)	Pont-à-Mousson
	Nièvre (58)	La Charité-sur-Loire
	Nord (59)	Villers-Outréaux
	Oise (60)	Lamorlaye Maignelay-Montigny
	Pas-de-Calais (62)	Le Portel Marles-les-Mines Rang-du-Fliers Saint-Etienne-au-Mont
	Pyrénées-Atlantiques (64)	Susmiou
	Seine-Maritime (76)	Le Havre Montville
	Somme (80)	Saint-Valéry-sur-Somme
	Yonne (89)	Cheroy Saint-Julien-du-Sault
Bricorama et Batkor : * magasins ouverts uniquement le dimanche matin		
Paris/Ile-de-France	Paris (75)	* 154, boulevard Vincent-Auriol, 13 ^e * 126, boulevard Ney, 18 ^e * 22, avenue Simon-Bolivar, 19 ^e
	Seine-et-Marne (77)	Mareuil-lès-Meaux * Nemours * Saint-Thibault-des-Vignes
	Yvelines (78)	Orgeval Rambouillet * Voisins-le-Bretonneux
	Essonne (91)	Quincy-sous-Sénart * Saint-Germain-lès-Arpajon Villejust Viry-Châtillon
	Hauts-de-Seine (92)	Boulogne-Billancourt Châtillon-sous-Bagneux * Clichy Colombes * Courbevoie * Le Plessis-Robinson * Sèvres * Suresnes
	Seine-Saint-Denis (93)	* Bobigny (Batkor) * Bondy

		* Pantin
	Val-de-Marne (94)	* Fontenay-sous-Bois * Ivry-sur-Seine (Batkor) * Nogent-sur-Marne * Thiais Villiers-sur-Marne
	Val-d'Oise (95)	Soisy-sous-Montmorency * Taverny
Province	Bouches-du-Rhône (13)	Marseille Prado
	Ille-et-Vilaine (35)	* Saint-Malo
	Loiret (45)	Montargis
	Nord (59)	* Lille * Loos-lez-Lille * Roubaix * Tourcoing
Castorama		
Ile-de-France	Seine-et-Marne (77)	Claye-Souilly Melun Pontault-Combault Val-d'Europe
	Yvelines (78)	Chambourcy Claye-sous-Bois Coignières Vélizy
	Essonne (91)	Ballainvilliers Corbeil / Villabé Montgeron
	Hauts-de-Seine (92)	La Défense
	Seine-Saint-Denis (93)	Villemomble
	Val-de-Marne (94)	Créteil Fresnes Ormesson
	Val-d'Oise (95)	Cormeilles-en-Parisis Eragny Ezanville Gonesse Pierrelaye
Province	Bouches-du-Rhône (13)	Plan-de-Campagne
Leroy-Merlin : * magasins ouverts uniquement le dimanche matin		
Ile-de-France	Seine-et-Marne (77)	Brie-Comte-Robert Chelles Collégien

		Lognes Melun
	Yvelines (78)	Bois-d'Arcy Buchelay
	Essonne (91)	Massy Sainte-Geneviève-des-Bois
	Hauts-de-Seine (92)	Gennevilliers Rueil-Malmaison
	Seine-Saint-Denis (93)	Livry-Gargan Rosny Saint-Denis Saint-Ouen
	Val-de-Marne (94)	Bonneuil Ivry-sur-Seine Vitry-sur-Seine
	Val-d'Oise (95)	Gonesse Montigny-lès-Cormeilles Montsoult Osny
Province	Bouches-du-Rhône (13)	Plan-de-Campagne
	Pas-de-Calais (62)	Merlimont * Verquin
Les Briconautes : * magasins ouverts uniquement le dimanche matin		
Province	Creuse (23)	* Aubusson
	Gironde (33)	* Lacanau
	Hérault (34)	Saint-Mathieu-de-Trévières
Mr. Bricolage : * magasins ouverts uniquement le dimanche matin		
Ile-de-France	Seine-et-Marne (77)	* Bray-sur-Seine * Coulommiers * Crécy-la-Chapelle * La Ferté-sous-Jouarre * Nangis * Rozay-en-Brie
	Yvelines (78)	Achères * Freneuse * La Celle-Saint-Cloud * Mantes-la-Jolie
	Essonne (91)	* Dourdan
	Val-d'Oise (95)	Persan
Province	Bouches-du-Rhône (13)	Gréasque
	Calvados (14)	* Touques

	Charente-Maritime (17)	* Saint-Pierre-d'Oléron
	Côtes-d'Armor (22)	*Trégastel
	Doubs (25)	Valdahon
	Finistère (29)	* Le Guilvinec
	Haute-Garonne (31)	* Bruguères
	Ille-et-Vilaine (35)	* Cancale
	Loir-et-Cher (41)	* Montrichard Montoire-sur-le-Loir
	Loiret (45)	* Châteaurenard * Malesherbes Orléans
	Manche (50)	* Portbail
	Morbihan (56)	* Carnac
	Nord (59)	* Masny
	Pas-de-Calais (62)	* Lillers
	Pyrénées-Atlantiques	Cambo-les-Bains
	Haute-Savoie (74)	* Domancy
	Var (83)	* Le Pradet
	Vendée (85)	* La Tranche-sur-Mer
	Vienne (86)	Neuville-du-Poitou
Weldom : magasins ouverts uniquement le dimanche matin		
Ile-de-France	Yvelines (78)	Carrières-sur-Seine
	Essonne (91)	Breuillet Draveil Milly-la-Forêt
Province	Gironde (33)	Saint-Seurin-sur-l'Isle
	Pas-de-Calais	Nœux-les-Mines
	Var (83)	Rocbaron

Accord professionnel
ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS SOUS CONTRAT

ADHÉSION PAR LETTRE DU 24 OCTOBRE 2013
DE L'UNEAP AUX ACCORDS DU 2 OCTOBRE 2013

RELATIFS À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450198M

UNEAP
277, rue Saint-Jacques
75240 Paris Cedex 05

Paris, le 24 octobre 2013.

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous vous informons que l'union nationale de l'enseignement agricole privé (UNEAP) adhère aux accords signés en date du 2 octobre 2013 :

- accord collectif relatif au régime de prévoyance des personnels non cadres rémunérés par les établissements d'enseignement privé sous contrat ;
- accord collectif relatif au régime de prévoyance des personnels cadres et assimilés rémunérés par les établissements d'enseignement privé sous contrat.

Cette procédure d'adhésion sera notifiée à l'ensemble des signataires des accords précités.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Accord professionnel
ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS SOUS CONTRAT

ADHÉSION PAR LETTRE DU 24 OCTOBRE 2013
DE LA FFNEAP AUX ACCORDS DU 2 OCTOBRE 2013

RELATIFS À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450200M

FFNEAP
277, rue Saint-Jacques
75005 Paris

Paris, le 24 octobre 2013.

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous vous informons que la fédération familiale nationale pour l'enseignement agricole privé (FFNEAP) adhère aux accords signés en date du 2 octobre 2013 :

- accord collectif relatif au régime de prévoyance des personnels non cadres rémunérés par les établissements d'enseignement privé sous contrat ;
- accord collectif relatif au régime de prévoyance des personnels cadres et assimilés rémunérés par les établissements d'enseignement privé sous contrat.

Cette procédure d'adhésion sera notifiée à l'ensemble des signataires des accords précités.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Brochure n° 3244

Convention collective nationale

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

**AVENANT N° 105 DU 21 OCTOBRE 2013
RELATIF À LA CRÉATION DE LA COMMISSION PARITAIRE
DE VALIDATION DES ACCORDS COLLECTIFS**

NOR : ASET1450174M
IDCC : 1505

PRÉAMBULE

Les articles L. 2232-21 et suivants du code du travail visent à développer la négociation collective en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, en autorisant les représentants élus du personnel à négocier et conclure des accords collectifs.

Ainsi, au sein des entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans l'entreprise de moins de 50 salariés, il peut être procédé à une négociation collective dérogatoire avec les représentants élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, étant précisé que la condition d'effectif (moins de 200 salariés) s'apprécie au niveau de l'ensemble de l'entreprise et non pas de l'établissement.

Ces accords n'ont cependant d'existence juridique que s'ils ont notamment été validés par une commission paritaire dite de « validation des accords collectifs » créée au niveau de la branche.

La branche étant constituée majoritairement d'entreprises de moins de 200 salariés, les partenaires sociaux ont décidé de créer une commission paritaire de validation des accords collectifs.

Il a été convenu ce qui suit :

1. Fonctionnement de la commission

1.1. Rôle de la commission

Conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail, la validité des accords d'entreprise ou d'établissement négociés et conclus selon l'article L. 2232-21 du code du travail est subordonnée à leur conclusion 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 et à l'approbation par la commission paritaire de branche définie par le présent accord.

La commission paritaire de branche a pour mission de contrôler que les accords collectifs qui lui sont soumis n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

1.2. Composition

La commission paritaire de branche comprend :

- un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- un représentant de chaque organisation professionnelle d'employeurs dans la branche.

La présidence de la commission est assurée par le président de la commission nationale de négociation.

1.3. Règlement intérieur

La commission paritaire de validation des accords est régie par un règlement intérieur qui précise, notamment, les modalités :

- de convocation des membres, y compris les délais ;
- d'organisation et de déroulement des réunions.

1.4. Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la commission paritaire de validation des accords est assuré par le secrétariat de la commission nationale de négociation.

Le secrétariat accuse réception du dossier de demande de validation par l'employeur.

L'ordre du jour de la réunion de la commission est déterminé par le secrétariat à partir des saisines reçues.

1.5. Réunions de la commission

La commission se réunit au plus tard dans les 2 mois suivant la saisine par l'entreprise, sur convocation du secrétariat.

2. Saisine de la commission : thèmes de négociations concernés

Les accords conclus dans le cadre de la négociation dérogatoire d'entreprise ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords de méthode prévus par les dispositions de l'article L. 1233-21 du code du travail, portant sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus sur 30 jours.

3. Procédure de validation des accords

3.1. Modalités de saisine

La demande de validation effectuée par l'entreprise doit comporter les éléments suivants :

- copie de l'information préalable, conformément aux dispositions légales, adressée en lettre recommandée avec avis réception par l'employeur au siège national de chaque organisation syndicale et patronale représentative de la branche, sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- un exemplaire original de l'accord soumis à validation en version numérique et version papier ;
- une copie du formulaire Cerfa du procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant signé l'accord ;
- le nom et l'adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord.

Tout dossier de demande incomplet fera l'objet d'irrecevabilité de la part du secrétariat de la commission et ne sera pas inscrit à l'ordre du jour de la réunion de la commission.

3.2. Décisions

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire rend, conformément aux dispositions légales :

- un avis de validation ;
- ou un avis motivé de rejet.

Le rejet motivé de l'accord revient à considérer l'accord réputé non écrit.

Un pouvoir peut être attribué aux membres présents.

Conformément aux dispositions légales, en l'absence de réponse de la part de la commission dans le délai de 4 mois à compter de l'avis de réception de l'envoi du dossier complet, l'accord est réputé validé.

L'avis rendu par la commission n'exclut pas le recours aux tribunaux.

Les décisions sont prises à la majorité simple des personnes présentes ou représentées et le vote est réalisé par collège selon la répartition suivante :

- trois voix pour chaque organisation syndicale de salariés ;
- cinq voix pour chaque organisation patronale.

La notification de la décision de la commission est effectuée par le président de la commission nationale de négociation.

3.3. Confidentialité des dossiers présentés à la commission

Les membres de la commission s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers.

4. Dépôt. – Effet. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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 21 octobre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNDPL ;
FNDE ;
UNFD.

Syndicats de salariés :

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

Brochure n° 3244

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 106 DU 18 NOVEMBRE 2013

RELATIF AU RÉGIME FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1450175M

IDCC : 1505

PRÉAMBULE

Le présent avenant améliore les garanties mentionnées à l'annexe de l'avenant n° 84 du 28 avril 2008 de la convention collective nationale des commerces de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

Article 1^{er}

L'annexe de l'avenant n° 84 du 28 avril 2008 est rédigée comme suit afin de prendre en compte l'amélioration des garanties (en gras dans le tableau) :

POSTES	PRESTATIONS y compris les prestations versées par la sécurité sociale
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité	
Frais de séjour	225 % de la base de remboursement
Honoraires : actes de chirurgie (ADC), Actes d'anesthésie (ADA), Autres honoraires	225 % de la base de remboursement
Chambre particulière ⁽¹⁾ en secteur conventionné	70 € par jour
Forfait hospitalier engagé	100 % des frais réels dans la limite de la législation en vigueur
Frais d'accompagnement (enfant à charge de moins de 16 ans sur présentation d'un justificatif)	35 € par jour
Transport (accepté par la sécurité sociale)	100 % de la base de remboursement
Actes médicaux	
Consultation et visite de généraliste ⁽²⁾	175 % de la base de remboursement
Consultation et visite de spécialiste ⁽²⁾	200 % de la base de remboursement
Actes de chirurgie (ADC), Actes techniques médicaux (ATM)	200 % de la base de remboursement

POSTES	PRESTATIONS y compris les prestations versées par la sécurité sociale
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE) Kinésithérapeutes Autres auxiliaires médicaux Analyses, actes de biologie et prélèvements	150 % de la base de remboursement 120 % de la base de remboursement 100 % de la base de remboursement 100 % de la base de remboursement
Actes médicaux non remboursés par la sécurité sociale	
Chirurgie réfractive	Crédit de 1 100 € par œil et par année civile
Pharmacie	
Vignette blanche et vaccins remboursés Vignette bleue Vignette orange	100 % de la base de remboursement
Dentaire en secteur conventionné	
Soins dentaires (hors inlay et onlay) Inlay et onlay Inlay core et inlay core à clavettes Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale Orthodontie acceptée par la sécurité sociale Orthodontie refusée par la sécurité sociale	100 % de la base de remboursement 450 % de la base de remboursement 450 % de la base de remboursement 450 % de la base de remboursement 450 % de la base de remboursement 250 % de la base de remboursement 250 % de la base de remboursement
Actes dentaires hors nomenclature	
Implants Parodontologie	Crédit de 1 200 € par implant dans la limite de trois implants par année civile Crédit de 200 € par année civile
Prothèses non dentaires (acceptées par la sécurité sociale)	
Prothèses auditives	Remboursement sécurité sociale + crédit de 1 200 € par année civile et par bénéficiaire
Orthopédie et autres prothèses	Remboursement sécurité sociale + crédit de 500 € par année civile et par bénéficiaire
Optique (par bénéficiaire)	
Monture Verres unifocaux simples ⁽³⁾ Verres unifocaux complexes ⁽⁴⁾ Verres multifocaux ou progressifs simples ⁽⁵⁾ Verres multifocaux ou progressifs complexes ⁽⁶⁾	Remboursement sécurité sociale + crédit de 140 € par année civile Remboursement sécurité sociale + 95 € par verre limité à 2 verres par année civile Remboursement sécurité sociale + 165 € par verre limité à 2 verres par année civile Remboursement sécurité sociale + 190 € par verre limité à 2 verres par année civile Remboursement sécurité sociale + 265 € par verre limité à 2 verres par année civile

POSTES	PRESTATIONS y compris les prestations versées par la sécurité sociale
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	Remboursement sécurité sociale + crédit de 160 € par année civile
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit de 160 € par année civile
Cure thermique (remboursée par la sécurité sociale)	
Honoraires et frais de traitement	100 % de la base de remboursement
Frais de voyage et d'hébergement	250 € limité à une intervention par année civile et par bénéficiaire
Actes hors nomenclature	
Pack bien-être : ostéopathie, chiropractie, étiopathie, diététique, psychologie, sevrage tabagique prescrit, vaccin contre la grippe, vaccins prescrits non remboursés, moyens contraceptifs prescrits	Crédit annuel de 200 €
Prévention (décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 et de ses arrêtés subséquents)	
Voir détails ⁽⁷⁾	100 % de la base de remboursement
Maternité ⁽⁸⁾	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (dans la limite des frais réels)	300 €
Assistance « frais de santé » hospitalisation et ambulatoire	
Garanties détaillées dans la notice d'information spécifique prise en application du protocole existant entre AG2R Prévoyance et l'assisteur	
<p>(1) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.</p> <p>(2) Y compris déplacements et majorations (nuit /jour férié).</p> <p>(3) Verres unifocaux simples : LPP 22 61874 – 22 42457 – 22 00393 – 22 70413 – 22 03240 – 22 87916 – 22 59966 – 22 26412.</p> <p>(4) Verres unifocaux complexes : LPP 22 43540 – 22 97441 – 22 43304 – 22 91088 – 22 73854 – 22 48320 – 22 83953 – 22 19381 – 22 38941 – 22 68385 – 22 45036 – 22 06800 – 22 82793 – 22 63459 – 22 80660 – 22 65330 – 22 35776 – 22 95896 – 22 84527 – 22 54868 – 22 12976 – 22 52668 – 22 88519 – 22 99523.</p> <p>(5) Verres multifocaux ou progressifs simples : LPP 22 59245 – 22 64045 – 22 40671 – 22 82221 – 22 90396 – 22 91183 – 22 27038 – 22 99180.</p> <p>(6) Verres multifocaux ou progressifs complexes : LPP 22 38792 – 22 02452 – 22 34239 – 22 59660 – 22 45384 – 22 95198 – 22 02239 – 22 52042.</p> <p>(7) Détail des actes de prévention suite au décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 et de ses arrêtés subséquents) :</p> <ul style="list-style-type: none"> – scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), sous réserve que l'acte soit effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risque carieux et avant le quatorzième anniversaire ; – un détartrage annuel complet sus et sous-gingival effectué en deux séances maximum (SC12) ; – bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans ; – dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351) ; – dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : audiométrie tonale ou vocale (CDQP010), audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015), audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011), audiométrie tonale et vocale (CDQP012), audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie (CDQP002) ; – l'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans ; – les vaccinations suivantes, seules ou combinées : de la diphtérie, du tétanos et de la poliomyélite, et ce quel que soit l'âge, de la coqueluche avant 14 ans, de l'hépatite B avant 14 ans, du BCG avant 6 ans, de la rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant, de l'<i>Haemophilus influenzae</i> B, vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois. <p>(8) Le forfait maternité est versé en cas de naissance d'un enfant du participant (viable ou mort-né). Son montant est égal au forfait en vigueur au jour de l'événement. Le forfait maternité du participant est également versé en cas d'adoption d'un enfant mineur. Un seul forfait peut être octroyé par période de 300 jours, à l'exception des naissances jumeaux ou de l'adoption. Les dates prises en compte, pour le versement du forfait maternité et pour le calcul de la période de 300 jours, sont les dates de naissance respectives de chaque enfant.</p>	

Article 2

Date d'effet

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} janvier 2014.

Article 3

Formalités administratives

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension et ce en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

La fédération nationale des produits laitiers est chargée des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 18 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNDPL ;

FNDE ;

UNFD.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FCS CGT.

Brochure n° 3244

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

AVENANT N° 107 DU 16 DÉCEMBRE 2013

RELATIF AUX CQP

NOR : ASET1450181M

IDCC : 1505

PRÉAMBULE

Les entreprises de la branche professionnelle ont connu, ces dernières années, de profonds changements.

La crise économique, la concurrence accrue de certains nouveaux types de commerces, l'évolution des modes de consommation reconfigurent les commerces et leur mode de fonctionnement.

Ce contexte suppose des adaptations et améliorations permanentes des entreprises, dans l'innovation et la différenciation de l'appareil commercial, le développement du service et du conseil aux clients et la connaissance des produits vendus.

Le rythme de ces changements est une réalité quotidienne tant pour les entreprises que pour les salariés des entreprises de la branche.

Pour répondre à ces besoins qui constituent par ailleurs des opportunités de développement et de croissance, les partenaires sociaux de la branche signataires du présent accord estiment qu'il est indispensable d'anticiper ces évolutions et les besoins en compétences, de professionnaliser et de qualifier les salariés, d'accompagner les personnes ayant envie d'exercer les métiers de la branche.

Dans cet objectif, ils souhaitent créer un véritable « Parcours de professionnalisation » permettant d'une part, de continuer à adapter et développer les compétences et les qualifications des salariés en permettant à chacun d'acquérir les connaissances et compétences et de les actualiser tout au long de la vie professionnelle et, d'autre part, d'accompagner la qualification et la requalification des demandeurs d'emploi pour répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée en favorisant leur insertion rapide et durable dans l'emploi.

En adoptant ce « Parcours de professionnalisation », les partenaires sociaux souhaitent définir une politique ambitieuse de formation continue, adaptée aux besoins en compétences des entreprises, en adéquation avec les exigences de professionnalisation des individus, quel que soit leur statut, et permettant l'accès de l'ensemble des salariés à la formation professionnelle.

Ils entendent ainsi renforcer l'attractivité des métiers de la branche.

Fort des années antérieures ayant validé l'efficacité du dispositif des CQP en matière d'employabilité des salariés de la branche professionnelle, le présent accord constitue une nouvelle étape de la politique de formation et participe à son ambition de développement de l'emploi et des qualifications.

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent les dispositions de la section 5 du chapitre IX de la convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, relatives aux certificats de qualification professionnelle.

Article 1^{er}

Dispositions relatives aux certificats de qualification professionnelle (CQP)

« CHAPITRE IX

FORMATION PROFESSIONNELLE

Section 5

Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Sous-section 1

Principes généraux du dispositif renoué

Article 9.5.1

Philosophie du dispositif et priorités de la branche

Les signataires réaffirment l'intérêt des CQP au sein de leur branche professionnelle dans l'objectif de :

- développer l'attractivité des métiers existants dans la branche ;
- sécuriser les parcours en professionnalisant les salariés et les nouveaux arrivants, au sein de la branche professionnelle en développant la reconnaissance métier ;
- offrir des trajectoires professionnelles aux salariés en place dans les entreprises ;
- favoriser et accompagner la création et la reprise d'entreprises commerciales ;
- répondre aux attentes du consommateur en développant une offre de service client adapté ;
- répondre aux évolutions de l'appareil commercial.

La branche professionnelle a donc décidé la mise en œuvre d'une rénovation de ses CQP afin notamment, de :

- répondre au besoin d'actualisation des formations préparant aux CQP de la branche et des certifications, au travers de référentiels adaptés ;
- traduire par lesdits référentiels l'évolution professionnelle au sein des métiers de la branche professionnelle et accompagner les parcours de formation ;
- garantir la cohérence des formations pour répondre aux besoins des entreprises et aux projets des salariés ;
- préciser le rôle essentiel des tuteurs dans la capitalisation et la transmission des compétences dans les entreprises et la branche professionnelle.

Les CQP de la branche sont prioritaires dans leur mise en œuvre et dans leur financement, quel que soit le dispositif de prise en charge.

Le CQP est composé :

- d'un référentiel de compétences ;
- d'un référentiel de certification.

Article 9.5.2

Objectif des certificats de qualification professionnelle

Les CQP de la branche professionnelle attestent de l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice des métiers de la branche.

La CPNE est souveraine dans les orientations stratégiques de mise en œuvre et la délivrance des CQP.

Article 9.5.3

Modalités de création, de renouvellement et de suppression

Les organisations professionnelles, représentées à la CPNE, proposent la création d'un CQP dans le contexte des métiers relevant du champ d'application de la présente convention collective. La CPNE examine l'opportunité de cette création.

Chaque CQP est créé par un avenant spécifique.

La création du CQP vaut pour une période probatoire de 2 ans qui tient lieu d'expérimentation.

Au terme de cette période, le CQP est :

- soit reconduit tacitement pour une durée de 3 ans renouvelable ;
- soit reconduit, après ajustements validés en CPNE, pour une durée de 3 ans renouvelable.

Les modifications apportées s'appliquent alors aux cycles de formation débutant après la décision de modification prise par la CPNE ;

- soit supprimé par la CPNE.

La CPNE peut décider à tout moment de créer, modifier ou supprimer un CQP, notamment en cas d'inadéquation de l'offre de CQP de la branche professionnelle au regard des évolutions du marché ou des diplômes et titres professionnels existants.

Article 9.5.4

Enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Tout CQP créé est enregistré au RNCP.

Cet enregistrement a pour objectif le développement de l'attractivité des CQP de la branche professionnelle auprès du public, ainsi que l'accès à un panel élargi de financements pour les actions de formation préparant à ces CQP.

Sous-section 2

Parcours de formation professionnelle de la branche

Article 9.5.5

Parcours CQP

Les signataires décident de l'ordonnancement des CQP de la branche professionnelle en un "Parcours de professionnalisation".

Ce parcours répond à l'objectif de la branche de garantir une évolution professionnelle des salariés, en son sein, tout au long de leur vie professionnelle. Ce parcours s'articule en 3 niveaux formalisés dans le cadre de CQP.

Article 9.5.6

CQP de la branche professionnelle

Les CQP créés correspondent aux 3 niveaux définis dans les référentiels de compétences établis par la branche professionnelle soit :

- niveau 1. – CQP "Employé de vente du commerce alimentaire de détail" (avenant n° 108) ;
- niveau 2. – CQP "Vendeur-conseil" décliné en 5 métiers :
 - CQP "Vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie" (avenant n° 109) ;
 - CQP "Vendeur-conseil primeur" (avenant n° 110) ;
 - CQP "Vendeur-conseil caviste" (avenant n° 111) ;
 - CQP "Vendeur-conseil en produits biologiques" (avenant n° 112) ;
 - CQP "Vendeur-conseil en épicerie" (avenant n° 113) ;

- niveau 3. – CQP “Manager d’unité commerciale du commerce alimentaire de détail” (CQP MUC CAD) (avenant n° 114)

Article 9.5.7

Modularisation des parcours de formation des CQP

Les référentiels de formation résultant des référentiels de compétences sont articulés sous forme de modules de formation suivant une progression pédagogique proposée par la branche professionnelle. Cette modularisation a pour objectifs :

- d’adapter les besoins de formation aux typologies des entreprises et des salariés du secteur du commerce alimentaire de détail ;
- d’améliorer l’accessibilité aux CQP par la voie de la VAE.

Le contenu de la formation présenté sous la forme des référentiels de formation est de la compétence exclusive de la branche professionnelle.

La CPNE délègue à l’AFFLEC la coordination et la mise en application des référentiels de formation dans le cadre du suivi des organismes de formation habilités.

Sous-section 3

Règles de mise en œuvre et de gestion des CQP

Article 9.5.8

Public concerné

Les CQP sont délivrés par la CPNE aux personnes suivantes :

- les salariés dans une entreprise visée par le champ d’application de la présente convention collective, quel que soit le dispositif de prise en charge financière ;
- les personnes salariées ou non de la branche ayant un projet professionnel défini dans la branche professionnelle dans le cadre d’un reclassement, d’une reconversion, d’une réorientation, d’une création ou d’une reprise d’entreprise.

Article 9.5.9

Organismes habilités

La CPNE décide souverainement de l’attribution de l’habilitation à proposer une formation préparant aux CQP de la branche professionnelle aux organismes de formation qui en font la demande ou qui ont été présentés par l’organisation professionnelle concernée.

La demande est formalisée par un dossier d’habilitation adressé à l’AFFLEC qui procède à son instruction.

L’AFFLEC présente à la CPNE les dossiers des organismes remplissant les conditions optimales de mise en place et de pérennisation des formations préparant aux CQP de la branche professionnelle.

Les signataires confient à l’AFFLEC la vérification de la mise en œuvre des préconisations de la branche professionnelle quant au contenu de la formation préparant au CQP de la branche par les organismes de formation habilités.

La CPNE peut décider du retrait de l’habilitation, notamment dans les cas suivants :

- non-respect de la convention d’habilitation ;
- modification de la situation juridique et/ou économique de l’organisme de formation.

Article 9.5.10

Modalités d’évaluation et d’attribution

9.5.10.1. Evaluation

La CPNE délègue l’évaluation à une commission d’évaluation (ou jury).

Cette commission d'évaluation est composée au minimum de trois membres (ou jurés). Ces membres sont désignés selon les modalités établies par les avenants créant les CQP.

La commission d'évaluation évalue les candidats sur la base des référentiels de compétences et de certification propres à chaque CQP.

9.5.10.2. Modalités d'attribution

La commission d'évaluation émet un avis circonstancié, à l'attention de la commission de certification de la CPNE, selon les modalités prévues par l'avenant créant le CQP.

La CPNE décide souverainement de l'attribution du CQP aux candidats ayant présenté les épreuves de certification.

Elle peut décider de proposer au candidat de repasser tout ou partie des épreuves dans les 2 ans suivant la date de la décision de la CPNE.

Dans le cadre de la VAE, les candidats conservent le bénéfice des épreuves de certification passées avec succès pendant 5 ans au maximum. Au terme de ce délai, les éléments de leur dossier ne pourront faire l'objet d'une nouvelle instruction.

Il est institué une mention "Félicitations du jury" qui gratifie les candidats ayant démontré leur excellence, dans la maîtrise des compétences attendues, lors de toutes les épreuves et selon tous les avis intervenant dans la certification. La CPNE est souveraine dans l'attribution de cette mention.

Les décisions de la CPNE sont communiquées par l'AFFLEC à l'organisme de formation ayant présenté les candidats au CQP.

Article 9.5.11

Recours

La CPNE peut être saisie, par le candidat, d'un recours contre l'une de ses décisions de refus d'attribution dans un délai de 6 mois suivant la date de la CPNE ayant statué sur l'attribution ou non du CQP.

La CPNE procède au réexamen du dossier du candidat.

La CPNE reste souveraine dans sa décision.

Article 9.5.12

Classification

Le titulaire du CQP qui aura acquis 6 mois d'ancienneté, dans le métier et au poste correspondant au CQP, doit accéder au niveau de classification dudit CQP.

Ce délai de 6 mois court à compter de la date de délivrance du CQP par la CPNE.

Ce délai est fixé à 3 mois d'ancienneté dans la même entreprise pour le CQP "Employé de vente du commerce alimentaire de détail".

Le candidat ayant obtenu le CQP par la voie de la VAE accède au niveau de classification correspondant dès la date de délivrance du certificat, sous réserve qu'il occupe le poste correspondant.

Sous-section 4

Modalités d'accès aux CQP

Article 9.5.13

Modalités d'accès par la voie de la formation

Les CQP de la branche professionnelle sont accessibles par les voies prévues par la formation professionnelle continue et selon les modalités définies par les dispositions conventionnelles spécifiques, les dispositions légales et réglementaires.

Article 9.5.14

Modalités d'accès par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les CQP sont accessibles par la VAE lorsqu'il peut être justifié d'une expérience professionnelle, salariée, non salariée ou bénévole, d'au moins 3 ans au cours de laquelle ont été mises en œuvre des compétences en lien avec le CQP visé.

Les signataires de la présente confient à l'AFFLEC l'instruction des dossiers de VAE.

Dans le cadre d'une démarche d'accès à un CQP de la branche professionnelle, le candidat à la VAE doit se présenter aux épreuves de certification prévues, pour cette modalité, par l'avenant créant le CQP.

Pour la VAE, le dispositif d'accès à un CQP de la branche comprend :

- un stage "Démarche VAE" de 7 heures réalisé par un organisme habilité à cet effet par la CPNE ;
- un accompagnement de 35 heures réalisé par l'organisme habilité à cet effet par la CPNE ;
- un complément de formation d'une durée maximale de 150 heures pourra être proposé et sera dispensé par les organismes habilités par la CPNE. Il peut être mis en œuvre pendant la période d'accompagnement et peut être renouvelé en cas de validation partielle du dossier de VAE par la commission d'évaluation ;
- une évaluation.

Sous-section 5

Tutorat

Article 9.5.15

Dispositions spécifiques au tutorat du salarié en CQP

Dans le cadre des actions préparatoires à un CQP de la branche professionnelle, les signataires rendent obligatoire la désignation d'un tuteur, sa formation et son accompagnement. Cette formation est adaptée aux différents niveaux des CQP de la branche.

La formation et l'accompagnement des tuteurs sont réalisés par les organismes de formation habilités à cet effet par la CPNE.

Les missions tutorales sont confiées à des professionnels volontaires ayant au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans une qualification en rapport avec l'objectif de qualification professionnelle visé.

Un tuteur ne peut exercer cette fonction qu'à l'égard de deux salariés au maximum s'il est lui-même chef d'entreprise, trois au maximum s'il est salarié.

La prise en charge des coûts liés à la fonction tutorale est proposée par la CPNE et validée par la SPP de la branche professionnelle.

Sous-section 6

Formation interne

Article 9.5.16

Formation interne

La branche professionnelle institue dans le cadre des formations préparant aux CQP une prise en charge financière d'un volume de formation en entreprise, intitulé "formation interne", dispensé directement par l'entreprise.

Celui-ci est défini selon les modalités établies par les avenants créant les CQP.

Sous-section 7
Dispositifs spécifiques de prise en charge

Article 9.5.17

Dispositifs spécifiques de prise en charge définis par la SPP

La branche professionnelle dans le cadre de la formation en alternance institue une éligibilité de la formation CQP dans les dispositifs de prise en charge.

La CPNE détermine les niveaux de prise en charge des actions de formation ainsi que les frais annexes. Elle valide sa mise en œuvre dans le cadre de la section paritaire professionnelle de la branche. »

Article 2

Dispositions diverses

1. Annulation des avenants et dispositions précédents

Cet avenant annule et remplace partiellement les avenants n° 83 et n° 83 *bis* de la convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, dans leurs dispositions portant sur les certificats de qualification professionnelle.

2. Suivi de l'accord

Les signataires du présent accord s'appuient sur l'AFFLEC pour porter à la connaissance des entreprises ses dispositions (journaux professionnels, brochures, site internet, www.afflec.fr, etc.).

Elles désignent l'AFFLEC pour sa mise en œuvre et sa gestion.

Dans ce cadre l'AFFLEC :

- assure les relations avec les prestataires de formation, les institutions relatives à la formation professionnelle, les candidats à un CQP selon les modalités établies par les avenants créant les CQP ;
- assure l'organisation des commissions d'évaluation et les relations avec les jurys desdites commissions ;
- réalise toute autre action relative à la mise en œuvre des CQP.

3. Formalités administratives

Le présent accord sera déposé à la DIRECCTE et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

La FNDPL est chargée de la réalisation 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.

Brochure n° 3244

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 108 DU 16 DÉCEMBRE 2013

RELATIF AU CQP « EMPLOYÉ DE VENTE
DU COMMERCE ALIMENTAIRE DE DÉTAIL »

NOR : ASET1450182M
IDCC : 1505

PRÉAMBULE

La branche professionnelle, du fait de l'évolution de ses métiers, des modes de consommation, des demandes et des publics, a décidé de rénover ses CQP.

Cette démarche s'inscrit dans une actualisation des référentiels de compétences des métiers et une modernisation de la formation professionnelle. Elle souhaite répondre aux besoins spécifiques des entreprises du commerce alimentaire de détail ainsi qu'aux attentes des candidats ayant un projet professionnel dans la branche.

Dans cet esprit, est mis en œuvre un niveau 1 correspondant au CQP « Employé de vente du commerce alimentaire de détail ».

Employé de vente du commerce alimentaire de détail

Le CQP « Employé de vente du commerce alimentaire de détail » est destiné à favoriser l'insertion professionnelle et le développement des compétences des publics désirant s'orienter vers les métiers de la branche professionnelle.

Il permet principalement l'acquisition du langage professionnel et l'initiation aux pratiques professionnelles du secteur.

Cette « mise du pied à l'étrier » permet de découvrir l'univers du commerce alimentaire de détail et de s'inscrire dans un parcours professionnel. Elle donne la possibilité de poursuivre sa progression professionnelle dans un des métiers de la branche.

Article 1^{er}

Description de poste

1.1. Poste

Employé de vente du commerce alimentaire de détail.

1.2. Mission principale

L'employé de vente du commerce alimentaire de détail assure le premier niveau d'accueil des clients et de vente des produits au sein des commerces de la branche professionnelle. Il respecte les règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

1.3. Lieu de travail

Espace de vente sédentaire ou non sédentaire, dédié à la commercialisation de fruits et légumes, épicerie, produits laitiers.

1.4. Situation hiérarchique

L'employé est placé sous l'autorité du responsable désigné.

1.5. Classification

L'employé de vente du commerce alimentaire de détail a la classification N2A de la grille de classification de la convention collective n° 3244, et ce au bout de 3 mois d'ancienneté au poste dans la même entreprise.

Article 2

Modalités de la certification

La certification est délivrée par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche professionnelle, selon les dispositions de l'avenant-cadre n° 107 portant rénovation des CQP de la branche professionnelle.

La certification est réalisée selon les dispositions du présent avenant, lequel est annexé aux dispositions de l'avenant-cadre n° 107 portant rénovation des CQP de la branche professionnelle.

2.1. Composition de la commission d'évaluation du CQP (jury)

La commission d'évaluation est composée comme suit :

- un professionnel, président de la commission, désigné par les fédérations constituant la branche professionnelle ;
- un professionnel ;
- un formateur.

2.2. Epreuves de certification du CQP

Les épreuves de certification comprennent :

- a) Un questionnaire à choix multiples ;
- b) Un entretien avec la commission d'évaluation (jury).

2.3. Outils d'évaluation

La commission d'évaluation émet un avis à l'attention de la commission de certification (CPNE). Cet avis prend en compte :

- les résultats des épreuves ;
- l'avis du tuteur ou du responsable de l'entreprise ;
- le livret de suivi du candidat ;
- l'avis de l'organisme de formation.

2.4. Evaluation dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Pour les évaluations des candidats inscrits dans une démarche de VAE, les éléments suivants sont pris en compte par la commission d'évaluation :

- le dossier de VAE ;
- l'entretien avec le jury.

2.5. Déroulement de la délibération

Un représentant de la branche professionnelle supervise et coordonne le déroulement des épreuves d'évaluation.

La commission d'évaluation émet un avis circonstancié auprès de la commission de certification (CPNE) qui délivre le titre du CQP.

Les avis émis par la commission d'évaluation sont transmis par un représentant de la branche professionnelle à la CPNE, qui statue selon les modalités prévues par l'avenant-cadre n° 107 portant rénovation des CQP de la branche professionnelle.

Article 3

Référentiel de compétences et de certification du CQP « Employé de vente du commerce alimentaire de détail »

3.1. Domaines de compétences mis en œuvre dans le CQP

Secteur de commerce alimentaire de détail.

Produits.

Vente et conseil.

Législation et réglementation.

Modes d'organisation de l'unité de vente.

Hygiène et sécurité alimentaire.

Sécurité et environnement.

3.2. Durée maximale des actions de formation

Les actions de formation comprennent, suivant les durées maximales suivantes :

- actions de positionnement : 14 heures ;
- formation en organisme de formation : 120 heures-150 heures ;
- formation interne en entreprise : 200 heures ;
- accompagnement dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience : 35 heures ;
- évaluation/certification : 7 heures.

3.3. Référentiel de compétences et de certifications

(Voir tableau pages suivantes.)

DOMAINES	ACTIVITÉS	COMPÉTENCES TRANSVERSALES	OUTILS D'ÉVALUATION	
			QCM	Entretien explicatif
Vente et fidélisation	Accueillir et découvrir le mobile d'achat	Accueillir, écouter et orienter le client S'informer des besoins du client		x x
	Accompagner l'achat et finaliser la vente	Peser les produits Effectuer le rendu monnaie Prendre congé du client		x x x
	Appliquer les règles d'hygiène	Avoir une tenue et une attitude de travail adaptées (individu) Maintenir l'état de propreté et de rangement de l'unité de vente	x	x x
	Hygiène et gestion de l'environnement	Gérer les emballages, consommables et déchets de l'unité de vente en appliquant les règles de tri des déchets de l'entreprise (cartons, papier, verre, bois, plastiques et déchets organiques, emballages consignés) Appliquer les règles de bonnes pratiques en matière de consommation d'énergie (eau, électricité, gaz)	x x	
Législation et réglementation	Appliquer la législation et la réglementation	Appliquer la réglementation sur la conservation des produits (DLC/DLUO) et la vente Suivre la réglementation sur l'étiquetage des produits (traçabilité...) Identifier les signes et les sigles de la qualité et de l'origine des produits (SICO). Ex. : label, catégories, AOC, AOP, bio...	x x x	
		Respecter la réglementation du travail (droit, convention collective, contrat de travail, règlement intérieur)	x	
	Gérer les stocks	Réceptionner la marchandise en pointant le bon de livraison Réassortir les rayons (rotation des produits, occupation de l'espace « facing » ...)	x x	

DOMAINES	ACTIVITÉS	COMPÉTENCES TRANSVERSALES	OUTILS D'ÉVALUATION	
			OCM	Entretien explicatif
Sécurité		Réaliser l'inventaire et saisir les stocks	x	
	Gérer le temps de travail	Planifier son travail en respectant les missions, les consignes et le temps imparti	x	
	Assurer la sécurité du personnel	Respecter les consignes de sécurité liées à la législation	x	
		Respecter les règles de sécurité dans l'utilisation des outils et du matériel et porter les protections nécessaires	x	
	Assurer la sécurité de l'unité de vente/du client	Respecter les règles de sécurité sur le point de vente	x	

DOMAINES	ACTIVITÉS	COMPÉTENCES MÉTIERS	OUTILS D'ÉVALUATION	
			OCM	Entretien explicatif
Produits	Identifier et se tenir informé sur les principaux types de produits (rayons, familles)	Lister les cinq rayons et les familles de produits	x	
	Distinguer les modes de production et de saisonnalité	Décrire les différentes matières premières et les bases des processus de fabrication	x	
	Identifier les saveurs et qualités organoleptiques du produit (amer, acide, sucré, salé, umami)	Décrire les saveurs et les caractéristiques organoleptiques des produits (visuelles, olfactives, gustatives)		x
	Informé le client sur les modes de conservation des produits	Décrire les modes de conservation du produit (température, luminosité, lieu et durée de stockage, emballage)	x	

DOMAINES	ACTIVITÉS	COMPÉTENCES MÉTIERS	OUTILS D'ÉVALUATION	
			OCM	Entretien explicatif
Présentation des produits	Proposer un service complémentaire au client	Prendre les commandes Effectuer des livraisons à la voiture Participer à la préparation de demandes spéciales		x
	Informier le client sur la composition, les qualités nutritionnelles du produit et les précautions alimentaires	Informier sur les précautions alimentaires générales	x	x
	Répartir les produits dans leur zone de stockage en vue de leur optimisation	Répartir les produits dans leur zone de stockage selon les règles et méthodes de conservation et de sécurité en vigueur (température, luminosité, inflammabilité, toxicité...)	x	x
	Utiliser les outils et le matériel adaptés aux produits	Lister le matériel (corbeilles, présentoirs...) adaptés aux produits Lister les outils propres aux métiers	x	x
	Installer, présenter les produits suivant leurs spécificités et le type d'unité de vente	Disposer les produits dans les rayons dédiés en respectant les conditions d'accessibilité famille, nature, taille, association de produits, température (harmonie des couleurs, esthétique)		x
	Adapter la mise en scène des produits	Participer aux animations et actions commerciales		x
	Emballer les produits	Choisir l'emballage adapté à la taille et à la nature du produit (barquette, sachet, sac, carton...) Réaliser un pliage d'emballage spécifique au produit Préparer les produits au transport	x	x
	Effectuer l'étiquetage des produits	Placer les étiquettes sur les produits et les supports de présentation	x	x

DOMAINES	ACTIVITÉS	COMPÉTENCES MÉTIERS	OUTILS D'ÉVALUATION	
			OCM	Entretien explicatif
Hygiène et sécurité alimentaire	Appliquer les règles d'hygiène spécifiques au type d'activité (préparation, conservation, manipulation, vente, protection, emballage...)	Appliquer les règles d'hygiène liées aux produits suivant le type d'activité (préparation, conservation, manipulation, vente)	x	x
Sécurité du personnel, santé au travail	Appliquer les règles de sécurité et de santé au travail dans son activité	Respecter les règles de sécurité liées aux situations professionnelles (machines, transpalettes, ergonomie des postes de caisse, gestes et postures, tranches, port de charge...)	x	x

Article 4

Dispositions diverses

4.1. Suivi de l'accord

Les signataires du présent accord s'appuient sur l'AFFLEC pour porter à la connaissance des entreprises ses dispositions (journaux professionnels, brochures, site internet, www.afflec.fr, etc.).

Elles désignent l'AFFLEC pour sa mise en œuvre et sa gestion.

Dans ce cadre l'AFFLEC :

- assure les relations avec les prestataires de formation, les institutions relatives à la formation professionnelle, les candidats à un CQP selon les modalités établies par les avenants créant les CQP ;
- assure l'organisation des commissions d'évaluation et les relations avec les jurys desdites commissions ;
- réalise toute autre action relative à la mise en œuvre des CQP.

4.2. Formalités administratives

Le présent accord sera déposé à la DIRECCTE et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

La FNDPL est chargée de la réalisation des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 16 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNDPL ;
FNDE ;
UNFD.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;
FGTA FO ;
FNAA CFE-CGC.

Brochure n° 3244

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 109 DU 16 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AU CQP « VENDEUR-CONSEIL EN CRÉMERIE-FROMAGERIE »

NOR : ASET1450183M

IDCC : 1505

PRÉAMBULE

La branche professionnelle, du fait de l'évolution de ses métiers, des modes de consommation, des demandes et des publics, a décidé de rénover ses CQP.

Cette démarche s'inscrit dans une actualisation des référentiels de compétences des métiers et une modernisation de la formation professionnelle. Elle souhaite répondre aux besoins spécifiques des entreprises du commerce alimentaire de détail ainsi qu'aux attentes des candidats ayant un projet professionnel dans la branche.

Dans cet esprit, est mis en œuvre un niveau 2 correspondant au CQP de vendeur-conseil dans l'un des métiers de la branche professionnelle :

- CQP « Vendeur-conseil en crémerie-fromagerie » ;
- CQP « Vendeur-conseil primeur » ;
- CQP « Vendeur-conseil caviste » ;
- CQP « Vendeur-conseil en produits biologiques » ;
- CQP « Vendeur-conseil en épicerie ».

Vendeur-conseil en crémerie-fromagerie

La profession de crémier-fromager a considérablement évolué ces dernières années. Empreint de convivialité et d'échanges, le métier de la crémerie-fromagerie permet de développer une expertise, dans la préparation et le conseil de fromages et produits laitiers à leur apogée gustatif.

Ce métier peut s'exercer en magasin ou sur les marchés et nécessite de bonnes connaissances techniques et de l'hygiène.

Le vendeur-conseil en crémerie-fromagerie est un professionnel reconnu pour ses compétences face à une clientèle exigeante. Il tisse, au quotidien, une relation de confiance avec celle-ci.

Il peut permettre d'atteindre une autonomie dans son travail et ouvre des possibilités d'entreprendre, de devenir responsable d'un point de vente et, avec l'expérience nécessaire, de reprendre ou de créer son entreprise.

Article 1^{er}

Description de poste

1.1. Poste

Vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie.

1.2. Mission principale

Le vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie assure la préparation et la valorisation des produits ainsi que la vente et le conseil des clients au sein de commerces de produits laitiers relevant de la branche professionnelle. Il participe à la gestion quotidienne du commerce dans le respect de la réglementation, notamment en matière d'hygiène et de sécurité alimentaire.

1.3. Lieu de travail

Espace de vente sédentaire ou non sédentaire dédié à la commercialisation de fromages et de produits laitiers au détail.

1.4. Situation hiérarchique

Le vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie est placé sous l'autorité d'un responsable désigné.

1.5. Classification

N3B de la grille de classification de la convention collective n° 3244, selon les modalités de l'avenant-cadre relatif aux CQP.

Article 2

Modalités de la certification

La certification est délivrée par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche professionnelle, selon les dispositions de l'avenant-cadre n° 107 portant rénovation des CQP de la branche professionnelle.

La certification est réalisée selon les dispositions du présent avenant, lequel est annexé aux dispositions de l'avenant-cadre n° 107 portant rénovation des CQP de la branche professionnelle.

2.1. Composition de la commission d'évaluation du CQP (jury)

Sur désignation de la fédération concernée, la commission d'évaluation est composée comme suit :

- un professionnel du métier, président de la commission ;
- deux professionnels.

2.2. Epreuves de certification du CQP

Les épreuves de certification comprennent :

- a) Un questionnaire à choix multiples et/ou écrits sur table ;
- b) Une préparation spécifique ;
- c) Une simulation de vente ;
- d) Un entretien avec la commission d'évaluation.

2.3. Outils d'évaluation

La commission d'évaluation émet un avis à l'attention de la commission de certification (CPNE). Cet avis prend en compte :

- les résultats des épreuves ;
- l'avis du tuteur ou du responsable de l'entreprise ;

- le livret de suivi du candidat ;
- l’avis de l’organisme de formation.

2.4. Evaluation dans le cadre de la validation des acquis de l’expérience (VAE)

Pour les évaluations des candidats inscrits dans une démarche de VAE, les éléments suivants sont pris en compte par la commission d’évaluation :

- le dossier de VAE ;
- la mise en situation ;
- l’entretien avec la commission d’évaluation (jury).

2.5. Déroulement de la délibération

Un représentant de la branche professionnelle supervise et coordonne le déroulement des épreuves de certification.

La commission d’évaluation émet un avis circonstancié auprès de la commission de certification (CPNE) qui délivre le CQP.

Les avis émis par la commission d’évaluation sont transmis par un représentant de la branche professionnelle à la CPNE, qui statue selon les modalités prévues par l’avenant-cadre n° 107 portant rénovation des CQP de la branche professionnelle.

Article 3

Référentiel de compétences et de certification du CQP « Vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie »

3.1. Domaines de compétences mis en œuvre dans le CQP

Produits.

Vente et conseil.

Législation et réglementation.

Organisation/gestion de l’unité de vente.

Hygiène et sécurité alimentaire.

Sécurité et environnement.

3.2. Durée maximale des actions de formation

Les actions de formation comprennent, suivant les durées maximales suivantes :

- actions de positionnement : 14 heures ;
- formation en organisme de formation : 340 heures-380 heures ;
- formation interne en entreprise : 180 heures ;
- découverte de la filière : 35 heures ;
- accompagnement dans le cadre de la validation des acquis de l’expérience : 35 heures ;
- évaluation/certification : 7 heures.

3.3. Référentiel de compétences et de certification du CQP « Vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie »

3.3.1. Domaines transversaux

(Voir tableau pages suivantes.)

COMPÉTENCES TRANSVERSALES	OUTILS D'ÉVALUATION				
	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Ecrits sur table
Proposer les produits en fonction d'une demande simple			x		
Effectuer une vente additionnelle			x		
Sugérer un produit de remplacement et de substitution			x		
Peser les produits			x		
Enregistrer et encaisser			x		
Effectuer le rendu monnaie			x		
Traiter et/ou transmettre les demandes du client			v		
Régler les litiges client			x		
Prendre congé du client			x		
Avoir une tenue et une attitude de travail adaptées (individu)	x	x	x		
Maintenir l'état de propreté et de rangement de l'unité de vente		x	x		
Contrôler l'état de propreté des zones de stockage et les conditions de conservation (température, hygrométrie, ventilation)	x	x			
Gérer les emballages, consommables et déchets de l'unité de vente en appliquant les règles de tri des déchets de l'entreprise (cartons, papier, verre, bois, plastiques et déchets organiques, emballages consignés)	x	x		x	
Appliquer les règles de bonnes pratiques en matière de consommation d'énergie (eau, électricité, gaz)	x	x		x	
Appliquer la réglementation sur la conservation des produits (DLC/DLUO) et la vente	v				
Suivre la réglementation sur l'étiquetage des produits (traçabilité...)	x				
Identifier les signes et les sigles de la qualité et de l'origine des produits (SIQO). Ex. : label, catégories, AOC, AOP, bio...	x			x	
Connaître les sigles (SA, SARL, SCOP, EI...)	x				

COMPÉTENCES TRANSVERSALES	OUTILS D'ÉVALUATION				
	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Ecrits sur table
Respecter la réglementation du travail (droit, convention collective, contrat de travail, règlement intérieur)	x			x	
Tenir et/ou clôturer la caisse				x	
Composer un prix de vente	x			x	x
Mettre en route et initialiser les systèmes et les installations (frigo, machine de pesage, monte-charge, caisse, trancheur, ordinateur...)				x	
Diagnostiquer les pannes et alerter les interlocuteurs adéquats				x	
Réceptionner la marchandise en pointant le bon de livraison				x	x
Réassortir les rayons (rotation des produits, occupation de l'espace « facing »...)				x	
Effectuer une commande selon les instructions			x	x	
Proposer une commande en fonction des besoins en produits	x			x	
Gérer la relation fournisseur				x	
Réaliser l'inventaire et saisir les stocks	x			x	x
Planifier son travail en respectant les missions, les consignes et le temps imparti	x			x	
Respecter les consignes de sécurité liées à la législation	x			x	
Respecter les règles de sécurité dans l'utilisation des outils et du matériel et porter les protections nécessaires			x	x	
Respecter les règles de sécurité sur le point de vente	x		x	x	
Appliquer les règles de prudence au poste de caisse			x		
Prévenir et résoudre les incidents et litiges avec les clients			x	x	

3.3.2. Domaines spécifiques à la crèmerie-fromagerie

CRÈMERIE-FROMAGERIE			OUTILS D'ÉVALUATION				
Missions	Activités	Compétences	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Ecrits sur table
Produits	Identifier et se tenir informé sur les principaux types de produits (rayons, familles)	Identifier les différents types de laits, d'œufs et de produits laitiers <i>Identifier les différents types de laits de fabrication (brebis, chèvre, vache), les laits de consommation, les œufs, les produits laitiers et les composantes des huit familles de fromages</i>	x		x	x	
	Distinguer les modes de production et de saisonnalité	Décrire les modes de fabrication, l'affinage et les terroirs <i>Distinguer les modes de fabrication, d'affinage et les terroirs</i>	x		x	x	x
	Distinguer les produits par leur origine, signes de qualité et labels	Distinguer les produits en fonction des mentions (été/hiver, fermier...), labels et origines (AOC/AOP, IGP...) <i>Distinguer les produits en fonction des SIQO du secteur (signes d'identification de la qualité et de l'origine)</i>	x			x	x
	Identifier les saveurs et qualités organoleptiques du produit	Décrire et valoriser le produit au regard de son profil sensoriel (texture, goût, odeur...) <i>Décrire avec le vocabulaire du métier et valoriser les produits d'une famille au regard de leur profil sensoriel (texture, goût, odeur...)</i>			x	x	
	Conseiller le client en fonction de ses besoins	Proposer des produits en fonction de l'utilisation attendue, du goût du client et de la quantité souhaitée					

CRÈMERIE-FROMAGERIE			OUTILS D'ÉVALUATION				
Missions	Activités	Compétences	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Ecrits sur table
		<i>Proposer des produits en fonction de l'utilisation attendue, du goût du client et de la quantité souhaitée</i>			x	x	
	Informé le client sur les modes de conservation des produits	<p>Informé le client sur les modes de conservation du produit (transport, lieu, durée et mode de stockage...)</p> <p>Informé le client sur les modes de conservation du produit (transport, lieu, durée et mode de stockage...)</p>	x		x	x	x
	Conseiller le client sur les modes de consommation et d'utilisation	<p>Accorder le produit aux mets (vin, pain, confiture...). Indiquer l'ordre de consommation des fromages. Suggérer des idées de recettes</p> <p>Conseiller le client sur les principales associations produits/mets, les principaux modes de consommation et les recettes simples</p>		x	x	x	x
	Proposer un service complémentaire au client	<p>Proposer des services complémentaires aux clients :</p> <p>Prendre des commandes</p> <p>Livrer les produits</p> <p>Utiliser une langue étrangère</p> <p>Présenter les produits (plateaux, buffets, sous vide...)</p> <p>Préparation des produits</p> <p>Prendre les commandes</p> <p>Proposer la livraison de produits</p>			x	x	

CRÈMERIE-FROMAGERIE			OUTILS D'ÉVALUATION				
Missions	Activités	Compétences	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Ecrits sur table
		<i>Utiliser le vocabulaire technique du métier dans une langue étrangère</i> <i>Préparer les demandes spéciales (paniers, plateaux, reconditionnements, conditionnement sous vide)</i>					
Vente et conseil	Informier le client sur la composition, les qualités nutritionnelles du produit et les précautions alimentaires	Informer le client sur les qualités nutritionnelles des produits (calcium, vitamines, produits sans sel et/ou sans lactose...) Informer sur les précautions alimentaires (matières grasses, lait cru, allergènes majeurs...)	x	x	x	x	
Approvisionnement, stockage et soins aux produits	Contrôler/agréer la conformité de la livraison au regard de la commande	Contrôler la conformité des produits livrés à la commande sur le plan quantitatif (nombre, poids) et qualitatif (aspect, température) et vérifier la traçabilité Contrôler la conformité des produits livrés à la commande sur le plan quantitatif (nombre, poids) et qualitatif (aspect, température) et vérifier la traçabilité	x			x	
	Répartir les produits dans leur zone de stockage en vue de leur optimisation	Répartir les produits dans leur zone de stockage selon les règles et méthodes en vigueur (accessibilité, rangement, espace adapté, température...)					

CRÈMERIE-FROMAGERIE			OUTILS D'ÉVALUATION				
Missions	Activités	Compétences	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Ecrits sur table
Présentation des produits		<i>Répartir les produits dans leur zone de stockage selon les règles et méthodes en vigueur (accessibilité, rangement, espace adapté, température...)</i>	x			x	
	Suivre l'évolution du produit selon son degré de maturité	Appliquer les méthodes et techniques d'affinage pour amener le produit au degré de maturité souhaité <i>Proposer et appliquer des méthodes et techniques d'affinage pour amener le produit au degré de maturité souhaité</i>	x	x		x	
	Utiliser les outils et le matériel adaptés aux produits	Utiliser les outils (couteaux, lyre, roquefortaise, fils...) et le matériel (plateaux, présentoirs, films...) adaptés aux produits <i>Sélectionner et utiliser les supports matériels (meubles vitrines, accessoires, présentoirs) et les outils pour présenter les produits</i> <i>Utiliser la méthode de coupe adaptée</i>	x	x		x	
	Installer, présenter les produits suivant leurs spécificités et le type d'unité de vente	Disposer les produits selon leurs caractéristiques (famille, nature, taille, association de produits, température) <i>Disposer les produits selon leurs caractéristiques (famille, nature, taille, association de produits, température) et le type de l'unité de vente</i>	x		x	x	
	Adapter la mise en scène des produits	Promouvoir les produits (animation, dégustation, buffet et fêtes) <i>Promouvoir les produits (animation, dégustation, buffet et fêtes)</i>		x	x	x	

CRÉMERIE-FROMAGERIE			OUTILS D'ÉVALUATION				
Missions	Activités	Compétences	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Ecrits sur table
	Emballer les produits	Choisir l'emballage adapté à la taille et à la nature du produit					
		Réaliser un pliage d'emballage spécifique au produit					
		Préparer les produits au transport					
		Choisir l'emballage adapté à la taille et à la nature du produit		x	x	x	
		Réaliser un pliage d'emballage spécifique au produit					
		Préparer les produits au transport					
	Effectuer l'étiquetage des produits	Appliquer les règles d'étiquetage spécifiques aux produits					
		Vérifier la concordance entre étiquette et produit					
		Réaliser l'étiquette du produit	x	x	x	x	x
Hygiène et sécurité alimentaire	Appliquer les règles d'hygiène spécifiques au type d'activité (préparation, conservation, manipulation, présentation à la vente, protection, emballage...)	Vérifier la concordance entre étiquette et produit					
		Appliquer les règles d'hygiène liées aux produits suivant le type d'activité (préparation, conservation, manipulation, vente)					
		Appliquer les règles d'hygiène liées aux produits suivant le type d'activité (préparation, affinage, conservation, manipulation, vente)	x	x	x	x	

CRÉMERIE-FROMAGERIE			OUTILS D'ÉVALUATION				
Missions	Activités	Compétences	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Ecrits sur table
Sécurité du personnel, santé au travail	Appliquer les règles de sécurité et de santé au travail dans son activité	Appliquer les règles de sécurité et de santé au travail dans son activité pour éviter les risques professionnels					
		<i>Respecter les règles de sécurité liées aux situations professionnelles (utilisation des trancheurs et couteaux, gestes et postures, sols glissants, descente en cave, port de charges, brûlures)</i>	x	x	x	x	

Article 4

Dispositions diverses

4.1. Suivi de l'accord

Les signataires du présent accord s'appuient sur l'AFFLEC pour porter à la connaissance des entreprises ses dispositions (journaux professionnels, brochures, site internet, www.afflec.fr, etc.).

Elles désignent l'AFFLEC pour sa mise en œuvre et sa gestion.

Dans ce cadre l'AFFLEC :

- assure les relations avec les prestataires de formation, les institutions relatives à la formation professionnelle, les candidats à un CQP selon les modalités établies par les avenants créant les CQP ;
- assure l'organisation des commissions d'évaluation et les relations avec les jurys desdites commissions ;
- réalise toute autre action relative à la mise en œuvre des CQP.

4.2. Formalités administratives

Le présent accord sera déposé à la DIRECCTE et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

La FNDPL est chargée de la réalisation 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.

Brochure n° 3244

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 110 DU 16 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AU CQP « VENDEUR-CONSEIL PRIMEUR »

NOR : ASET1450184M

IDCC : 1505

PRÉAMBULE

La branche professionnelle, du fait de l'évolution de ses métiers, des modes de consommation, des demandes et des publics, a décidé de rénover ses CQP.

Cette démarche s'inscrit dans une actualisation des référentiels de compétences des métiers et une modernisation de la formation professionnelle. Elle souhaite répondre aux besoins spécifiques des entreprises du commerce alimentaire de détail ainsi qu'aux attentes des candidats ayant un projet professionnel dans la branche.

Dans cet esprit, est mis en œuvre un niveau 2 correspondant au CQP de vendeur-conseil dans l'un des métiers de la branche professionnelle :

- CQP « Vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie » ;
- CQP « Vendeur-conseil primeur » ;
- CQP « Vendeur-conseil caviste » ;
- CQP « Vendeur-conseil en produits biologiques » ;
- CQP « Vendeur-conseil en épicerie ».

Vendeur-conseil primeur

Qu'ils soient en magasin ou sur marché, les primeurs sélectionnent les meilleurs produits de saison et de la région. Ils savent aussi reconnaître les meilleurs fruits et légumes exotiques, dénicher des produits rares, anciens... pour surprendre et satisfaire leurs clients.

C'est parce qu'ils goûtent les produits, connaissent leur origine et leurs spécificités que les primeurs sont à même de conseiller leurs clients sur la préparation ou la cuisson. Ils savent répondre aux nouvelles tendances en proposant des produits frais prêts à consommer, des corbeilles de fruits et légumes ou en réalisant des buffets et décorations de table pour les réceptions.

Le métier de vendeur-conseil primeur offre de nombreux débouchés. Il peut permettre d'atteindre une autonomie dans son travail et ouvre des possibilités d'entreprendre, de devenir responsable d'un point de vente et, avec l'expérience nécessaire, de reprendre ou de créer son entreprise.

Article 1^{er}

Description de poste

1.1. Poste

Vendeur-conseil primeur.

1.2. Mission principale

Le vendeur-conseil primeur assure la sélection, l'affinage, la préparation et la commercialisation des produits ainsi que le conseil des clients au sein de commerces de fruits et légumes. Il participe à l'animation quotidienne du commerce dans le respect de l'hygiène et de la réglementation en vigueur.

1.3. Lieu de travail

Espace de vente de fruits et légumes, sédentaire ou non sédentaire.

1.4. Situation hiérarchique

Le vendeur-conseil primeur est placé sous l'autorité d'un responsable désigné.

1.5. Classification

N3B de la grille de classification de la convention collective n° 3244, selon les modalités de l'avenant-cadre relatif aux CQP.

Article 2

Modalités de la certification

La certification est délivrée par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche professionnelle, selon les dispositions de l'avenant-cadre n° 107 portant rénovation des CQP de la branche professionnelle.

La certification est réalisée selon les dispositions du présent avenant, lequel est annexé aux dispositions de l'avenant-cadre n° 107 portant rénovation des CQP de la branche professionnelle.

2.1. Composition de la commission d'évaluation du CQP (jury)

Sur désignation de la fédération concernée, la commission d'évaluation est composée comme suit :

- un professionnel du métier, président de la commission ;
- deux professionnels.

2.2. Epreuves de certification du CQP

Les épreuves de certification comprennent :

- a) Un questionnaire à choix multiples ;
- b) Une préparation spécifique ;
- c) Une simulation de vente ;
- d) Un entretien avec la commission d'évaluation.

2.3. Outils d'évaluation

La commission d'évaluation émet un avis à l'attention de la commission de certification (CPNE). Cet avis prend en compte :

- les résultats des épreuves ;
- l'avis du tuteur ou du responsable de l'entreprise ;
- le livret de suivi du candidat ;

– l’avis de l’organisme de formation.

2.4. Evaluation dans le cadre de la validation des acquis de l’expérience (VAE)

Pour les évaluations des candidats inscrits dans une démarche de VAE, les éléments suivants sont pris en compte par la commission d’évaluation :

- le dossier de VAE ;
- la mise en situation ;
- l’entretien avec la commission d’évaluation (jury).

2.5. Déroulement de la délibération

Un représentant de la branche professionnelle supervise et coordonne le déroulement des épreuves de certification.

La commission d’évaluation émet un avis circonstancié auprès de la commission de certification (CPNE) qui délivre le CQP.

Les avis émis par la commission d’évaluation sont transmis par un représentant de la branche professionnelle à la CPNE, qui statue selon les modalités prévues par l’avenant-cadre n° 107 portant rénovation des CQP de la branche professionnelle.

Article 3

Référentiel de compétences et de certification pour le CQP « Vendeur-conseil primeur »

3.1. Domaines de compétences mis en œuvre dans le CQP

Produits.

Vente et conseil.

Législation et réglementation.

Organisation/gestion de l’unité de vente.

Hygiène et sécurité alimentaire.

Sécurité et environnement.

3.2. Durée maximale des actions de formation

Les actions de formation comprennent, suivant les durées maximales suivantes :

- actions de positionnement : 14 heures ;
- formation en organisme de formation : 340 heures-380 heures ;
- formation interne en entreprise : 180 heures ;
- découverte de la filière : 35 heures ;
- accompagnement dans le cadre de la validation des acquis de l’expérience : 35 heures ;
- évaluation/certification : 7 heures.

3.3. Référentiel de compétences et de certification du CQP « Vendeur-conseil primeur »

3.3.1. Domaines transversaux

COMPÉTENCES TRANSVERSALES	OUTILS D’ÉVALUATION			
	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif
Proposer les produits en fonction d’une demande simple			x	

COMPÉTENCES TRANSVERSALES	OUTILS D'ÉVALUATION			
	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif
Effectuer une vente additionnelle			x	
Suggérer un produit de remplacement et de substitution			x	
Peser les produits			x	
Enregistrer et encaisser			x	
Effectuer le rendu monnaie			x	
Traiter et/ou transmettre les demandes du client			x	
Régler les litiges client			x	
Prendre congé du client			x	
Avoir une tenue et une attitude de travail adaptées (individu)		x		
Maintenir l'état de propreté et de rangement de l'unité de vente		x	x	
Contrôler l'état de propreté des zones de stockage et les conditions de conservation (température, hygrométrie, ventilation)	x	x		
Gérer les emballages, consommables et déchets de l'unité de vente en appliquant les règles de tri des déchets de l'entreprise (cartons, papier, verre, bois, plastiques et déchets organiques, emballages consignés)		x		x
Appliquer les règles de bonnes pratiques en matière de consommation d'énergie (eau, électricité, gaz)	x			
Etablir les procédures de tri sélectif	x			
Appliquer la réglementation sur la conservation des produits (DLC/DLUO) et la vente	x			
Suivre la réglementation sur l'étiquetage des produits (traçabilité...)	x			
Identifier les signes et les sigles de la qualité et de l'origine des produits (SIQO). Ex. : label, catégories, AOC, AOP, bio...	x			x
Connaître les sigles (SA, SARL, SCOP, EI...)	x			
Respecter la réglementation du travail (droit, convention collective, contrat de travail, règlement intérieur)	x			x
Tenir et/ou clôturer la caisse				x
Composer un prix de vente	x			
Mettre en route et initialiser les systèmes et les installations (frigo, machine de pesage, monte-charge, caisse, trancheur, ordinateur...)				x
Diagnostiquer les pannes et alerter les interlocuteurs adéquats				x
Réceptionner la marchandise en pointant le bon de livraison				x
Réassortir les rayons (rotation des produits, occupation de l'espace « facing »...)				x

COMPÉTENCES TRANSVERSALES	OUTILS D'ÉVALUATION			
	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif
Effectuer une commande selon les instructions				x
Proposer une commande en fonction des besoins en produits	x			x
Gérer la relation fournisseur				x
Réaliser l'inventaire et saisir les stocks	x			x
Planifier son travail en respectant les missions, les consignes et le temps imparti	x			x
Respecter les consignes de sécurité liées à la législation	x			x
Respecter les règles de sécurité dans l'utilisation des outils et du matériel et porter les protections nécessaires	x	x		
Respecter les règles de sécurité sur le point de vente			x	
Appliquer les règles de prudence au poste de caisse			x	
Prévenir et résoudre les incidents et litiges avec les clients			x	

3.3.2. Domaines spécifiques au primeur

PRIMEUR			OUTILS D'ÉVALUATION			
Domaine	Activités	Compétences	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif
Produits	Identifier et se tenir informé sur les principaux types de produits	Reconnaître les différentes familles définies des fruits et légumes <i>Fruits : fruits à pépins, fruits à noyaux, agrumes, fruits rouges, fruits secs, fruits séchés, fruits exotiques</i> <i>Légumes : racines, feuilles, fleurs, fruits, champignons, herbes aromatiques...</i>	x		x	x
	Connaître les modes de production et l'origine des fruits et légumes	Connaître l'origine des fruits et légumes (production locale, française, étrangère) et les modes de production (hors-sol, plein champ, culture intensive, intégrée, raisonnée biologique...) <i>Connaître et diffuser auprès des clients la saisonnalité des fruits et légumes</i>	x		x	x
	Distinguer les produits par leurs signes de qualité et labels	Distinguer les produits en fonction de leur origine et labels (label rouge, AOP, IGP ...), label biologique et les terroirs <i>Distinguer les produits en fonction de leur origine et labels (label rouge, AOP, IGP...), label biologique et terroirs</i>	x		x	x
	Identifier les saveurs et qualités organoleptiques des fruits et légumes	Décrire et valoriser les produits au regard de leurs qualités gustatives, leur aspect et leur texture (maturité, saveur, parfum...) <i>Décrire et valoriser les produits au regard de leurs qualités gustatives, leur aspect et leur texture (maturité, saveur, parfum...)</i>			x	x

PRIMEUR			OUTILS D'ÉVALUATION			
Domaine	Activités	Compétences	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif
Approvisionnement, stockage et soins aux produits	Contrôler/agréer la conformité de la livraison au regard de la commande	Contrôler la quantité et la qualité (calibre, maturité, qualités organoleptiques, aspect...) des produits réceptionnés <i>Contrôler la quantité et la qualité (calibre, maturité, qualités organoleptiques, aspect...) des produits réceptionnés</i>	x			x
	Répartir les produits dans leur zone de stockage en vue de leur optimisation	Répartir les produits dans leur zone de stockage selon les règles et méthodes en vigueur (accessibilité, espace, température, luminosité, humidification...) <i>Répartir les produits dans leur zone de stockage selon les règles et méthodes en vigueur (accessibilité, espace, température, luminosité, humidification...)</i>	x			x
	Suivre l'évolution du produit selon son degré de maturité	Appliquer les méthodes et techniques de maturation et de conservation des fruits et légumes (range-ment, prise en compte du poids, rotation) <i>Appliquer les méthodes et techniques de maturation et de conservation des fruits et légumes (range-ment, prise en compte du poids, rotation)</i>	x	x		x
	Utiliser les outils et le matériel adaptés aux produits	Utiliser le matériel (corbeilles, présentoirs, films...) adaptés aux produits <i>Sélectionner et utiliser les supports matériels (meubles vitrines, accessoires, présentoirs) et les outils pour présenter les produits</i>	x	x		x
Présentation des produits	Installer, présenter les produits suivant leurs spécificités et le type d'unité de vente	Disposer les fruits et légumes pour les mettre en valeur (harmonie des couleurs, esthétique, association de famille) en tenant compte de leur quantité et accessibilité				

PRIMEUR			OUTILS D'ÉVALUATION			
Domaine	Activités	Compétences	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif
		<i>Disposer les fruits et légumes pour les mettre en valeur (harmonie des couleurs, esthétique, association de famille) en tenant compte de leur quantité, leur accessibilité et du type d'unité de vente</i>			x	x
	Adapter la mise en scène des produits	Susciter l'intérêt pour les produits en les mettant en avant <i>Promouvoir les produits suivant les saisons et les événements du calendrier</i>		x	x	x
	Emballer les produits	Choisir l'emballage adapté à la taille et à la nature du produit (barquette, sachet) Préparer les produits au transport <i>Choisir l'emballage adapté à la taille et à la nature du produit (barquette, sachet)</i> <i>Préparer les produits au transport</i>		x	x	x
	Effectuer l'étiquetage des produits	Appliquer les règles d'étiquetage spécifiques aux produits Vérifier la concordance entre étiquette et produit <i>Réaliser l'étiquette du produit</i> <i>Vérifier la concordance entre étiquette et produit</i>	x	x	x	x
	Conseiller le client en fonction de ses besoins	<i>Proposer des produits en fonction de l'utilisation attendue, du goût du client et de la quantité souhaitée</i> <i>Proposer des produits en fonction de l'utilisation attendue, du goût du client et de la quantité souhaitée</i>			x	x
Vente et conseil						

PRIMEUR			OUTILS D'ÉVALUATION			
Domaine	Activités	Compétences	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif
	Informier le client sur les modes de conservation des produits	<p>Informier le client sur les modes de conservation des produits (température, luminosité, maturation, modes de stockage)</p> <p><i>Informier le client sur les modes de conservation des produits (température, luminosité, maturation, modes de stockage)</i></p>	x		x	x
	Conseiller le client sur les modes de consommation et d'utilisation	<p>Informier le client sur les modalités de présentation, préparation et cuisson des produits</p> <p>Suggérer des recettes</p> <p><i>Conseiller le client sur les modalités de présentation, préparation et cuisson des produits</i></p>		x	x	x
	Proposer un service complémentaire au client	<p>Proposer des services complémentaires aux clients : prise de commande, utiliser une langue étrangère, présenter les produits (plateaux, buffets, sous vide...), préparation des produits</p> <p><i>Réaliser des préparations spécifiques : corbeilles, buffets, produits préparés (légumes épluchés, coupés, prêts à consommer, à cuisiner...)</i></p> <p><i>Prendre des commandes</i></p> <p><i>Livrer les produits</i></p> <p><i>Utiliser le vocabulaire technique du métier dans une langue étrangère</i></p> <p><i>Présenter les demandes spéciales (plateaux, buffets, reconditionnements, conditionnement sous vide...)</i></p>			x	x

PRIMEUR			OUTILS D'ÉVALUATION			
Domaine	Activités	Compétences	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif
	Informé le client sur la composition, les qualités nutritionnelles du produit et les précautions alimentaires	<p>Informé le client sur les qualités nutritionnelles des produits (vitamines, fibres, sucre...)</p> <p><i>Informé sur les précautions alimentaires (allergènes, réactions physiologiques en cas d'abus...)</i></p> <p><i>Informé sur les qualités nutritionnelles des produits (vitamines, fibres, sucre...)</i></p>	x		x	x
Hygiène et sécurité alimentaire	Appliquer les règles d'hygiène spécifiques au type d'activité (préparation, conservation, manipulation, présentation à la vente, protection, emballage...)	<p>Appliquer les règles d'hygiène spécifiques aux produits</p> <p><i>Appliquer les règles d'hygiène spécifiques aux produits</i></p>	x	x	x	x
Sécurité du personnel, santé au travail	Appliquer les règles de sécurité et de santé au travail dans son activité	<p>Appliquer les règles de sécurité et de santé au travail dans son activité pour éviter les risques professionnels</p> <p><i>Respecter les règles de sécurité liées aux situations professionnelles (sols glissants, port de charges, gestes et postures, piqûres d'insectes...)</i></p>	x	x	x	x

Article 4

Dispositions diverses

4.1. Suivi de l'accord

Les signataires du présent accord s'appuient sur l'AFFLEC pour porter à la connaissance des entreprises ses dispositions (journaux professionnels, brochures, site internet, www.afflec.fr, etc.).

Elles désignent l'AFFLEC pour sa mise en œuvre et sa gestion.

Dans ce cadre l'AFFLEC :

- assure les relations avec les prestataires de formation, les institutions relatives à la formation professionnelle, les candidats à un CQP selon les modalités établies par les avenants créant les CQP ;
- assure l'organisation des commissions d'évaluation et les relations avec les jurys desdites commissions ;
- réalise toute autre action relative à la mise en œuvre des CQP.

4.2. Formalités administratives

Le présent accord sera déposé à la DIRECCTE et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

La FNDPL est chargée de la réalisation des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 16 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNDPL ;
FNDE ;
UNFD.

Syndicats de salariés :

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

Brochure n° 3244

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 111 DU 16 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AU CQP « VENDEUR-CONSEIL CAVISTE »

NOR : ASET1450185M

IDCC : 1505

PRÉAMBULE

La branche professionnelle, du fait de l'évolution de ses métiers, des modes de consommation, des demandes et des publics, a décidé de rénover ses CQP.

Cette démarche s'inscrit dans une actualisation des référentiels de compétences des métiers et une modernisation de la formation professionnelle. Elle souhaite répondre aux besoins spécifiques des entreprises du commerce alimentaire de détail ainsi qu'aux attentes des candidats ayant un projet professionnel dans la branche.

Dans cet esprit, est mis en œuvre un niveau 2 correspondant au CQP de vendeur-conseil dans l'un des métiers de la branche professionnelle :

- CQP « Vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie » ;
- CQP « Vendeur-conseil primeur » ;
- CQP « Vendeur-conseil caviste » ;
- CQP « Vendeur-conseil en produits biologiques » ;
- CQP « Vendeur-conseil en épicerie ».

Vendeur-conseil caviste

Le métier de vendeur-conseil caviste a considérablement évolué, ces dernières années, face aux changements des modes de consommation des clients (découverte de saveurs, de qualités nouvelles, de lieux de production...) pour proposer un service de proximité, de qualité et de conseil. Il s'imprègne d'une longue tradition de fabrication et d'une histoire fortement imprégnée de codes et de valeurs.

Possédant des connaissances sur les différents cépages et terroirs qui lui sont essentielles pour une clientèle souhaitant bénéficier de conseils sur l'alliance des mets et des vins, il fait découvrir les différents produits à l'occasion de dégustations.

Il sait faire du point de vente un lieu agréable, convivial, de lien social et développe le sens de l'accueil et du contact avec le client.

Ce métier peut s'exercer en magasin indépendant ou franchisé, mais aussi sur les marchés. Le caviste est un métier de passion, de partage, de transmission entre des producteurs locaux et des consommateurs à la recherche de saveurs.

Il offre de nombreux débouchés. De vendeur-conseil caviste, il peut atteindre une autonomie dans son travail et s'ouvrir des possibilités d'entreprendre, de devenir responsable d'un point de vente et, avec l'expérience nécessaire, de reprendre ou de créer son entreprise.

Article 1^{er}

Description de poste

1.1. Poste

Vendeur-conseil caviste.

1.2. Mission principale

Le vendeur-conseil caviste assure la présentation, la valorisation et la commercialisation de produits alcooliques et de leurs accessoires. Il assure également le conseil aux clients au sein de l'espace de vente. Il participe à la gestion quotidienne du commerce dans le respect de la réglementation en vigueur.

1.3. Lieu de travail

Espace de vente sédentaire ou non sédentaire commercialisant notamment des alcools, vins, spiritueux.

1.4. Situation hiérarchique

Le vendeur-conseil caviste est placé sous l'autorité d'un responsable désigné.

1.5. Classification

N3B de la grille de classification de la convention collective n° 3244, selon les modalités de l'avenant-cadre relatif aux CQP.

Article 2

Modalités de la certification

La certification est délivrée par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche professionnelle, selon les dispositions de l'avenant-cadre n° 107 portant rénovation des CQP de la branche professionnelle.

La certification est réalisée selon les dispositions du présent avenant, lequel est annexé aux dispositions de l'avenant-cadre n° 107 portant rénovation des CQP de la branche professionnelle.

2.1. Composition de la commission d'évaluation du CQP (jury)

Sur désignation de la fédération concernée, la commission d'évaluation est composée comme suit :

- un professionnel du métier, président de la commission ;
- deux professionnels.

2.2. Epreuves de certification du CQP

Les épreuves de certification comprennent :

- a) Un questionnaire à choix multiples ;
- b) Une préparation spécifique ;
- c) Une simulation de vente ;
- d) Un entretien avec la commission d'évaluation.

2.3. Outils d'évaluation

La commission d'évaluation émet un avis à l'attention de la commission de certification (CPNE). Cet avis prend en compte :

- les résultats des épreuves ;
- l'avis du tuteur ou du responsable de l'entreprise ;
- le livret de suivi du candidat ;
- l'avis de l'organisme de formation.

2.4. Evaluation dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Pour les évaluations des candidats inscrits dans une démarche de VAE, les éléments suivants sont pris en compte par la commission d'évaluation :

- le dossier de VAE ;
- la mise en situation ;
- l'entretien avec le jury.

2.5. Déroulement de la délibération

Un représentant de la branche professionnelle supervise et coordonne le déroulement des épreuves de certification.

La commission d'évaluation émet un avis circonstancié auprès de la commission de certification (CPNE) qui délivre le titre du CQP.

Les avis émis par la commission d'évaluation sont transmis par un représentant de la branche professionnelle à la CPNE, qui statue selon les modalités prévues par l'avenant-cadre n° 107 portant rénovation des CQP de la branche professionnelle.

Article 3

Référentiel de compétences et de certification pour le CQP « Vendeur-conseil caviste »

3.1. Domaines de compétences mis en œuvre dans le CQP

Produits.

Vente et conseil.

Législation et réglementation.

Organisation/gestion de l'unité de vente.

Hygiène et sécurité alimentaire.

Sécurité et environnement.

3.2. Durée maximale des actions de formation

Les actions de formation comprennent, suivant les durées maximales suivantes :

- actions de positionnement : 14 heures ;
- formation en organisme de formation : 340 heures-380 heures ;
- formation interne en entreprise : 180 heures ;
- découverte de la filière : 35 heures ;
- accompagnement dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience : 35 heures ;
- évaluation/certification : 7 heures.

3.3. Référentiel de compétences et de certification du CQP « Vendeur-conseil caviste »

3.3.1. Domaines transversaux

COMPÉTENCES TRANSVERSALES	OUTILS D'ÉVALUATION				
	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Ecrits sur table
Proposer les produits en fonction d'une demande simple			x		
Effectuer une vente additionnelle			x		
Suggérer un produit de remplacement et de substitution			x		
Peser les produits			x		
Enregistrer et encaisser			x		
Effectuer le rendu monnaie			x		
Traiter et/ou transmettre les demandes du client			x		
Régler les litiges client			x		
Prendre congé du client			x		
Avoir une tenue et une attitude de travail adaptées (individu)		x			
Maintenir l'état de propreté et de rangement de l'unité de vente		x	x		
Contrôler l'état de propreté des zones de stockage et les conditions de conservation (température, hygrométrie, ventilation)	x	x			
Gérer les emballages, consommables et déchets de l'unité de vente en appliquant les règles de tri des déchets de l'entreprise (cartons, papier, verre, bois, plastiques et déchets organiques, emballages consignés)		x		x	
Appliquer les règles de bonnes pratiques en matière de consommation d'énergie (eau, électricité, gaz)		x		x	
Appliquer la réglementation sur la conservation des produits (DLC/DLUO) et la vente	x				
Suivre la réglementation sur l'étiquetage des produits (traçabilité...)	x				
Identifier les signes et les sigles de la qualité et de l'origine des produits (SIQO). Ex. : label, catégories, AOC, AOP, bio...	x			x	
Connaître les sigles (SA, SARL, SCOP, EI...)	x				
Respecter la réglementation du travail (droit, convention collective, contrat de travail, règlement intérieur)	x			x	

COMPÉTENCES TRANSVERSALES	OUTILS D'ÉVALUATION				
	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Ecrits sur table
Tenir et/ou clôturer la caisse				x	
Composer un prix de vente	x				
Mettre en route et initialiser les systèmes et les installations (frigo, machine de pesage, monte-charge, caisse, trancheur, ordinateur...)				x	
Diagnostiquer les pannes et alerter les interlocuteurs adéquats				x	
Réceptionner la marchandise en pointant le bon de livraison				x	
Réassortir les rayons (rotation des produits, occupation de l'espace « facing »...)				x	
Effectuer une commande selon les instructions				x	
Proposer une commande en fonction des besoins en produits	x			x	
Gérer la relation fournisseur				x	
Réaliser l'inventaire et saisir les stocks	x			x	
Planifier son travail en respectant les missions, les consignes et le temps imparti	x			x	
Respecter les consignes de sécurité liées à la législation	x			x	
Respecter les règles de sécurité dans l'utilisation des outils et du matériel et porter les protections nécessaires	x			x	
Respecter les règles de sécurité sur le point de vente			x		
Appliquer les règles de prudence au poste de caisse			x		
Prévenir et résoudre les incidents et litiges avec les clients			x		

3.3.2. Domaines spécifiques au caviste

CAVISTE			OUTILS D'ÉVALUATION				
Missions	Activités	Compétences	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Ecrits sur table
Produits	Identifier et se tenir informé sur les principaux types de produits (rayons, familles)	Distinguer les caractéristiques des différentes catégories de vins et d'alcools au travers des spécificités des différentes régions viticoles (cépages, terroirs et histoire) <i>Distinguer les caractéristiques des différentes catégories de vins et alcools au travers des spécificités des différentes régions viticoles (cépages, terroirs et histoire)</i>	x		x	x	
	Distinguer les modes de production et de saisonnalité	Citer les modes de viticulture et de vinification et les processus d'élaboration des alcools <i>Citer l'ensemble des modes de fabrication, d'élevage, de vinification et les processus d'élaboration des alcools</i>	x		x	x	
	Distinguer les produits par leur origine, signes de qualité et labels	Distinguer les différentes mentions obligatoires, appellations et labels (cru, AOP, IGP, biologique...) <i>Distinguer les différentes mentions obligatoires, appellations et labels (cru, AOP, IGP, biologique...)</i>	x			x	
	Identifier les saveurs et qualités organoleptiques du produit	Décrire les produits au travers de leurs aspects visuels (brillance, matière) olfactifs et gustatifs (longueur en bouche, volume, vivacité, homogénéité...)					
		<i>Décrire les produits avec le vocabulaire du métier, au regard de leurs aspects visuels (brillance, matière) olfactifs et gustatifs (longueur en bouche, volume, vivacité, homogénéité...)</i>			x	x	

CAVISTE			OUTILS D'ÉVALUATION				
Missions	Activités	Compétences	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Ecrits sur table
Vente et conseil	Conseiller le client en fonction de ses besoins	<p>Proposer des produits au client en fonction de son envie</p> <p>Associer le produit au plat annoncé ; décrire le vin ; budgétiser le produit</p> <p><i>Proposer des produits au client en fonction de son envie</i></p> <p><i>Associer le produit au plat annoncé, décrire le vin, budgétiser le produit</i></p>			x	x	
	Informé le client sur les modes de conservation des produits	<p>Informé le client sur les modes de conservation du produit (température, humidité, transport, position, trépidations)</p> <p><i>Informé le client sur les modes de conservation du produit (température, humidité, transport, position, trépidations)</i></p>	x		x	x	
	Conseiller le client sur les modes de consommation et d'utilisation	<p>Informé le client sur les modalités de dégustation optimale du produit (ouverture, température, contenant) et d'association avec d'autres mets</p> <p><i>Conseiller le client sur les modalités de dégustation optimale du produit (ouverture, température, contenant) et d'association avec d'autres mets</i></p>		x	x	x	

CAVISTE			OUTILS D'ÉVALUATION				
Missions	Activités	Compétences	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Ecrits sur table
	Proposer un service complémentaire au client	Proposer des services complémentaires aux clients (prise de commande, livraison, dégustation, buffets, pratique de vente en langue étrangère...) <i>Proposer des services complémentaires aux clients (prise de commande, livraison, dégustation, buffets, pratique de vente en langue étrangère...)</i> Aider au chargement			x	x	
	Informé le client sur la composition, les qualités nutritionnelles du produit et les précautions alimentaires	Informé le client sur les qualités nutritionnelles des produits (tanin, polyphénol, vins nature et non sulfités...) Informé sur les précautions de consommation (risque sur la santé, allergènes, sulfites...) <i>Informé sur les qualités nutritionnelles des produits (tanin, polyphénol, vins nature et non sulfités...)</i> <i>Informé sur les précautions de consommation (risque sur la santé, allergènes, sulfites...)</i>	x	x	x	x	
Approvisionnement, stockage et soins aux produits	Contrôler/agréer la conformité de la livraison au regard de la commande	Contrôler la quantité (nombre) et la qualité (casse, qualités organoleptiques) des produits réceptionnés <i>Contrôler la quantité (nombre) et la qualité (casse, aspect de la bouteille, qualités organoleptiques) des produits réceptionnés</i>	x			x	

CAVISTE			OUTILS D'ÉVALUATION				
Missions	Activités	Compétences	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Ecrits sur table
Présentation des produits	Répartir les produits dans leur zone de stockage en vue de leur optimisation	Répartir les produits dans leur zone de stockage selon les règles et méthodes adaptées aux produits (chambre froide, luminosité, trépidations...) <i>Répartir les produits dans leur zone de stockage selon les règles et méthodes adaptées aux produits (chambre froide, luminosité, trépidations...)</i>	x			x	
	Suivre l'évolution du produit selon son degré de maturité	Contrôler l'état d'évolution des produits par l'observation du conditionnement et la dégustation <i>Contrôler l'état d'évolution des produits par l'observation du conditionnement et la dégustation</i>	x	x		x	
	Utiliser les outils et le matériel adaptés aux produits	Utiliser les outils (tire-bouchon) et le matériel (verres, carafes de dégustation) adaptés aux produits <i>Sélectionner et utiliser les outils (tire-bouchon) et le matériel (verres, carafes de dégustation) adaptés aux produits</i>	x	x		x	
	Installer, présenter les produits suivant leurs spécificités et le type d'unité de vente	Disposer les produits par famille en respectant les rayons dédiés <i>Disposer les produits par famille en respectant les rayons dédiés</i>			x	x	
	Adapter la mise en scène des produits	Susciter l'intérêt pour les vins et produits en les mettant en avant (animation, dégustation...)					

CAVISTE			OUTILS D'ÉVALUATION				
Missions	Activités	Compétences	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Ecrits sur table
		<i>Organiser les animations et les actions commerciales pour susciter l'intérêt pour les vins et les produits</i>		x	x	x	
	Emballer les produits	Réaliser un emballage cadeau Préparer les produits au transport <i>Choisir l'emballage adapté au produit</i> <i>Réaliser un emballage cadeau</i> <i>Préparer les produits au transport</i>		x	x	x	
	Effectuer l'étiquetage des produits	Appliquer les règles d'étiquetage spécifiques aux produits Vérifier la concordance entre étiquette et produit <i>Réaliser l'étiquette du produit</i> <i>Vérifier la concordance entre étiquette et produit</i>	x	x	x	x	
	Appliquer les règles d'hygiène spécifiques au type d'activité (préparation, conservation, manipulation, présentation à la vente, protection, emballage...)	Appliquer les règles d'hygiène spécifiques aux produits (propreté de la bouteille) <i>Appliquer les règles d'hygiène spécifiques aux produits (propreté de la bouteille)</i>	x	x	x	x	

CAVISTE			OUTILS D'ÉVALUATION				
Missions	Activités	Compétences	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Ecrits sur table
Sécurité du personnel, santé au travail	Appliquer les règles de sécurité et de santé au travail dans son activité	<p>Appliquer les règles de sécurité et de santé au travail dans son activité pour éviter les risques professionnels</p> <p><i>Respecter les règles de sécurité liées aux situations professionnelles (utilisation des transpalettes et outils tranchants, ergonomie des postes de caisse, gestes et postures, port de charge...)</i></p>	x	x	x	x	

Article 4

Dispositions diverses

4.1. Suivi de l'accord

Les signataires du présent accord s'appuient sur l'AFFLEC pour porter à la connaissance des entreprises ses dispositions (journaux professionnels, brochures, site internet, www.afflec.fr, etc.).

Elles désignent l'AFFLEC pour sa mise en œuvre et sa gestion.

Dans ce cadre l'AFFLEC :

- assure les relations avec les prestataires de formation, les institutions relatives à la formation professionnelle, les candidats à un CQP selon les modalités établies par les avenants créant les CQP ;
- assure l'organisation des commissions d'évaluation et les relations avec les jurys desdites commissions ;
- réalise toute autre action relative à la mise en œuvre des CQP.

4.2. Formalités administratives

Le présent accord sera déposé à la DIRECCTE et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

La FNDPL est chargée de la réalisation des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 16 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNDE ;
FNDPL ;
UNFD.

Syndicats de salariés :

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

Brochure n° 3244

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 112 DU 16 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AU CQP « VENDEUR-CONSEIL EN PRODUITS BIOLOGIQUES »

NOR : ASET1450186M

IDCC : 1505

PRÉAMBULE

La branche professionnelle, du fait de l'évolution de ses métiers, des modes de consommation, des demandes et des publics, a décidé de rénover ses CQP.

Cette démarche s'inscrit dans une actualisation des référentiels de compétences des métiers et une modernisation de la formation professionnelle. Elle souhaite répondre aux besoins spécifiques des entreprises du commerce alimentaire de détail ainsi qu'aux attentes des candidats ayant un projet professionnel dans la branche.

Dans cet esprit, est mis en œuvre un niveau 2 correspondant au CQP de vendeur-conseil dans l'un des métiers de la branche professionnelle :

- CQP « Vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie » ;
- CQP « Vendeur-conseil primeur » ;
- CQP « Vendeur-conseil caviste » ;
- CQP « Vendeur-conseil en produits biologiques » ;
- CQP « Vendeur-conseil en épicerie ».

Vendeur-conseil en produits biologiques

Porteur des valeurs en termes de protection de l'environnement et de consommation responsable, le vendeur-conseil en produits biologiques est un acteur important et essentiel dans l'information et la formation d'une clientèle venue chercher des produits sains, cultivés dans le respect de la charte de l'agriculture biologique.

Des fruits et légumes aux cosmétiques en passant par les écoproduits, le vendeur-conseil en produits biologiques propose des produits variés, tous certifiés biologiques.

Le vendeur-conseil en produits biologiques connaît les produits et la réglementation propres aux labels qui définissent des modes de production, de transformation, d'étiquetage et de contrôle. Il informe et conseille les clients sur la composition d'un produit, son origine ou ses bienfaits. C'est un professionnel reconnu pour ses compétences face à une clientèle exigeante. Doté d'un bon relationnel, le vendeur-conseil adhère et porte les messages propres au domaine biologique.

Il exerce son métier dans un commerce de petite à grande surface spécialisé et agréé par l'Agence bio.

Ce métier offre de nombreux débouchés. De vendeur-conseil en produits biologiques, Il peut atteindre une autonomie dans son travail et s'ouvrir des possibilités d'entreprendre, de devenir responsable d'un point de vente et, avec l'expérience nécessaire, de reprendre ou de créer son entreprise.

Article 1^{er}

Description de poste

1.1. Poste

Vendeur-conseil en produits biologiques.

1.2. Mission principale

Le vendeur-conseil en produits biologiques assure la présentation et la valorisation des produits ainsi que la commercialisation et le conseil des clients au sein de commerces de produits issus de l'agriculture biologique. Il participe à la gestion quotidienne du commerce dans le respect de la qualité et de la réglementation propres au secteur.

1.3. Lieu de travail

Magasin commercialisant des produits biologiques alimentaires et non alimentaires, sédentaire ou non sédentaire.

1.4. Situation hiérarchique

Le vendeur-conseil en produits biologiques est placé sous l'autorité d'un responsable désigné.

1.5. Classification

N3B de la grille de classification de la convention collective n° 3244, selon les modalités de l'avenant-cadre relatif aux CQP.

Article 2

Modalités de la certification

La certification est délivrée par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche professionnelle, selon les dispositions de l'avenant-cadre n° 107 portant rénovation des CQP de la branche professionnelle.

La certification est réalisée selon les dispositions du présent avenant, lequel est annexé aux dispositions de l'avenant-cadre n° 107 portant rénovation des CQP de la branche professionnelle.

2.1. Composition de la commission d'évaluation du CQP (jury)

Sur désignation de la fédération concernée, la commission d'évaluation est composée comme suit :

- un professionnel du métier, président de la commission ;
- deux professionnels.

2.2. Epreuves de certification du CQP

Les épreuves de certification comprennent :

- a) Un questionnaire à choix multiples ;
- b) Une préparation spécifique ;
- c) Une simulation de vente ;
- d) Un entretien avec la commission d'évaluation.

2.3. Outils d'évaluation

La commission d'évaluation, afin de fonder son avis à l'attention de la commission de certification (CPNE), prend en compte :

- les résultats des épreuves ;
- l'avis du tuteur ou du responsable de l'entreprise ;
- le livret de suivi du candidat ;
- l'avis de l'organisme de formation.

2.4. Evaluation dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Pour les évaluations des candidats inscrits dans une démarche de VAE, les éléments suivants sont pris en compte par la commission d'évaluation :

- le dossier de VAE ;
- la mise en situation ;
- l'entretien avec la commission d'évaluation (jury).

2.5. Déroulement de la délibération

Un représentant de la branche professionnelle supervise et coordonne le déroulement des épreuves de certification.

La commission d'évaluation émet un avis circonstancié auprès de la commission de certification (CPNE) qui délivre le titre du CQP.

Les avis émis par la commission d'évaluation sont transmis par un représentant de la branche professionnelle à la CPNE, qui statue selon les modalités prévues par l'avenant-cadre n° 107 portant rénovation des CQP de la branche professionnelle.

Article 3

Référentiel de compétences et de certification du CQP « Vendeur-conseil en produits biologiques »

3.1. Domaines de compétences mis en œuvre dans le CQP

Produits.

Vente et conseil.

Législation et réglementation.

Organisation/gestion de l'unité de vente.

Hygiène et sécurité alimentaire.

Sécurité et environnement.

3.2. Durée maximale des actions de formation

Les actions de formation comprennent, suivant les durées maximales suivantes :

- actions de positionnement : 14 heures ;
- formation en organisme de formation : 340 heures-380 heures ;
- formation interne en entreprise : 180 heures ;
- découverte de la filière : 35 heures ;
- accompagnement dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience : 35 heures ;
- certification : 7 heures.

3.3. Référentiel de compétences et de certification

3.3.1. Domaines transversaux

COMPÉTENCES TRANSVERSALES	OUTILS D'ÉVALUATION				
	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Ecrits sur table
Proposer les produits en fonction d'une demande simple			x		
Effectuer une vente additionnelle			x		
Suggérer un produit de remplacement et de substitution			x		
Peser les produits			x		
Enregistrer et encaisser			x		
Effectuer le rendu monnaie			x		
Traiter et/ou transmettre les demandes du client			x		
Régler les litiges client			x		
Prendre congé du client			x		
Avoir une tenue et une attitude de travail adaptées (individu)		x			
Maintenir l'état de propreté et de rangement de l'unité de vente		x	x		
Contrôler l'état de propreté des zones de stockage et les conditions de conservation (température, hygrométrie, ventilation)	x	x			
Gérer les emballages, consommables et déchets de l'unité de vente en appliquant les règles de tri des déchets de l'entreprise (cartons, papier, verre, bois, plastiques et déchets organiques, emballages consignés)		x		x	
Appliquer les règles de bonnes pratiques en matière de consommation d'énergie (eau, électricité, gaz)		x		x	
Etablir les procédures de tri sélectif	x			x	
Appliquer la réglementation sur la conservation des produits (DLC/DLUO) et la vente	x				
Suivre la réglementation sur l'étiquetage des produits (traçabilité)	x				
Identifier les signes et les sigles de la qualité et de l'origine des produits (SIQO) Ex. : label, catégories, AOC, AOP, bio...	x			x	
Connaître les sigles (SA, SARL, SCOP, EI...)	x				
Respecter la réglementation du travail (droit, convention collective, contrat de travail, règlement intérieur)	x			x	

COMPÉTENCES TRANSVERSALES	OUTILS D'ÉVALUATION				
	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Ecrits sur table
Tenir et/ou clôturer la caisse	x			x	
Composer un prix de vente					
Mettre en route et initialiser les systèmes et les installations (frigo, machine de pesage, monte-charge, caisse, trancheur, ordinateur...)				x	
Diagnostiquer les pannes et alerter les interlocuteurs adéquats				x	

3.3.2. Domaines spécifiques au vendeur-conseil en produits biologiques

PRODUITS BIOLOGIQUES			OUTILS D'ÉVALUATION				
Missions	Activités	Compétences	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Ecrits sur table
Produits	Identifier et se tenir informé sur les principaux types de produits (rayons, familles)	Identifier les cinq rayons et les familles de produits associés et spécifiques (sans gluten, sans lactose...) <i>Identifier les cinq rayons (secs, frais, fruits et légumes, santé et cosmétiques, écoproducts), les familles de produits associés aux secteurs et les produits spécifiques (sans gluten, sans lactose...)</i>	x		x	x	
	Distinguer les modes de production et de saisonnalité	Citer les modes de production biologique et leur valeur ajoutée <i>Décrire les dispositifs réglementaires spécifiques des modes de production biologique</i>	x		x	x	
	Distinguer les produits par leur origine, signes de qualité et labels	Distinguer les labels biologiques/équivalables (Eurofeuille, Demeter, Nature et Progrès, COSMÉBIO, Max Havelaar...) <i>Définir le cahier des charges des différents labels biologiques/équivalables (Eurofeuille, Demeter, Nature et Progrès, COSMÉBIO, Max Havelaar...)</i>	x			x	
	Identifier les saveurs et qualités organoleptiques du produit	Décrire et valoriser les produits au travers de leur variété et de leurs saveurs originelles non altérées chimiquement <i>Décrire et valoriser les produits au regard de leur variété et de leurs saveurs originelles non altérées chimiquement</i>			x	x	

PRODUITS BIOLOGIQUES			OUTILS D'ÉVALUATION				
Missions	Activités	Compétences	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Ecrits sur table
Vente et conseil	Conseiller le client en fonction de ses besoins	<p>Informier sur les propriétés des produits biologiques et proposer un produit répondant à l'utilisation attendue (hygiène de vie, propriétés gustatives et environnement...)</p> <p><i>Proposer un produit répondant à l'utilisation attendue (hygiène de vie, propriétés gustatives, environnement...)</i></p>			x	x	
	Informier le client sur les modes de conservation des produits	<p>Informier le client sur les modes de conservation des produits (mode de stockage, température, luminosité, emballage et durée de conservation)</p> <p><i>Informier le client sur les modes de conservation des produits (mode de stockage, température, luminosité, emballage et durée de conservation)</i></p>	x		x	x	
	Conseiller le client sur les modes de consommation et d'utilisation	<p>Informier le client sur les associations de produits, modes de cuisson, modes d'utilisation spécifiques, les recettes</p> <p><i>Conseiller le client sur les associations de produits, modes de cuisson, modes d'utilisation spécifiques et recettes</i></p>		x	x	x	
	Proposer un service complémentaire au client	<p>Proposer des services complémentaires aux clients (fiches techniques, fiches recettes, prise de commande, livraison, adresses utiles, conférences...)</p> <p><i>Proposer des services complémentaires aux clients (fiches techniques, fiches recettes, prise de commande, livraison, adresses utiles, conférences...)</i></p>			x	x	

PRODUITS BIOLOGIQUES			OUTILS D'ÉVALUATION				
Missions	Activités	Compétences	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Ecrits sur table
	Informier le client sur la composition, les qualités nutritionnelles du produit et les précautions alimentaires	<p>Informier le client sur les qualités nutritionnelles des produits</p> <p>Informier sur les précautions alimentaires (gluten, lactose, indice glycémique, caséine, arachide...)</p> <p><i>Informier sur les qualités nutritionnelles des produits</i></p> <p><i>Informier sur les précautions alimentaires (gluten, lactose, indice glycémique, caséine, arachide...)</i></p>	x	x	x		
Approvisionnement, stockage et soins aux produits	Contrôler/agréer la conformité de la livraison au regard de la commande	<p>Contrôler la quantité et la qualité (état, casse, température, étiquetage, péremption) des produits livrés ainsi que la présence de la formule légale garantissant l'origine biologique des produits</p> <p><i>Contrôler la quantité et la qualité (état, casse, température, étiquetage, péremption) des produits livrés</i></p> <p><i>Contrôler la présence de la formule légale garantissant l'origine biologique des produits</i></p> <p><i>Traiter les retours marchandises et les avoirs externes</i></p>	x			x	
	Répartir les produits dans leur zone de stockage en vue de leur optimisation	Répartir les produits dans leur zone de stockage selon les règles et méthodes en vigueur (accessibilité, rotation des stocks, chambre froide, température...)					

PRODUITS BIOLOGIQUES			OUTILS D'ÉVALUATION				
Missions	Activités	Compétences	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Ecrits sur table
		<i>Appliquer et faire appliquer les règles et méthodes de stockage en vigueur (accessibilité, rotation des stocks, chambre froide, température...)</i>	x			x	
	Suivre l'évolution du produit selon son degré de maturité	Appliquer les méthodes et techniques de conservation (rotation, rangement) des produits, dont les produits périssables et sensibles (produits frais, vrac...)					
		<i>Appliquer les méthodes et techniques de conservation (rotation, rangement) des produits, dont les produits périssables et sensibles (produits frais, vrac...)</i>	x	x		x	
Présentation des produits	Utiliser les outils et le matériel adaptés aux produits	Utiliser le matériel (corbeilles, présentoirs...) adaptés aux produits <i>Sélectionner et utiliser les supports matériels (meubles vitrines, accessoires, pré-sentoirs) et les outils pour présenter les produits</i>	x	x		x	
	Installer, présenter les produits suivant leurs spécificités et le type d'unité de vente	Disposer les produits par famille en respectant les rayons dédiés (diététique, végétarien...) <i>Disposer les produits par famille en respectant les rayons dédiés (diététique, végétarien...)</i>					
		<i>Proposer et participer à l'élaboration d'un plan d'implantation des produits</i>			x	x	
	Adapter la mise en scène des produits	Animer l'unité de vente en tenant compte du calendrier ou de la politique commerciale					

PRODUITS BIOLOGIQUES			OUTILS D'ÉVALUATION				
Missions	Activités	Compétences	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Ecrits sur table
		<i>Organiser les animations et les actions commerciales</i>		x	x	x	
	Emballer les produits	Choisir les emballages adaptés au produit et à l'éthique du magasin (sacs primeurs et sac vrac papier...). Réaliser un emballage cadeau <i>Choisir l'emballage adapté au produit et à l'éthique du magasin (sacs primeurs et sac vrac papier...) Réaliser un pliage d'emballage spécifique au produit Préparer les produits au transport</i>		x	x	x	
	Effectuer l'étiquetage des produits	Appliquer les règles d'étiquetage spécifiques aux produits Editer une étiquette Vérifier la concordance entre étiquette et produit <i>Réaliser l'étiquette du produit Vérifier la concordance entre étiquette et produit</i>	x	x	x	x	
Hygiène et sécurité alimentaire	Appliquer les règles d'hygiène spécifiques au type d'activité (préparation, conservation, manipulation, présentation à la vente, protection, emballage...)	Appliquer les règles d'hygiène liées aux produits <i>Appliquer les règles d'hygiène du secteur biologique</i>	x	x	x	x	

PRODUITS BIOLOGIQUES			OUTILS D'ÉVALUATION				
Missions	Activités	Compétences	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Ecrits sur table
Sécurité du personnel, santé au travail	Appliquer les règles de sécurité et de santé au travail dans son activité	<p>Appliquer les règles de sécurité et de santé au travail dans son activité pour éviter les risques professionnels</p> <p>Respecter les règles de sécurité liées aux situations professionnelles (utilisation des machines et transpalettes, ergonomie des postes de caisse, gestes et postures, port de charge...)</p>	x	x	x	x	

Article 4

Dispositions diverses

4.1. Suivi de l'accord

Les signataires du présent accord s'appuient sur l'AFFLEC pour porter à la connaissance des entreprises ses dispositions (journaux professionnels, brochures, site internet, www.afflec.fr, etc.).

Elles désignent l'AFFLEC pour sa mise en œuvre et sa gestion.

Dans ce cadre l'AFFLEC :

- assure les relations avec les prestataires de formation, les institutions relatives à la formation professionnelle, les candidats à un CQP selon les modalités établies par les avenants créant les CQP ;
- assure l'organisation des commissions d'évaluation et les relations avec les jurys desdites commissions ;
- réalise toute autre action relative à la mise en œuvre des CQP.

4.2. Formalités administratives

Le présent accord sera déposé à la DIRECCTE et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

La FNDPL est chargée de la réalisation des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 16 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNDE ;
FNDPL ;
UNFD.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;
CSFV CFTC ;
FGTA FO ;
FNAA CFE-CG.

Brochure n° 3244

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 113 DU 16 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AU CQP « VENDEUR-CONSEIL EN ÉPICERIE »

NOR : ASET1450187M

IDCC : 1505

PRÉAMBULE

La branche professionnelle, du fait de l'évolution de ses métiers, des modes de consommation, des demandes et des publics, a décidé de rénover ses CQP.

Cette démarche s'inscrit dans une actualisation des référentiels de compétences des métiers et une modernisation de la formation professionnelle. Elle souhaite répondre aux besoins spécifiques des entreprises du commerce alimentaire de détail ainsi qu'aux attentes des candidats ayant un projet professionnel dans la branche.

Dans cet esprit, est mis en œuvre un niveau 2 correspondant au CQP de vendeur-conseil dans l'un des métiers de la branche professionnelle :

- CQP « Vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie » ;
- CQP « Vendeur-conseil primeur » ;
- CQP « Vendeur-conseil caviste » ;
- CQP « Vendeur-conseil en produits biologiques » ;
- CQP « Vendeur-conseil en épicerie ».

Vendeur-conseil en épicerie

Face au développement des grandes et moyennes surfaces (GMS) et aux changements des rythmes de travail, le métier a considérablement évolué en se professionnalisant depuis quelques années pour répondre au mieux aux attentes des clients (proximité, développement de nombreux services, horaires d'ouverture souples).

Véritable acteur social de la vie des quartiers et des villages, le vendeur-conseil en épicerie est un généraliste de l'alimentation de détail. Il a la connaissance des produits et sait la faire partager à ses clients. Il développe le sens de la convivialité, de la relation avec le client : être disponible, rigoureux et organisé, curieux et gastronome.

Le métier de vendeur-conseil en épicerie peut s'exercer dans des contextes et des environnements très variés : épiceries de quartier, magasins d'alimentation générale dans un village de montagne, épiceries fines de centre-ville, situations de pluriactivité en zone rurale (café, tabac, station-service, dépôt de pain...).

Le métier de « l'épicerie » désigne donc des réalités très différentes et les débouchés professionnels sont nombreux et variés. Le vendeur-conseil en épicerie peut atteindre une autonomie dans son travail et s'ouvrir des possibilités d'entreprendre, de devenir responsable d'un point de vente et, avec l'expérience nécessaire, de reprendre ou de créer son entreprise.

Article 1^{er}

Description de poste

1.1. Poste

Vendeur-conseil en épicerie.

1.2. Mission principale

Le vendeur-conseil en épicerie assure la présentation et la valorisation des produits ainsi que la commercialisation et le conseil des clients au sein de l'espace de vente. Il participe à l'organisation et à la gestion quotidienne du commerce dans le respect de la réglementation en vigueur.

1.3. Lieu de travail

Espace de vente sédentaire ou non sédentaire, commercialisant des produits alimentaires et non alimentaires.

1.4. Situation hiérarchique

Le vendeur-conseil en épicerie est placé sous l'autorité d'un responsable désigné.

1.5. Classification

N3B de la grille de classification de la convention collective n° 3244, selon les modalités de l'avenant-cadre relatif aux CQP.

Article 2

Modalités de la certification

La certification est délivrée par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche professionnelle, selon les dispositions de l'avenant-cadre n° 107 portant rénovation des CQP de la branche professionnelle.

La certification est réalisée selon les dispositions du présent avenant, lequel est annexé aux dispositions de l'avenant-cadre n° 107 portant rénovation des CQP de la branche professionnelle.

2.1. Composition de la commission d'évaluation du CQP (jury)

Sur désignation de la fédération concernée, la commission d'évaluation est composée comme suit :

- un professionnel du métier, président de la commission ;
- deux professionnels.

2.2. Epreuves de certification du CQP

Les épreuves de certification comprennent :

- a) Un questionnaire à choix multiples ;
- b) Une préparation spécifique ;
- c) Une simulation de vente ;
- d) Un entretien avec la commission d'évaluation.

2.3. Outils d'évaluation

La commission d'évaluation émet un avis à l'attention de la commission de certification (CPNE). Cet avis prend en compte :

- les résultats des épreuves ;
- l'avis du tuteur ou du responsable de l'entreprise ;
- le livret de suivi du candidat ;
- l'avis de l'organisme de formation.

2.4. Evaluation dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Pour les évaluations des candidats inscrits dans une démarche de VAE, les éléments suivants sont pris en compte par la commission d'évaluation :

- le dossier de VAE ;
- la mise en situation ;
- l'entretien avec le jury.

2.5. Déroulement de la délibération

Un représentant de la branche professionnelle supervise et coordonne le déroulement des épreuves de certification.

La commission d'évaluation émet un avis circonstancié auprès de la commission de certification (CPNE) qui délivre le titre du CQP.

Les avis émis par la commission d'évaluation sont transmis par un représentant de la branche professionnelle à la CPNE, qui statue selon les modalités prévues par l'avenant-cadre n° 107 portant rénovation des CQP de la branche professionnelle.

Article 3

Référentiel de compétences et de certification du CQP « Vendeur-conseil en épicerie »

3.1. Domaines de compétences mis en œuvre dans le CQP

Secteur du commerce alimentaire de détail.

Produits.

Vente et conseil.

Législation et réglementation.

Organisation/gestion de l'unité de vente.

Hygiène et sécurité alimentaire.

Sécurité et environnement.

3.2. Durée maximale des actions de formation

Les actions de formation comprennent, suivant les durées maximales suivantes :

- actions de positionnement : 14 heures ;
- formation en centre : 340 heures-380 heures ;
- formation interne en entreprise : 180 heures ;
- découverte de la filière : 35 heures ;
- accompagnement dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience : 35 heures ;
- évaluation/certification : 7 heures.

3.3. Référentiel de compétences et de certification

3.3.1. Domaines transversaux

COMPÉTENCES TRANSVERSALES	OUTILS D'ÉVALUATION			
	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif
Proposer les produits en fonction d'une demande simple			x	
Effectuer une vente additionnelle			x	
Suggérer un produit de remplacement et de substitution			x	
Peser les produits			x	
Enregistrer et encaisser			x	
Effectuer le rendu monnaie			x	
Traiter et/ou transmettre les demandes du client			x	
Régler les litiges client			x	
Prendre congé du client			x	
Avoir une tenue et une attitude de travail adaptées (individu)		x		
Maintenir l'état de propreté et de rangement de l'unité de vente		x	x	
Contrôler l'état de propreté des zones de stockage et les conditions de conservation (température, hygrométrie, ventilation)	x	x		
Gérer les emballages, consommables et déchets de l'unité de vente en appliquant les règles de tri des déchets de l'entreprise (cartons, papier, verre, bois, plastiques et déchets organiques, emballages consignés)		x		x
Appliquer les règles de bonnes pratiques en matière de consommation d'énergie (eau, électricité, gaz)		x		x
Etablir les procédures de tri sélectif	x			x
Appliquer la réglementation sur la conservation des produits (DLC/DLUO) et la vente	x			
Suivre la réglementation sur l'étiquetage des produits (traçabilité...)	x			
Identifier les signes et les sigles de la qualité et de l'origine des produits (SIQO). Ex. : label, catégories, AOC, AOP, bio...	x			x
Connaître les sigles (SA, SARL, SCOP, EI...)	x			
Respecter la réglementation du travail (droit, convention collective, contrat de travail, règlement intérieur)	x			x
Tenir et/ou clôturer la caisse				x
Composer un prix de vente	x			x
Mettre en route et initialiser les systèmes et les installations (frigo, machine de pesage, monte-charge, caisse, trancheur, ordinateur...)				x
Diagnostiquer les pannes et alerter les interlocuteurs adéquats				x

COMPÉTENCES TRANSVERSALES	OUTILS D'ÉVALUATION			
	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif
Réceptionner la marchandise en pointant le bon de livraison				x
Réassortir les rayons (rotation des produits, occupation de l'espace « facing »...)				x
Effectuer une commande selon les instructions				x
Proposer une commande en fonction des besoins en produits	x			x
Gérer la relation fournisseur				x
Réaliser l'inventaire et saisir les stocks	x			x
Planifier son travail en respectant les missions, les consignes et le temps imparti	x			x
Respecter les consignes de sécurité liées à la législation	x			x
Respecter les règles de sécurité dans l'utilisation des outils et du matériel et porter les protections nécessaires	x			x
Respecter les règles de sécurité sur le point de vente			x	
Appliquer les règles de prudence au poste de caisse			x	
Prévenir et résoudre les incidents et litiges avec les clients			x	

3.3.2. Domaines spécifiques à l'épicerie

ÉPICERIE			OUTILS D'ÉVALUATION			
Missions	Activités	Compétences	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif
Produits	Identifier et se tenir informé sur les principaux types de produits (rayons, familles)	Identifier les cinq rayons et les familles de produits associés et spécifiques <i>Identifier les différents produits associés aux cinq rayons et familles de produits, ainsi que les produits spécifiques (bio, sans gluten...)</i>	x		x	x
	Distinguer les modes de production et de saisonnalité	Citer les modes de production des produits des cinq secteurs <i>Citer les modes de production des produits des cinq secteurs</i>	x		x	x
	Distinguer les produits par leur origine, signes de qualité et labels	Distinguer les produits par leur origine, mentions et labels (AOC, AOP, bio, IGP, label rouge...) <i>Distinguer les produits par leur origine, mentions et labels (AOC, AOP, bio, IGP, label rouge...)</i>	x			x
	Identifier les saveurs et qualités organoleptiques du produit	Décrire les saveurs et les caractéristiques organoleptiques des produits (visuelles, olfactives, gustatives) <i>Décrire les saveurs et les caractéristiques organoleptiques des produits (visuelles, olfactives, gustatives)</i>			x	x
Vente et conseil	Conseiller le client en fonction de ses besoins	Guider le client en lui proposant des produits adaptés à ses besoins en termes de qualité (surgelé, conserve, frais), de quantité et de budget				

ÉPICERIE			OUTILS D'ÉVALUATION			
Missions	Activités	Compétences	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif
		<i>Guider le client en lui proposant des produits adaptés à ses besoins en termes de qualité (surgelé, conserve, frais), de quantité et de budget</i>			x	x
	Informé le client sur les modes de conservation des produits	Informé le client sur les modes de conservation du produit (température, luminosité, lieu et durée de stockage, emballage) <i>Informé le client sur les modes de conservation du produit (température, luminosité, lieu et durée de stockage, emballage)</i>	x		x	x
	Conseiller le client sur les modes de consommation et d'utilisation	Informé le client sur les modes de préparation, de cuisson et d'association des différents produits <i>Conseiller le client sur les modes de préparation, de cuisson et d'association des différents produits (recettes)</i>		x	x	x
	Proposer un service complémentaire au client	Proposer des services complémentaires aux clients (prise de commande, horaires d'ouverture adaptés, pratique d'une langue étrangère, livraison) <i>Prendre les commandes</i> <i>Réaliser des commandes spécifiques (corbeilles, buffets, plateaux, coffrets...)</i> <i>Proposer la livraison de produits</i> <i>Utiliser le vocabulaire technique du métier dans une langue étrangère</i> <i>Effectuer des livraisons à la voiture</i> <i>Aider au chargement</i>			x	x

ÉPICERIE			OUTILS D'ÉVALUATION			
Missions	Activités	Compétences	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif
	Informier le client sur la composition, les qualités nutritionnelles du produit et les précautions alimentaires	<p>Informier le client sur les qualités nutritionnelles</p> <p>Informier sur les précautions alimentaires générales</p> <p><i>Informier sur les qualités nutritionnelles</i></p> <p><i>Informier sur les précautions alimentaires générales</i></p>	x	x	x	x
Approvisionnement, stockage et soins aux produits	Contrôler/agréer la conformité de la livraison au regard de la commande	<p>Contrôler la quantité, la qualité (casse, étiquetage, péremption, température, qualités organoleptiques, maturité...) et la traçabilité des produits réceptionnés</p> <p><i>Contrôler la quantité, la qualité (casse, étiquetage, péremption, température, aspect, maturité...) et la traçabilité des produits réceptionnés</i></p>	x			x
	Répartir les produits dans leur zone de stockage en vue de leur optimisation	<p>Répartir les produits dans leur zone de stockage selon les règles et méthodes de conservation et de sécurité en vigueur (température, luminosité, inflammabilité, toxicité...)</p> <p><i>Répartir les produits dans leur zone de stockage selon les règles et méthodes de conservation et de sécurité en vigueur (température, luminosité, inflammabilité, toxicité...)</i></p>	x			x
	Suivre l'évolution du produit selon son degré de maturité	Appliquer les méthodes et techniques de conservation (rotation, rangement) et maturation des produits.				

ÉPICERIE			OUTILS D'ÉVALUATION			
Missions	Activités	Compétences	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif
		<i>Appliquer les méthodes et techniques de conservation (rotation, rangement) et maturation des produits</i>	x	x		x
Présentation des produits	Utiliser les outils et le matériel adaptés aux produits	Utiliser le matériel (corbeilles, présentoirs...) adaptés aux produits <i>Sélectionner et utiliser les supports matériels (meubles vitrines, accessoires, présentoirs) et les outils pour présenter les produits</i>	x	x		x
	Installer, présenter les produits suivant leurs spécificités et le type d'unité de vente	Disposer les produits dans les rayons dédiés en respectant les conditions d'accessibilité <i>Disposer les produits dans les rayons dédiés en respectant les conditions d'accessibilité</i> <i>Proposer et participer à l'élaboration d'un plan d'implantation des produits (échantillonnage, squelette, remplissage)</i>			x	x
	Adapter la mise en scène des produits	Animer l'unité de vente en tenant compte du calendrier afin de participer à la vie sociale de l'environnement <i>Promouvoir les produits suivant les saisons et les événements du calendrier</i> <i>Organiser les animations et les actions commerciales afin de participer à la vie sociale de l'environnement</i>		x	x	x

ÉPICERIE			OUTILS D'ÉVALUATION			
Missions	Activités	Compétences	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif
	Emballer les produits	<p>Choisir l'emballage adapté à la taille et à la nature du produit</p> <p>Réaliser un pliage d'emballage spécifique au produit</p> <p>Préparer les produits au transport</p> <p><i>Choisir l'emballage adapté à la taille et à la nature du produit (barquette, sachet, sac, carton...)</i></p> <p><i>Réaliser un pliage d'emballage spécifique au produit</i></p> <p><i>Préparer les produits au transport</i></p>		x	x	x
		<p>Appliquer les règles d'étiquetage spécifiques aux produits</p> <p>Vérifier la concordance entre étiquette et produit</p> <p><i>Réaliser l'étiquette du produit</i></p> <p><i>Vérifier la concordance entre étiquette et produit</i></p>	x	x	x	x
Hygiène et sécurité alimentaire	Appliquer les règles d'hygiène spécifiques au type d'activité (préparation, conservation, manipulation, présentation à la vente, protection, emballage...)	<p>Appliquer les règles d'hygiène liées aux produits suivant le type d'activité (préparation, conservation, manipulation, vente)</p> <p><i>Appliquer les règles d'hygiène liées aux produits suivant le type d'activité (préparation, conservation, manipulation, vente)</i></p>	x	x	x	x

ÉPICERIE			OUTILS D'ÉVALUATION			
Missions	Activités	Compétences	QCM	Préparation spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif
Sécurité du personnel, santé au travail	Appliquer les règles de sécurité et de santé au travail dans son activité	<p>Appliquer les règles de sécurité et de santé au travail dans son activité pour éviter les risques professionnels</p> <p><i>Respecter les règles de sécurité liées aux situations professionnelles (machines, transpalettes, ergonomie des postes de caisse, gestes et postures, trancheurs, port de charge...)</i></p>	x	x	x	x

Article 4

Dispositions diverses

4.1. Suivi de l'accord

Les signataires du présent accord s'appuient sur l'AFFLEC pour porter à la connaissance des entreprises ses dispositions (journaux professionnels, brochures, site internet, www.afflec.fr, etc.).

Elles désignent l'AFFLEC pour sa mise en œuvre et sa gestion.

Dans ce cadre l'AFFLEC :

- assure les relations avec les prestataires de formation, les institutions relatives à la formation professionnelle, les candidats à un CQP selon les modalités établies par les avenants créant les CQP ;
- assure l'organisation des commissions d'évaluation et les relations avec les jurys desdites commissions ;
- réalise toute autre action relative à la mise en œuvre des CQP.

4.2. Formalités administratives

Le présent accord sera déposé à la DIRECCTE et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

La FNDPL est chargée de la réalisation des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 16 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNDE ;
FNDPL ;
UNFD.

Syndicats de salariés :

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

Brochure n° 3244

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

AVENANT N° 114 DU 16 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AU CQP « MANAGER D'UNITÉ COMMERCIALE
DU COMMERCE ALIMENTAIRE DE DÉTAIL »

NOR : ASET1450192M
IDCC : 1505

PRÉAMBULE

La branche professionnelle, du fait de l'évolution de ses métiers, des modes de consommation, des demandes et des publics, a décidé la mise en œuvre d'une rénovation de ses CQP.

Cette démarche s'inscrit dans une actualisation des référentiels de compétences des métiers de la branche professionnelle.

Elle vise à répondre aux besoins spécifiques des entreprises du commerce alimentaire de détail ainsi qu'aux attentes des candidats ayant un projet professionnel dans la branche.

Dans cet esprit, les partenaires sociaux décident de la création d'un CQP de manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail (CQP MUC CAD).

Cette qualification de manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail répond à l'évolution des métiers de la branche professionnelle tant en termes de besoin d'adaptation de l'appareil commercial qu'en termes de besoin de professionnalisation des fonctions de management.

Le CQP « Manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail » répond à une volonté des partenaires sociaux de la branche professionnelle d'apporter une réponse à des besoins opérationnels en management exprimés par les entreprises et d'offrir une évolution professionnelle aux salariés du secteur.

Article 1^{er}

Description du poste

1.1. Poste

Manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail (MUC CAD).

1.2. Mission principale

Le manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail a vocation à assurer la gestion de son (ses) espace(s) de vente dans un objectif de développement des ventes, de maîtrise des produits et d'accueil qualitatif de la clientèle dans le respect de la réglementation propre aux métiers de la branche professionnelle. Dans ce cadre, il met en œuvre les compétences visées par le référentiel du CQP.

1.3. Lieu de travail

Espace de vente dédié au commerce alimentaire de détail, sédentaire ou non.

1.4. Situation hiérarchique

Le manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail est sous la responsabilité du chef d'entreprise ou du responsable de service.

1.5. Classification

N5 de la grille de classification de la convention collective n° 3244, selon les modalités prévues par l'avenant-cadre relatif aux CQP.

Article 2

Modalités de la certification

La certification est délivrée par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche professionnelle, selon les dispositions de l'avenant n° 107 portant rénovation des CQP de la branche professionnelle.

La certification est réalisée selon les dispositions du présent avenant.

2.1. Composition de la commission d'évaluation du CQP

La composition de la commission d'évaluation tient compte de la diversité des métiers des candidats proposés.

Elle est constituée comme suit :

- un professionnel, président de la commission ;
- deux professionnels minimum.

2.2. Epreuves de certification du CQP

Les épreuves de certification comprennent, suivant les temps indiqués :

- a) Un questionnaire à choix multiples ;
- b) Des écrits sur table ;
- c) Un entretien avec la commission d'évaluation.

2.3. Outils d'évaluation

La commission d'évaluation, afin de fonder son avis à l'attention de la commission de certification (CPNE), prend en compte :

- les résultats des épreuves de certification ;
- l'avis du responsable de l'entreprise d'accueil ou du tuteur du candidat ;
- l'avis de l'organisme de formation.

2.4. Spécificités de l'évaluation

dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Pour les évaluations des candidats inscrits dans une démarche de VAE, les éléments suivants sont pris en compte par le jury d'évaluation :

- le dossier VAE ;
- l'entretien avec la commission d'évaluation.

2.5. Déroulement de la délibération

Un représentant de la branche professionnelle supervise et coordonne le déroulement de la réunion de délibération de la commission d'évaluation.

La commission d'évaluation émet un avis circonstancié à l'attention de la CPNE de la branche professionnelle quant à la délivrance du CQP au candidat présenté.

Les avis émis par la commission d'évaluation sont transmis par le représentant de la branche professionnelle à la CPNE, qui statue selon les modalités prévues par l'avenant n° 107 portant rénovation des CQP de la branche professionnelle.

Article 3

Référentiel de compétences et de certification pour le CQP « Manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail »

3.1. Domaines de compétences mis en œuvre dans le CQP

Vente et conseil.

Organisation/gestion de l'unité de vente.

Animation d'équipe.

Législation et réglementation.

Produits.

Hygiène et sécurité alimentaire.

Sécurité et environnement.

3.2. Durée maximale des actions de formation

Les actions de formation comprennent, suivant les durées maximales suivantes :

- actions de positionnement : 14 heures ;
- formation en organisme de formation : 180 heures-310 heures ;
- formation en entreprise : 100 heures ;
- accompagnement dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience : 35 heures ;
- certification : 7 heures.

3.3. Référentiel de compétences et de certification

3.3.1. Domaines transversaux

COMPÉTENCES	OUTILS DE CERTIFICATION		
	QCM	Entretien explicatif	Ecrits sur table
Accueillir, écouter et orienter le client		x	
S'informer des besoins du client		x	
Proposer les produits en fonction d'une demande simple		x	
Effectuer une vente additionnelle		x	
Suggérer un produit de remplacement et de substitution		x	
Peser les produits		x	
Enregistrer et encaisser		x	
Effectuer le rendu monnaie		x	
Traiter et/ou transmettre les demandes du client		x	
Régler les litiges client		x	x
Prendre congé du client		x	

COMPÉTENCES	OUTILS DE CERTIFICATION		
	QCM	Entretien explicatif	Ecrits sur table
Informier et vérifier la tenue de travail adaptée (individu)		x	x
Vérifier l'état de propreté et de rangement de l'unité de vente		x	x
Contrôler l'état de propreté des zones de stockage et les conditions de conservation (température, hygrométrie, ventilation)	x		x
Mettre en place et faire appliquer les protocoles de nettoyage appropriés aux supports, zones et matériels	x	x	x
Gérer les emballages, consommables et déchets de l'unité de vente en appliquant les règles de tri des déchets de l'entreprise (cartons, papier, verre, bois, plastiques et déchets organiques, emballages consignés)	x	x	
Faire appliquer les règles de bonnes pratiques en matière de consommation d'énergie (eau, électricité, gaz)		x	x
Etablir les procédures de tri sélectif	x		x
Assurer la gestion administrative du tri des déchets de l'unité de vente (contrats...)		x	x
Expliquer et faire appliquer la réglementation sur la conservation des produits (DLC/DLUO) et la vente	x	x	x
Suivre et informer sur la réglementation sur l'étiquetage des produits (traçabilité...)	x	x	x
Informier sur les signes et les sigles de la qualité et de l'origine des produits (SIQO) Ex. : label, catégories, AOC, AOP, bio...	x	x	x
Identifier les typologies d'unité de vente, leur mode de fonctionnement et les statuts (SA, SARL, SCOP, EI...)	x	x	x
Informier faire respecter de la réglementation du travail (droit, convention collective, contrat de travail, règlement intérieur)		x	x
Tenir et/ou clôturer la caisse			x
Lire et interpréter les documents comptables d'exploitation	x	x	x
Transmettre les informations nécessaires à la constitution du compte d'exploitation (inventaire, stocks, dû client, crédit fournisseur, différents soldes...)	x	x	x
Transmettre les informations nécessaires à l'élaboration des documents comptables et fiscaux	x		x

COMPÉTENCES	OUTILS DE CERTIFICATION		
	QCM	Entretien explicatif	Ecrits sur table
Composer un prix de vente	x		x
Etablir ou appliquer les marges et coûts pour composer un prix de vente	x		x
Analyser les performances commerciales			x
Mettre en place une veille concurrentielle			x
Mettre en route et initialiser les systèmes et les installations (frigo, machine de pesage, monte-charge, caisse, trancheur, ordinateur...)		x	
Diagnostiquer les pannes et alerter les interlocuteurs adéquats		x	
Gérer la première maintenance et le dépannage des installations, matériels et équipements		x	
Réceptionner la marchandise en pointant le bon de livraison		x	x
Optimiser les conditions de stockage et assurer les actions correctives		x	x
Définir les besoins et planifier une commande	x	x	
Gérer la relation fournisseur		x	x
Négocier les achats (prix, quantité, qualité, période)		x	x
Réaliser l'inventaire et saisir les stocks		x	x
Analyser le résultat de l'inventaire des stocks		x	x
Administrer le personnel (rédiger les fiches de poste, recruter, établir/contrôler les paies, rédiger les contrats de travail...)	x	x	x
Organiser les équipes (allouer les ressources)		x	x
Former (expliquer et transmettre ses connaissances, expériences et consignes)		x	x
Animer une équipe (communiquer, motiver les collaborateurs, gérer les conflits...)		x	x
Concevoir et faire appliquer les consignes de travail (planning et organisation du travail)		x	x
Planification du travail en respectant les missions, les consignes et le temps imparti		x	x
Faire respecter les règles de sécurité dans l'utilisation des outils et du matériel et porter les protections nécessaires		x	x

COMPÉTENCES	OUTILS DE CERTIFICATION		
	QCM	Entretien explicatif	Ecrits sur table
Faire respecter les règles de sécurité dans l'utilisation des outils et du matériel et porter les protections nécessaires		x	x
Anticiper les risques en établissant les règles de sécurité (document unique)	x	x	x
Faire respecter les règles de sécurité sur le point de vente		x	x
Faire appliquer les règles de prudence au poste de caisse		x	x
Prévenir et résoudre les incidents et litiges avec les clients		x	x

3.3.2. Compétences métiers

COMPÉTENCES MÉTIERS			OUTILS DE CERTIFICATION		
	Activités	Compétences	QCM	Entretien explicatif	Ecrits sur table
1. Produits	1.1. Identifier et se tenir informé sur les principaux types de produits (rayons, familles)	Reconnaître et communiquer sur les différents types de produits <i>Identifier et renseigner sur les différents types de lait de fabrication (brebis, chèvre, vache), les laits de consommation, les œufs et les produits laitiers et les composantes des huit familles de fromages.</i> <i>Informier sur les différents produits associés aux cinq rayons et familles de produits ainsi que les produits spécifiques (bio, sans gluten...)</i> <i>Informier sur les caractéristiques des différentes catégories de vins et d'alcools au travers des spécificités des différentes régions viticoles (cépages, terroirs et histoire)</i> <i>Identifier et transmettre les différentes familles de produits (produits de saison, fruits, légumes, fruits secs, fruits exotiques, champignons et herbes aromatiques...)</i>	x	x	x
	1.2. Distinguer les modes de production et de saisonnalité	Décrire et informer sur les modes de production, de fabrication, d'affinage et de terroirs Transmettre les particularités entre les produits de même dénomination, en fonction des modes de fabrication, d'affinage et de terroirs Décrire et transmettre les dispositifs réglementaires spécifiques des modes de production biologique <i>Citer et transmettre l'ensemble des modes de fabrication, d'élevage, de vinification et les processus d'élaboration des alcools</i> <i>Distinguer la saisonnalité des produits (production locale, française, étrangère) et les modes de production (hors-sol, plein champ, en salle, culture intensive, intégrée, bio...)</i>	x	x	x
	1.3. Distinguer les produits par leur origine, signes de qualité et labels	Distinguer les produits en fonction des mentions (été-hiver, fermier...), labels et origines (AOC-AOP, IGP..)			

COMPÉTENCES MÉTIERS			OUTILS DE CERTIFICATION		
	Activités	Compétences	QCM	Entretien explicatif	Ecrits sur table
2. Vente et conseil		<i>Informar sur les produits en fonction des SIQO du secteur (signes d'identification de la qualité et de l'origine)</i> <i>Transmettre sur les produits en fonction de leur origine, mentions, appellations et labels</i> <i>Suivre et faire appliquer les cahiers des charges des différents labels biologiques/équitable</i> <i>Identifier et informer sur les terroirs</i>	x	x	x
	1.4. Identifier les saveurs et qualités organoleptiques du produit	Décrire et valoriser le produit au regard de son profil sensoriel <i>Informar sur les caractéristiques organoleptiques des produits (visuelles, olfactives, gustatives)</i> <i>Valoriser les produits au regard de leurs qualités gustatives, leur aspect et leur texture (maturité, saveur, parfum...)</i> <i>Transmettre et valoriser les produits au regard de leur variété et de leurs saveurs originelles non altérées chimiquement</i>	x	x	x
	2.1. Conseiller le client en fonction de ses besoins	Proposer des produits en fonction de l'utilisation attendue, du goût du client et de la quantité souhaitée <i>Guider le client en lui proposant des produits adaptés à ses besoins en termes de qualité (surgelé, conserve, frais), de quantité et de budget</i> <i>Répondre à l'utilisation attendue (hygiène de vie, propriétés gustatives, environnement...)</i> <i>Informar et associer le produit au plat annoncé. Budgetiser le produit</i>		x	x
	2.2. Informer le client sur les modes de conservation des produits	Informar le client sur les modes de conservation du produit <i>Transmettre sur les modes de conservation du produit (transport, lieu, durée et mode de stockage, maturation, température, luminosité, emballage et durée de conservation)</i>	x	x	x

COMPÉTENCES MÉTIERS			OUTILS DE CERTIFICATION		
	Activités	Compétences	QCM	Entretien explicatif	Ecrits sur table
	2.3. Conseiller le client sur les modes de consommation et d'utilisation	Informer et préconiser les modes de consommation et d'utilisation <i>Conseiller et transmettre sur les modes de préparation, de cuisson et d'association des différents produits (recettes)</i> <i>Suggérer des recettes</i> <i>Indiquer l'ordre de consommation</i>	x	x	x
	2.4. Proposer un service complémentaire au client	Proposer des services complémentaires aux clients <i>Organiser et coordonner la livraison de produits.</i> <i>Utiliser le vocabulaire technique du métier dans une langue étrangère</i> <i>Organiser et coordonner les commandes spécifiques (corbeilles, buffets, plateaux, coffrets, produits préparés : légumes épluchés, coupés, prêts à consommer, à cuisiner...)</i> <i>Définir et transmettre la gamme des services complémentaires aux clients et les coordonner (fiches techniques, fiches recettes, prise de commande, livraison, adresses utiles, conférences...)</i>		x	x
	2.5 Informer le client sur la composition, les qualités nutritionnelles du produit et les précautions alimentaires	Renseigner le client sur les qualités nutritionnelles des produits Informar sur les précautions alimentaires			

COMPÉTENCES MÉTIERS		OUTILS DE CERTIFICATION			
	Activités	Compétences	QCM	Entretien explicatif	Ecrits sur table
		<p><i>Veille qualitative</i></p> <p><i>Contrôler, informer et transmettre :</i></p> <ul style="list-style-type: none">— <i>sur les qualités nutritionnelles, les précautions alimentaires (gluten, lactose, indice glycémique, caséine, arachide, vitamines, fibres, sucre, calcium, vitamines, produits sans sel et/ou sans lactose, tanin, polyphénol, vins nature et non sulfités...)</i>— <i>sur les précautions alimentaires de consommation (risque sur la santé, matières grasses lait cru, allergènes majeurs sulfites...)</i>	x	x	x
3. Approvisionnement, stockage et soins aux produits	3.1. Contrôler/agréer la conformité de la livraison au regard de la commande	<p>Contrôler la conformité des produits livrés à la commande sur le plan quantitatif (nombre, poids) et qualitatif (aspect, température) et vérifier la traçabilité</p> <p><i>Prendre les mesures correctives résultant de la non-conformité des produits livrés et assurer la traçabilité</i></p> <p><i>Contrôler la quantité, la qualité (casse, étiquetage, péremption, température, aspect, maturité...) et la traçabilité des produits réceptionnés</i></p> <p><i>Contrôler la quantité (nombre) et la qualité (casse, aspect de la bouteille, qualités organoleptiques) des produits réceptionnés</i></p> <p><i>Gérer et régler les litiges importants résultants des réceptions fournisseur défectueuses</i></p>		x	x
	3.2. Répartir les produits dans leur zone de stockage en vue de leur optimisation	<p>Répartir les produits dans leur zone de stockage selon les règles et méthodes en vigueur</p> <p><i>Etablir et faire appliquer les règles et méthodes de stockage et de conservation en vigueur (accessibilité, rangement, espace adapté, température, FIFO, chambre froide)</i></p> <p><i>Optimiser les zones de stockage : (température, humidification, trépidations, luminosité, inflammabilité, toxicité...)</i></p>	x	x	x

COMPÉTENCES MÉTIERS			OUTILS DE CERTIFICATION		
	Activités	Compétences	QCM	Entretien explicatif	Ecrits sur table
	3.3. Suivre l'évolution du produit selon son degré de maturité	Appliquer les méthodes et techniques pour amener le produit au degré de maturité souhaité Contrôler l'évolution du produit et mettre en œuvre des actions correctives Faire appliquer les méthodes et techniques d'affinage pour amener le produit au degré de maturité souhaité Faire appliquer les méthodes et techniques de conservation (rotation, rangement, prise en compte du poids, rotation) et maturation des produits Contrôler l'état d'évolution des produits par l'observation du conditionnement et la dégustation	x	x	x
4. Présentation des produits	4.1. Utiliser les outils et le matériel adaptés aux produits	Utiliser les outils et le matériel adaptés aux produits <i>Contrôler et utiliser les outils (couteaux, lyre, roquefortaise, fils, tire-bouchon...)</i> <i>Choisir les supports matériels (meubles vitrines, accessoires : plateaux, présentoirs, films, verres, carafes de dégustation) adaptés aux produits</i> <i>Vérifier la méthode de coupe adaptée</i> <i>Vérifier et contrôler la bonne utilisation des outils et du matériel</i>		x	x
	4.2. Installer, présenter les produits suivant leurs spécificités et le type d'unité de vente	Disposer les produits selon leurs caractéristiques (famille, nature, taille, association de produits, température) <i>Etablir l'implantation des produits</i> <i>Vérifier la bonne disposition des produits et la conformité avec le projet commercial</i>		x	x
	4.3. Adapter la mise en scène des produits	Promouvoir les produits (animations, dégustations, buffets et fêtes) <i>Définir le calendrier des animations et des opérations promotionnelles en fonction de la politique commerciale</i> <i>Budgétiser et finaliser les actions commerciales</i>		x	x

COMPÉTENCES MÉTIERS			OUTILS DE CERTIFICATION		
	Activités	Compétences	QCM	Entretien explicatif	Ecrits sur table
	4.4. Emballer les produits	Choisir l'emballage adapté à la taille et à la nature du produit Préparer les produits au transport <i>Réaliser les commandes des types et modes d'emballage adaptés au produit et à l'éthique du magasin</i> <i>Gestion des coûts des emballages</i>		x	x
	4.5. Effectuer l'étiquetage des produits	Appliquer les règles d'étiquetage spécifiques aux produits Vérifier la concordance entre étiquette et produit <i>Vérifier l'adéquation de l'étiquetage des produits</i>		x	x
5. Hygiène et sécurité alimentaire	5.1. Appliquer les règles d'hygiène spécifiques au type d'activité	Appliquer les règles d'hygiène liées aux produits suivant le type d'activité (préparation, conservation, manipulation, vente) <i>Mettre en œuvre, contrôler et appliquer les règles d'hygiène spécifiques aux produits et à l'activité</i>	x	x	x
6. Sécurité du personnel, santé au travail	6.1. Appliquer les règles de sécurité et de santé au travail dans son activité	Appliquer les règles de sécurité et de santé au travail dans son activité pour éviter les risques professionnels <i>Suivre l'évolution des risques de sécurité et de santé pour le personnel au sein de l'unité de vente</i> <i>Appliquer et faire appliquer les règles de sécurité liées aux situations professionnelles</i>	x	x	x

Article 4

Dispositions diverses

4.1. Suivi de l'accord

Les signataires du présent accord s'appuient sur l'AFFLEC pour porter à la connaissance des entreprises ses dispositions (journaux professionnels, brochures, site internet, www.afflec.fr, etc.).

Elles désignent l'AFFLEC pour sa mise en œuvre et sa gestion.

Dans ce cadre l'AFFLEC :

- assure les relations avec les prestataires de formation, les institutions relatives à la formation professionnelle, les candidats à un CQP selon les modalités établies par les avenants créant les CQP ;
- assure l'organisation des commissions d'évaluation et les relations avec les jurys desdites commissions ;
- réalise toute autre action relative à la mise en œuvre des CQP.

4.2. Formalités administratives

Le présent accord sera déposé à la DIRECCTE et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

La FNDPL est chargée de la réalisation des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 16 décembre 2013

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNDE ;
FNDPL ;
UNFD.

Syndicats de salariés :

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

Accord national interprofessionnel
ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES DEMANDEURS D'EMPLOI
DANS LEUR ACCÈS À L'EMPLOI

AVENANT N° 3 DU 20 DÉCEMBRE 2013
À L'ACCORD DU 7 AVRIL 2011 RELATIF À L'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES
DEMANDEURS D'EMPLOI DANS LEUR ACCÈS À L'EMPLOI

NOR : ASET1450179M

Entre :

Le MEDEF ;

La CGPME ;

L'UPA,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 1^{er} de l'ANI du 7 avril 2011 est prolongé de 1 an, à compter du 1^{er} janvier 2014 afin de permettre l'accompagnement de 20 000 jeunes supplémentaires par les missions locales.

Article 2

L'article 3 de l'ANI du 7 avril 2011 est prolongé du 1^{er} janvier au 31 juillet 2014 afin de permettre l'accompagnement de 10 000 jeunes supplémentaires par Pôle emploi.

Article 3

L'ensemble des actions d'accompagnement et de formation, visé à l'article 1^{er} du présent avenant, est financé par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à hauteur de 30 millions d'euros.

L'ensemble des actions d'accompagnement et de formation, visé à l'article 2 du présent avenant, est financé par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à hauteur de 15 millions d'euros.

Article 4

La prolongation visée aux articles 1^{er} et 2 du présent avenant est subordonnée au strict respect, par les opérateurs chargés de leur mise en œuvre, du cahier des charges fixé par les signataires de l'accord national interprofessionnel du 7 avril 2011, qui les rencontreront à cet effet au cours du mois de janvier 2014.

Article 5

Conclues pour une durée déterminée, respectivement de 1 an, en ce qui concerne l'article 1^{er}, et de 6 mois, en ce qui concerne l'article 2, les dispositions du présent avenant cesseront de plein droit de produire effet respectivement au 31 décembre 2014 pour l'article 1^{er} et au 31 juillet 2014 pour l'article 2.

Fait à Paris, le 20 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 1539. – COMMERCE DE DÉTAIL DE PAPETERIE,
FOURNITURES DE BUREAU, DE BUREAUTIQUE ET INFORMATIQUE**

**AVENANT DU 4 DÉCEMBRE 2013
À L'ACCORD DU 22 FÉVRIER 2006 RELATIF À LA PRISE EN CHARGE
DES FRAIS DE FONCTIONNEMENT DES INSTANCES PARITAIRES**

NOR : ASET1450180M
IDCC : 1539

Le préambule, en ses quatre derniers alinéas

« Les parties rappellent la volonté de construire et de développer des relations sociales ouvertes et responsables, dans le souci de l'avenir des entreprises de la branche et de l'emploi. Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ont convenu qu'un financement était indispensable au développement de l'exercice du syndicalisme, pour les organisations syndicales représentatives au niveau national, tant salariales que patronales ; il doit permettre la transmission des informations dues aux entreprises et aux salariés du secteur.

C'est à l'occasion de ce constat que les parties signataires à la convention collective nationale ont entendu :

- inscrire la gestion des fonds collectés dans un cadre paritaire ;
- procéder à une nouvelle définition des dépenses supportées par les fédérations et syndicats d'employeurs et de salariés et susceptibles d'être remboursées, comme indiqué dans l'article 4 ci-dessous »,

est modifié comme suit :

« Les parties rappellent la volonté de construire et de développer des relations sociales ouvertes et responsables, dans le souci de l'avenir des entreprises de la branche et de l'emploi. Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ont convenu qu'un financement était indispensable au développement de l'exercice du paritarisme et du syndicalisme, pour les organisations syndicales représentatives au niveau national, tant salariales que patronales ; il doit permettre la transmission des informations dues aux entreprises et aux salariés du secteur.

C'est à l'occasion de ce constat que les parties signataires à la convention collective nationale ont entendu :

- inscrire la gestion des fonds collectés dans un cadre paritaire ;
- procéder à une nouvelle définition des dépenses supportées par les fédérations et syndicats d'employeurs et de salariés et susceptibles de bénéficier d'une prise en charge financière, comme indiqué dans l'article 4 ci-dessous. »

L'article 3.1 « Association pour la gestion »

« Les fédérations et syndicats d'employeurs signataires ou adhérents à la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique

et informatique et les syndicats représentant les salariés, représentatifs au niveau national et parties au présent accord, constituent une association régie par la loi de 1901, aux fins d'assurer le recouvrement de la contribution à la charge des entreprises et la gestion des fonds collectés (respect des affectations budgétaires, remboursement des charges engagées dans le cadre de l'objet social). »

est modifié comme suit :

« Les fédérations et syndicats d'employeurs signataires ou adhérents à la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et les syndicats représentant les salariés, représentatifs au niveau national et parties au présent accord, constituent une association régie par la loi de 1901, aux fins d'assurer le recouvrement de la contribution à la charge des entreprises et la gestion des fonds collectés (respect des affectations budgétaires, financement des charges engagées dans le cadre de l'objet social). »

L'article 4 relatif à l'utilisation des moyens de financement

« Déduction faite des frais de collecte, les sommes recueillies seront réparties de la façon suivante :

Article 4.1

Frais liés au fonctionnement de l'association et actions paritaires

Les frais de l'association de gestion paritaire seront financés par la contribution de l'article 2, à hauteur de 40 % de la collecte.

La contribution visée à l'article 2 sera prioritairement utilisée pour couvrir l'ensemble des coûts afférents au fonctionnement et à la mise en œuvre des actions paritaires, notamment :

- la prise en charge des honoraires de l'expert-comptable et du commissaire aux comptes de l'association de gestion ;
- la prise en charge des coûts liés au fonctionnement de l'association ;
- la prise en charge partielle, et paritairement définie dans son contenu et son montant dans le règlement intérieur, des coûts de secrétariat et de gestion de l'association et de la convention collective engagés par le collège patronal ;
- la prise en charge des :
 - études dont la réalisation lui sera confiée par la commission paritaire nationale, ainsi que l'édition de tous documents intéressant la collectivité des salariés de la profession ;
 - honoraires des conseillers extérieurs, choisis par la commission paritaire nationale, auprès de l'une ou l'autre des commissions paritaires ;
- la prise en charge des :
 - travaux relatifs à la négociation de la convention collective, y compris ceux prévus à l'article L. 132-12 du code du travail : recherches engagées dans le cadre de la négociation, application et suivi de la convention collective nationale... ;
 - travaux relatifs à l'application de la convention collective, y compris les actions d'information, de communication et de conseil concernant ladite application (frais d'édition, de diffusion, de mise en œuvre de moyens d'information adaptés liés à la convention collective nationale et aux diverses commissions y afférentes), à destination des salariés et des entreprises ;
 - des travaux relatifs à la mise à jour du fichier des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1^{er} du présent accord ;
 - des frais de relance liés à la collecte des fonds paritaires ;
 - des travaux et frais relatifs à l'information sur l'accès aux métiers de la branche ;

- la prise en charge des frais supportés par les fédérations et syndicats de salariés : ces frais seront obligatoirement remboursés sur présentation des pièces justificatives et dans la mesure où ils respectent les conditions et montants de prise en charge, paritairement établis :
 - remboursement sur justificatifs des frais de déplacement (transport, repas, hébergement) exposés par les représentants des délégations syndicales de salariés signataires de la convention collective à l'occasion de la négociation collective et de la participation aux réunions des commissions paritaires dans les conditions fixées par le règlement intérieur de l'association de gestion ;
 - remboursement sur justificatifs aux employeurs du maintien de la rémunération (salaires et charges) de leurs salariés, représentants mandatés par leur organisation syndicale représentative, pour participer aux réunions des commissions paritaires ;
- la prise en charge des frais supportés par les fédérations et syndicats d'employeurs : ces frais seront obligatoirement remboursés sur présentation des pièces justificatives et dans la mesure où ils respectent les conditions et montants de prise en charge, paritairement établis :
 - remboursement sur justificatifs des frais de déplacement (transport, repas et hébergement) exposés par les représentants des délégations syndicales d'employeurs signataires du présent accord à l'occasion de la négociation collective et de la participation aux réunions des commissions paritaires dans les conditions fixées par le règlement intérieur de l'association de gestion ;
 - remboursement sur justificatifs aux employeurs du maintien de la rémunération (salaires et charges) de leurs salariés, représentants mandatés par leur organisation syndicale représentative, pour participer aux réunions des commissions paritaires ;
 - remboursement sur justificatifs aux entreprises de la mise à disposition des employeurs, représentants mandatés par leur organisation syndicale représentative, pour participer aux réunions des commissions paritaires.

Le montant annuel des remboursements sur justificatifs aux employeurs (ou aux entreprises de la mise à disposition des employeurs), du maintien de la rémunération (salaires et charges) de leurs salariés, représentants mandatés par leur organisation syndicale représentative, pour participer aux réunions des commissions paritaires, ne pourra excéder le montant de la cotisation de l'employeur (ou de l'entreprise de la mise à disposition des employeurs) au titre de cette même année.

Article 4.2

Frais liés aux actions des membres de l'association

Dans ce cadre ne sont éligibles au remboursement – sur justificatifs – que les dépenses engagées, répondant aux objectifs ci-dessous énumérés, notamment celles liées au développement de l'exercice du syndicalisme tel qu'indiqué dans le préambule.

Article 4.2.1

Objectifs communs et utilisation des fonds

Ces fonds ont, notamment, pour objectif commun de :

- prendre en charge les frais occasionnés par les réunions préparatoires des diverses commissions des instances paritaires (commission paritaire nationale, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle...) ;
- renforcer la présence des salariés et des employeurs dans les négociations de branche qui visent notamment à fixer les conditions d'emploi et de travail des salariés et leurs garanties sociales et à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- développer l'information et la sensibilisation des salariés et des entreprises sur les dispositions conventionnelles ;

- constituer des structures de réflexion, d’anticipation, de conception des dispositions conventionnelles ;
- financer l’établissement de rapports, documents ou actions permettant une meilleure connaissance du secteur ;
- s’adjoindre les services d’experts pour mieux préparer les négociations.

Article 4.2.2

Répartition des fonds

Ces fonds sont répartis de la manière suivante :

- le versement de 30 % de la collecte visée à l’article 2 du présent accord, aux organisations syndicales de salariés, représentatives au niveau national et parties au présent accord, étant précisé que, dans le cas où une confédération serait représentée par plusieurs personnes morales, il appartient à ces personnes morales de se répartir entre elles la part calculée par sigle confédéral ;
- le versement de 30 % de la collecte visée à l’article 2 du présent accord, aux organisations représentant les employeurs, désignées dans le présent accord. »

est remplacé par :

« Les sommes recueillies seront réparties de la façon suivante :

Article 4.1

Frais liés au fonctionnement de l’association et actions paritaires

Les frais de l’association de gestion paritaire seront financés par une partie de la contribution de l’article 2.

Chaque année, le conseil d’administration de l’association détermine un pourcentage de la collecte issue de la contribution visée à l’article 2 qui couvrira tout ou partie des coûts afférents au fonctionnement et à la mise en œuvre des actions paritaires supportés par l’association, dont notamment :

L’ensemble des coûts afférents au fonctionnement et à la mise en œuvre des actions paritaires supportés par l’association recouvrent notamment :

- la prise en charge des honoraires de l’expert-comptable et du commissaire aux comptes de l’association de gestion ;
- la prise en charge des coûts liés au fonctionnement de l’association, dont les frais de collecte ;
- la prise en charge des coûts de secrétariat et de gestion de l’association et de la convention collective ;
- la prise en charge des :
 - études dont la réalisation lui sera confiée par la commission paritaire nationale, ainsi que l’édition de tous documents intéressant la collectivité des salariés de la profession ;
 - honoraires des conseillers extérieurs, choisis par la commission paritaire nationale, auprès de l’une ou l’autre des commissions paritaires ;
- la prise en charge des :
 - travaux relatifs à la négociation de la convention collective, y compris ceux prévus aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail : recherches engagées dans le cadre de la négociation, application et suivi de la convention collective nationale... ;
 - travaux relatifs à l’application de la convention collective, y compris les actions d’information, de communication et de conseil concernant ladite application (frais d’édition, de diffusion, de mise en œuvre de moyens d’information adaptés liés à la convention collective nationale et aux diverses commissions y afférentes), à destination des salariés et des entreprises ;

- des travaux relatifs à la mise à jour du fichier des entreprises entrant dans le champ d’application défini à l’article 1^{er} du présent accord ;
- des frais de relance liés à la collecte des fonds paritaires ;
- des travaux et frais relatifs à l’information sur l’accès aux métiers de la branche.

En cas de désaccord sur la répartition, les fonds seront répartis comme suit :

- 30 % de la collecte visée à l’article 2 du présent accord, aux organisations syndicales de salariés, représentatives au niveau national et parties au présent accord, étant précisé que, dans le cas où une confédération serait représentée par plusieurs personnes morales, il appartient à ces personnes morales de se répartir entre elles la part calculée par sigle confédéral ;
- 30 % de la collecte visée à l’article 2 du présent accord, aux organisations représentant les employeurs, désignées dans le présent accord.

Article 4.2

Frais liés aux actions des membres de l’association

Le solde de la collecte non affecté aux frais de l’association est destiné à contribuer aux dépenses engagées par les fédérations et syndicats de salariés et par les fédérations et syndicats d’employeurs, répondant aux objectifs ci-dessous énumérés, notamment celles liées au développement de l’exercice du paritarisme et du syndicalisme tel qu’indiqué dans le préambule.

Chaque organisation syndicale présentera au conseil d’administration de l’association un bilan annuel de sa dotation budgétaire.

Article 4.2.1

Objectifs communs et utilisation des fonds

Ces fonds ont, notamment, pour objectif commun de :

- prendre en charge les frais supportés par les fédérations et syndicats de salariés dans le cadre de leur représentation au sein des commissions paritaires de la convention collective et notamment des frais de déplacement (transport, repas, hébergement) exposés par les représentants des délégations syndicales de salariés signataires de la convention collective à l’occasion de la négociation collective et de la participation aux réunions des commissions paritaires dans les conditions fixées par le règlement intérieur de l’association de gestion ;
- prendre en charge les frais supportés par les fédérations et syndicats d’employeurs dans le cadre de leur représentation au sein des commissions paritaires de la convention collective et notamment :
 - le remboursement des frais de déplacement (transport, repas et hébergement) exposés par les représentants des délégations syndicales d’employeurs à l’occasion de la négociation collective et de la participation aux réunions des commissions paritaires dans les conditions fixées par le règlement intérieur de l’association de gestion ;
 - le remboursement aux entreprises de la mise à disposition des employeurs, représentants mandatés par leur organisation syndicale représentative, pour participer aux réunions des commissions paritaires ;
- prendre en charge les frais occasionnés par les réunions préparatoires des diverses commissions des instances paritaires (commission paritaire nationale, commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle...) ;
- renforcer la présence des salariés et des employeurs dans les négociations de branche qui visent notamment à fixer les conditions d’emploi et de travail des salariés et leurs garanties sociales et à assurer l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

- développer l’information et la sensibilisation des salariés et des entreprises sur les dispositions conventionnelles ;
- constituer des structures de réflexion, d’anticipation, de conception des dispositions conventionnelles ;
- financer l’établissement de rapports, documents ou actions permettant une meilleure connaissance du secteur ;
- s’adjoindre les services d’experts pour mieux préparer les négociations.

Article 4.2.2

Répartition des fonds

Ces fonds sont répartis de la manière suivante :

- la moitié de ces fonds sera versée également entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d’application de la convention collective nationale, étant précisé que, dans le cas où une confédération serait représentée par plusieurs personnes morales, il appartient à ces personnes morales de se répartir entre elles la part calculée par sigle confédéral ;
- la seconde moitié de ces fonds sera versée également entre les organisations représentant les employeurs représentatives dans le champ d’application de la convention collective nationale. »

L’article 6 « Durée. – Notification. – Dénonciation – Publicité »

« Article 6.1

Durée

Le présent texte est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6.2

Notification

Le présent texte sera, conformément aux dispositions de l’article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l’expiration de la période de signature, fixée du 22 février au 3 mars 2006.

Article 6.3

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l’un des collègues pris en son entier, dans les conditions et délais prévus par l’article L. 132-8 du code du travail.

Article 6.4

Publicité

Le présent accord sera déposé en autant d’exemplaires que nécessaire à la direction départementale du travail, de l’emploi et de la formation professionnelle et au conseil des prud’hommes de Paris à l’expiration du délai d’opposition de 15 jours, prévu par l’article L. 132-2-2 du code du travail, et décomptés à partir de la date de réception la plus tardive des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant »,

est modifié comme suit :

« Article 6.1

Durée

Le présent texte est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6.2

Notification

Le présent texte sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 22 février au 3 mars 2006.

Article 6.3

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'un des collèges pris en son entier, dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10 et L. 2261-13 du code du travail.

Article 6.4

Publicité

Le présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail, et au conseil des prud'hommes de Paris à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, et décomptés à partir de la date de réception la plus tardive des lettres recommandées avec avis de réception le notifiant. »

Cet avenant est applicable dès le premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 4 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

EBEN.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

FEC CGT-FO.

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2014
(ALSACE)

NOR : ASET1450190M
IDCC : 1702

Entre :

La FRTP Alsace,

D'une part, et

L'UR CFDT Alsace ;

L'UR CFTC Alsace ;

La FR FO Alsace,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2014, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics comme indiqué à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (*Journal officiel* du 20 avril 2003), sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE minimum annuel
I	1	100	18 435
	2	110	18 615
II	1	125	19 330
	2	140	21 430
III	1	150	22 840
	2	165	24 960
IV		180	27 320

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43 quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Schiltigheim (industrie).

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Schiltigheim, le 18 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2014
(ALSACE)

NOR : ASET1450188M
IDCC : 2614

Entre :

La FRTP Alsace,

D'une part, et

L'UR CFDT Alsace ;

L'UR CFTC Alsace ;

La FR FO Alsace ;

L'UR CFE-CGC Alsace,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2014 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), des positions de la classification des ETAM des travaux publics sont les suivantes :

A : 18 435 € ;

B : 19 030 € ;

C : 20 520 € ;

D : 22 910 € ;

E : 24 510 € ;

F : 27 200 € ;

G : 31 100 € ;

H : 32 330 €.

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 31 280 € ;

G : 35 765 € ;

H : 37 179 €.

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Schiltigheim (industrie).

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Schiltigheim, le 18 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
POUR L'ANNÉE 2014
(ALSACE)
NOR : ASET1450189M
IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FRTP Alsace,

D'une part, et

L'UR CFDT Alsace ;

L'UR CFTC Alsace ;

La FR FO Alsace,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers de travaux publics de la région Alsace applicables à partir du 1^{er} janvier 2014 sont fixés comme suit.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992.

1. Indemnités de repas : 10,67 €.

2. Indemnités de frais de trajet

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ
1 (0 à 10 km)	2,34
2 (10 à 20 km)	3,05
3 (20 à 30 km)	4,17
4 (30 à 40 km)	5,69
5 (40 à 50 km)	6,91
6 (> à 50 km)	8,28

3. Indemnités de frais de transport

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ
1 (0 à 10 km)	2,49
2 (10 à 20 km)	3,25
3 (20 à 30 km)	4,42
4 (30 à 40 km)	6,05
5 (40 à 50 km)	7,32
6 (> à 50 km)	8,74

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Schiltigheim (industrie).

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Schiltigheim, le 18 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord interprofessionnel
VOYAGEURS, REPRÉSENTANTS ET PLACIERS

ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2013

RELATIF À LA SANTÉ AU TRAVAIL

NOR : ASET1450203M

PRÉAMBULE

En leur qualité de salariés itinérants, exerçant leur activité professionnelle en dehors de l'enceinte de l'entreprise, parfois de façon très éloignée et, pour nombre d'entre eux, pour le compte de plusieurs employeurs (VRP multi-cartes), les voyageurs, représentants, placiers les « VRP » sont exposés, pour ce qui concerne leur santé au travail, à des risques spécifiques tel que le risque routier, parfois associés à des complications dues à un mode de travail qui a souvent pour conséquence l'isolement (éloignement familial, faible soutien social).

L'absence de dispositions spécifiques à cette catégorie de salariés dans la législation relative à la médecine du travail et à son organisation, jusqu'à une date récente, rendait difficile la mise en place d'un suivi régulier et sérieux de leur état de santé, et ce quand bien même les entreprises employeurs et les médecins du travail concernés faisaient leurs meilleurs efforts pour y parvenir.

Aujourd'hui, l'article 10 de la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail reconnaît la spécificité de la situation des VRP au regard des exigences de la santé au travail et de l'inadaptation de l'application de la législation de droit commun aux intéressés. Par cet article, les partenaires sociaux représentant la profession des VRP ont désormais la possibilité de conclure un accord prévoyant « des dérogations aux règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état des travailleurs dès lors que ces dérogations n'ont pas pour effet de modifier la périodicité des examens médicaux définie par le (...) code (du travail) ».

C'est dans ce cadre que s'inscrit le présent accord.

Les dérogations qu'il introduit visent à répondre aux trois spécificités de la situation professionnelle des VRP précédemment soulignées :

- en prenant en compte leur éloignement de l'établissement employeur par l'organisation d'un suivi de proximité de la santé au travail des intéressés, directement en lien avec leur secteur géographique d'activité, voire leur domicile ;
- en palliant le déficit de suivi médical des VRP multi-cartes par une mutualisation entre les commettants ;
- en s'attachant à privilégier la prévention des risques de pathologies liées à leurs conditions de travail particulières.

L'accord vise également à remédier à la lourdeur et à l'inefficacité de la gestion administrative des dossiers par une rationalisation des circuits de traitement (convocations, relances, répartition des coûts, traçabilité et suivi des adhésions...).

Par cet accord, les parties signataires marquent leur conviction qu'une médecine du travail proche des préoccupations des VRP et facilement accessible est un facteur essentiel pour un bon équilibre vie professionnelle/vie personnelle et une nécessité pour développer la prévention au sein de ces populations.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet, sur le plan national, d'organiser le suivi de santé professionnel et individuel des VRP et d'optimiser les actions pluridisciplinaires de réduction des risques menées par les services de santé au travail assurant localement le suivi de ces populations.

A cette fin, les parties signataires demandent que :

- les entreprises employant des VRP puissent adhérer au service de santé au travail interentreprises qui sera choisi dans les conditions fixées à l'article 3 du présent accord en qualité de référent national selon les conventions qui seront proposées à leur signature ;
- et que soit établi par le service référent conformément aux dispositions de l'article D. 4622-45 du code du travail, un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens spécifique à la profession des VRP répondant aux objectifs de santé et de gestion définis dans le préambule de l'accord.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises qui emploient des VRP multicartes ou des VRP exclusifs, dans la mesure où une surveillance médicale n'est pas mise en place par les entreprises selon les règles de droit commun.

Article 3

Suivi en santé au travail professionnel et individuel des VRP : rôle des acteurs

Pour atteindre les objectifs visés à l'article 1^{er}, les parties signataires du présent accord entendent s'appuyer sur :

- d'une part, sur la caisse ARRCO des VRP, qui dispose des coordonnées de l'ensemble des VRP et de leurs employeurs ;
- d'autre part, sur un service de santé au travail qui aurait compétence sur l'ensemble du territoire et auquel pourraient adhérer les entreprises. Ce service de santé au travail, en qualité de référent national, doit être capable d'apporter une contribution significative au suivi des VRP en matière de santé au travail. Le service de santé au travail référent retenu assure, pour le compte et au nom des entreprises adhérentes, dans le cadre d'un mandat de leur part, les adhésions à ses services de santé au travail locaux, leur règlement financier et le suivi des adhésions (convocation, absences, nouvelles convocations...) avec un retour d'information régulier aux entreprises. Ce mandat signé entre le service de santé référent et chaque employeur concerné détermine les obligations et les engagements réciproques des parties ;
- enfin, sur les services locaux qui assureront le suivi de proximité.

Le service de santé au travail référent sera choisi sur un appel d'offres, dont les conditions seront fixées par un groupe de travail paritaire composé de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel. Ce groupe de travail se constituera en comité de suivi pour veiller à la bonne mise en œuvre du présent accord. Il se réunira au moins une fois par an.

Le service de santé au travail référent devra assurer l'organisation du suivi médical des VRP. Il pourra établir des fiches d'emploi décrivant les risques spécifiques et définissant les mesures de prévention adaptées à ces risques. Ces fiches d'emploi seront établies sur la base des informations

recueillies dans le cadre de leur suivi en santé travail (fiches d'aptitude, types de suivis individuels, périodicités, absences, modalités de suivi...).

La caisse ARCCO des VRP aura pour mission de fournir les données administratives sur les entreprises et les VRP au service de santé au travail référent ⁽¹⁾.

Le montant des cotisations au service de santé au travail est calculé au prorata des rémunérations versées par chacun des employeurs des VRP concernés.

Article 4

Le présent accord prend effet au lendemain de la publication de son arrêté d'extension publié au *Journal officiel*.

Toutefois, les modalités opérationnelles relatives aux visites périodiques ne seront normalement mises en œuvre, pour éviter toutes redondances avec des mesures déjà prises, qu'au plus tôt le 1^{er} septembre 2014, compte tenu des temps de finalisation des circuits d'information entre les parties, des développements informatiques nécessaires et des actions de communication accompagnant la mise en place de ce nouveau schéma auprès des entreprises.

Fait à Paris, le 10 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

MEDEF ;

CGPME ;

UPA.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT-FO ;

CGT.

(1) A cet effet, les parties signataires décident d'effectuer une démarche commune auprès de la caisse ARCCO des VRP pour la mise en œuvre du présent accord.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/07

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Centres équestres (personnel) : avenant n° 85 du 10 octobre 2013	142
Entreprises de travaux agricoles et ruraux et CUMA (Tarn et Haute-Garonne) : avenant n° 63 du 14 novembre 2013.....	143
Exploitations agricoles (Alpes-de-Haute-Provence) : avenant n° 1 du 9 décembre 2013...	148
Exploitations agricoles (Alpes-de-Haute-Provence) : avenant n° 1 du 9 décembre 2013...	154
Exploitations de polyculture, d'élevage et CUMA (Aube) : avenant n° 73 du 5 février 2013.....	156
Exploitations et entreprises agricoles (Bouches-du-Rhône) : avenant n° 1 du 12 décembre 2013	163
Exploitations et entreprises agricoles (Bouches-du-Rhône) : avenant n° 2 du 12 décembre 2013	165
Exploitations et entreprises agricoles (Landes) : avenant n° 2 du 3 décembre 2013.....	171
Exploitations et entreprises agricoles (Tarn-et-Garonne) : avenant n° 2 du 4 novembre 2013	185
Exploitations et entreprises agricoles (Tarn-et-Garonne) : avenant n° 3 du 4 novembre 2013	190

Brochure n° 3603

Convention collective nationale

IDCC : 7012. – PERSONNEL DES CENTRES ÉQUESTRES

AVENANT N° 85 DU 10 OCTOBRE 2013

NOR : AGRS1497041M

IDCC : 7012

Entre :

Le GHN ;

Le SNETE,

D'une part, et

La CFTC-Agri ;

La FGA CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le chapitre VI « Dispositions financières » de l'accord du 19 octobre 2004 concernant la formation professionnelle est complété par les dispositions suivantes :

« Article 25 bis

Prélèvement

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés agricoles du secteur des centres équestres ont depuis de nombreuses années une politique de formation professionnelle volontariste pour favoriser le développement de la formation professionnelle du secteur des entreprises équestres.

A ce titre, elles réaffirment que la formation professionnelle est indispensable à l'adaptation au poste de travail des salariés, au développement de leurs compétences ainsi qu'aux besoins d'adaptation des entreprises.

L'efficacité de la formation professionnelle est cependant mise en péril par les difficultés rencontrées pour prélever les cotisations auprès des établissements redevables. Pour pallier ces difficultés, les organisations signataires décident que le prélèvement MSA passe de 0,20 % à 0,55 % pour l'ensemble des entreprises du secteur équestre. »

Fait à Paris, le 10 octobre 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8733. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
ET CUMA
(Tarn et Haute-Garonne)
(11 décembre 1987)**

(Etendue par arrêté du 15 mars 1988,
Journal officiel du 24 mars 1988)

AVENANT N° 63 DU 14 NOVEMBRE 2013

NOR : *AGRS1497046M*
IDCC : 8733

Entre :

Le syndicat départemental des entrepreneurs des territoires du Tarn ;
Le syndicat départemental des entrepreneurs des territoires de la Haute-Garonne ;
La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole du Tarn ;
La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Haute-Garonne,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT ;
La fédération générale agroalimentaire et forestière CGT du Tarn ;
La fédération générale agroalimentaire et forestière CGT de la Haute-Garonne ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture FO du Tarn ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture FO de la Haute-Garonne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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 :

PRÉAMBULE

Le préambule est complété comme suit :

« Dans le cadre de la mise en conformité du présent 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 réduire la condition d'ancienneté, pour bénéficier de la complémentaire santé, à 6 mois, de mettre en conformité 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^{er}

Les dispositions de l'article 1^{er} « Champ d'application » sont remplacées par les dispositions suivantes :

- « Le présent accord s'applique sur les départements du Tarn et de la Haute-Garonne aux :
- salariés agricoles relevant du présent accord et non affiliés à l'AGIRC ;
 - employeurs des entreprises de travaux agricoles et ruraux et des CUMA ayant leur siège social dans les départements du Tarn et de la Haute-Garonne et dont l'activité principale consiste en des travaux agricoles et ruraux tels que définis à l'article L. 722-2 du code rural et de la pêche maritime. »

Article 2

L'article 2 « Salariés bénéficiaires » est modifié comme suit :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié ayant 6 mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord et non affilié à l'AGIRC.

En sont exclus les VRP, les bûcherons, ressortissant à d'autres dispositions conventionnelles.

L'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert ladite ancienneté.

2.1. 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 bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour les mêmes garanties ;
- les salariés et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée inférieure à 12 mois et ayant au moins 6 mois d'ancienneté, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel ayant au moins 6 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 ou à la demande du 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 6 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.

2.2. Couverture facultative

Salariés non affiliés à l'AGIRC
ayant moins de 6 mois d'ancienneté

Les salariés non affiliés à l'AGIRC ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans une entreprise de travaux agricoles ou CUMA 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 accord à titre facultatif, moyennant le paiement de la cotisation globale définie à l'article intitulé "Cotisations".

(Le reste sans changement.)

Article 3

Les dispositions des 1 et 3 de l'article 6 « Cotisations » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« 6.1. Taux de cotisation et répartition

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.

En cas de modification des dispositions réglementaires ou législatives et/ou des bases de remboursement de la mutualité sociale agricole (MSA) entraînant une modification de tout ou partie des engagements de l'organisme d'assurance désigné, les signataires de l'accord et l'organisme d'assurance s'engagent à réviser les cotisations et/ou les garanties au plus tôt à la date d'application par la MSA des dispositions et/ou des bases de remboursement nouvelles.

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 l'exercice 2014, à 0,91 % du PMSS.

Elle est répartie comme suit :

- 20 % à la charge de l'employeur, dans la limite de 5,50 € ;
- 80 % à la charge du salarié.

Le salarié pourra affilier, facultativement, ses ayants droit selon les options définies dans un protocole de gestion signé avec l'organisme assureur.

Les cotisations évoluent en fonction de l'équilibre du régime, de la consultation des partenaires sociaux et dans la limite de la progression de l'indice national de consommation médicale totale constatée au 1^{er} janvier de chaque année. »

« 6.3. 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 4

L'article 7 « Maintien de garanties au profit des anciens salariés et des ayants droit d'un salarié décédé » est modifié comme suit :

« Article 7

Maintien de garanties

Article 7.1

*Maintien de garanties au profit des anciens salariés
et des ayants droit d'un salarié décédé »*

Les dispositions de l'article 7 précédemment en vigueur sont transférées à l'article 7.1 et demeurent inchangées.

Il est créé un article 7.2 ainsi rédigé :

« Article 7.2

Portabilité

Les salariés bénéficient, à compter du 1^{er} 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 lequel les prestations sont dues. »

Article 5

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, le 1^{er} juin 2014 concernant les dispositions relatives à la portabilité.

Article 6

Le présent avenant sera établi en un nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 7

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 8

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 14 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES
(Alpes-de-Haute-Provence)
(22 juillet 2009)

(Etendu par arrêté du 18 janvier 2010,
Journal officiel du 23 janvier 2010)

AVENANT N° 1 DU 9 DÉCEMBRE 2013

NOR : AGRS1497044M

Entre :

La FDSEA des Alpes-de-Haute-Provence,

D'une part, et

La FGA CFDT des Alpes-de-Haute-Provence ;

La FGTA FO des Alpes-de-Haute-Provence ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC section des Alpes-de-Haute-Provence,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

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 22 juillet 2009 instituant une assurance complémentaire frais de santé pour les salariés agricoles non cadres des Alpes-de-Haute-Provence. 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^{er}

Modification de l'article 3

Aux premier et deuxième alinéas de l'article 3 « Salariés bénéficiaires », les mots : « 1 an d'ancienneté » sont remplacés par les mots : « 6 mois d'ancienneté ».

Article 2

Remplacement de l'article 4

L'article 4 « Dispenses d'affiliation » est remplacé par les dispositions suivantes.

Dispense d'affiliation

Le salarié se trouvant dans un des cas ci-dessous a la possibilité de solliciter une dispense d'affiliation au présent régime.

1. Le salarié bénéficie d'une assurance frais de santé en qualité d'ayant droit de son conjoint, concubin ou partenaire d'un Pacs, en application d'un accord collectif obligatoire pour lui, avec :

- soit un niveau de prestations au moins équivalent à celui du présent accord ;
- soit une clé de répartition des cotisations employeur-salarié plus favorable au salarié et un niveau de prestations au moins équivalent à celui du présent accord.

Le salarié peut demander à être exclu de l'assurance complémentaire frais de santé prévue au présent accord dès lors qu'il apporte un document attestant chaque année cette couverture obligatoire, avec un descriptif des prestations, et le niveau de prise en charge employeur-salarié de la cotisation afférente. Cette exclusion prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de modification des prestations ou de la clé de répartition des cotisations à un niveau inférieur à celui fixé dans le présent accord, de cessation du régime obligatoire ou à la demande du salarié.

2. Le salarié bénéficie de la CMU-C ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale. Cette dispense ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel.

3. Le salarié bénéficie d'une couverture complémentaire santé obligatoire du fait d'une autre activité, hors champ d'application du présent accord, exercée simultanément : il peut demander à être exclu de la présente assurance complémentaire.

4. 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.

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.

5. Les salariés en contrat à durée déterminée, y compris les apprentis, ayant 6 mois d'ancienneté et moins de 12 mois d'ancienneté.

6. Pour les salariés à employeurs multiples 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 auprès de son employeur les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense. En cas de non-renouvellement de la demande d'exclusion et des justificatifs, le salarié cotisera obligatoirement au régime frais de santé le premier jour du mois civil suivant.

Au jour de l'entrée en vigueur du présent avenant, les salariés à temps partiel ou en contrat à durée déterminée ayant entre 6 mois 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 de l'avenant.

Après l'entrée en vigueur du présent avenant, 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 d'ancienneté de 6 mois d'ancienneté.

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 premier jour 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 3

Modification de l'article 8

Les quatre premiers alinéas du paragraphe « Taux de cotisation et répartition » de l'article 8 « Cotisations » sont remplacés par les dispositions suivantes :

« La tarification isolée obligatoire concerne le salarié seul.

Le taux global d'appel de la cotisation mensuelle destinée au financement des prestations définies à l'article 5 et de la portabilité définie à l'article 11 est de 1,25 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Ce taux global de cotisation est réparti à raison de :

- 15 % à la charge de l'employeur ;
- 85 % à la charge du salarié. »

Article 4

Transfert des dispositions de l'article 9

Les dispositions de l'article 9 « Offre à adhésion volontaire et facultative » sont transférées dans l'annexe II, désormais rédigée comme suit (voir en annexe au présent avenant).

Article 5

Transfert des dispositions de l'article 11

Les dispositions de l'article 11 « Suspension du contrat de travail » sont transférées dans l'article 9, désormais rédigé comme suit :

« Article 9

Suspension du contrat de travail

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 de 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 6

Nouvelles dispositions de l'article 11

L'article 11 est désormais rédigé comme suit :

« Article 11

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 en annexe III du présent accord.

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 lequel les prestations demandées sont dues. »

(Voir ci-dessous l'annexe III).

Article 7

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 8

Date d'effet

Le présent avenant prendra effet à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Digne-les-Bains, le 9 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXES

Après l'annexe I « Tableau des garanties », sont intégrées dans l'accord les annexes suivantes :

« Annexe II

Offre à adhésion volontaire et facultative

« Les partenaires offrent la possibilité d'une adhésion volontaire et facultative pour des extensions du régime dans le cadre d'adhésions de la famille, du conjoint et/ou des enfants à charge, avec des prestations identiques au régime mis en place par le présent accord, dans les cas suivants :

- le salarié bénéficiaire du présent accord souhaite étendre la couverture prévue à ses ayants droit définis ci-dessous ;
- le salarié ne remplit pas la condition d'ancienneté requise et souhaite adhérer à titre individuel et utiliser les possibilités d'extension.

Dans tous les cas, ces offres d'adhésion étant prises à titre volontaire, le salarié s'acquitte de la totalité de la cotisation directement auprès de l'organisme assureur.

La cotisation est fixée à 1,25 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) pour une adhésion individuelle. Pour l'extension aux ayants droit de l'assuré, cette cotisation de 1,25 % est majorée de 1,82 % pour l'extension à la famille, ce qui représente un taux global de 3,07 % du PMSS.

Le régime des assurés à titre volontaire est mutualisé dans un compte distinct de celui des assurés à titre obligatoire. Les cotisations correspondant au régime facultatif pourront évoluer différemment de celles correspondant au régime obligatoire, si les résultats financiers de chacun des régimes le justifient.

Pour le bénéfice du présent régime, sont considérés comme conjoint :

- la personne mariée avec le participant et non séparée de corps ;
- la personne qui a conclu un pacte civil de solidarité avec le participant ;
- le concubin du participant justifiant de 2 années de vie commune (la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'un enfant est né de l'union), sous réserve que le salarié soit libre, au regard de l'état civil, de tout lien de mariage ou de Pacs.

Par enfants, il faut entendre :

- les enfants du salarié (légitimes, adoptés ou reconnus) ;
- les enfants recueillis par le salarié et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue ;
- les enfants qui ont été élevés par le salarié pendant 9 ans au moins avant leur 16^e anniversaire ;
- les enfants dont la qualité d'ayant droit du conjoint, cocontractant d'un Pacs ou concubin du salarié aura été reconnue par le régime de base de sécurité sociale.

Sont considérés comme enfants à charge :

- tous les enfants âgés de moins de 18 ans ;
- tous les enfants âgés de moins de 26 ans s'ils sont étudiants, apprentis ou demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage ;
- tous les enfants invalides au sens de la législation sociale si l'état d'invalidité a été constaté avant leur 21^e anniversaire. »

« Annexe III

Dispositions légales sur la portabilité

(Cf. art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, par la complémentaire santé 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 premier alinéa. »

Accord professionnel
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE
DES SALARIÉS NON CADRES
(Alpes-de-Haute-Provence)
(22 juillet 2009)

(Etendu par arrêté du 18 janvier 2010,
Journal officiel du 23 janvier 2010)

AVENANT N° 1 DU 9 DÉCEMBRE 2013

NOR : AGRS1497045M

Entre :

La FDSEA des Alpes-de-Haute-Provence,

D'une part, et

La FGA CFDT des Alpes-de-Haute-Provence ;

La FGTA FO des Alpes-de-Haute-Provence ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC, section des Alpes-de-Haute-Provence,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre du suivi des comptes de résultats du régime conventionnel prévoyance 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^{er}

Hausse des cotisations

Il a été convenu d'augmenter les cotisations du régime.

Le 2 de l'article 7 « Cotisations » est remplacé par les dispositions suivantes :

« 7.2. Taux de cotisation et répartition

Les cotisations qui assurent le complément de rémunération en cas de maladie ou d'accident, issu de la loi dite de mensualisation, et les charges patronales sont au taux global de 0,56 %. Elles sont uniquement à la charge des employeurs.

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations destinées à financer les prestations définies à l'article 5 correspondant aux garanties décès, allocation frais d'obsèques,

indemnités journalières en relais du complément de rémunération et incapacité permanente professionnelle est de 0,48 % sur les tranches A et B des rémunérations, réparti à 50 % à la charge des employeurs et à 50 % à la charge des salariés.

La couverture des prestations « incapacité temporaire en relais du complément de rémunération » est assurée par une cotisation de 0,24 %, prise en charge intégralement par les salariés sur leur participation globale.

La répartition entre employeur et salarié est présentée dans le tableau ci-dessous :

(En pourcentage.)

GARANTIES	EMPLOYEUR	SALARIÉ	ENSEMBLE
Capital décès, IAD, frais d'obsèques	0,22		0,22
Incapacité temporaire de travail en relais du complément de rémunération		0,24	0,24
Incapacité permanente professionnelle	0,02		0,02
Sous-total	0,24	0,24	0,48
Complément de rémunération « mensualisation »	0,41		0,56
Assurance charges patronales	0,15		
Sous-total	0,56		
Total	0,8	0,24	1,04
	+ 0,7	+ 0,6	

Article 2

Suppression de l'annexe I

L'annexe I est supprimée.

Article 3

Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant, dont l'extension est demandée, sera déposé conformément aux dispositions légales et entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Digne-les-Bains, le 9 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9101. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION
DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Aube)**

(18 janvier 1977)

(Etendue par arrêté du 20 février 1978,
Journal officiel du 29 mars 1978)

AVENANT N° 73 DU 5 FÉVRIER 2013

NOR : AGRS1497042M
IDCC : 9101

Entre :

La FDSEA de l'Aube ;

La FD des CUMA de l'Aube ;

Le syndicat des maraîchers de l'Aube ;

Le syndicat aubois des pépiniéristes et des horticulteurs,

D'une part, et

Le syndicat des salariés d'exploitations agricoles de l'Aube FGA CFDT ;

L'UD des syndicats CFTC de l'Aube ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe IV de la convention collective est abrogée et remplacée par les dispositions suivantes.

« Annexe IV

Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement

1. Définition

Sont considérés comme faisant partie de l'encadrement les salariés qui maîtrisent une spécialité professionnelle et à qui l'employeur délègue tout ou partie de son autorité sur le plan technique, commercial, administratif ou de commandement.

Ils ont, dans la limite de cette délégation, un pouvoir de décision engageant l'entreprise et prennent, dans l'accomplissement de leurs fonctions, les initiatives et responsabilités qui en découlent.

En fonction de l'étendue de cette délégation, ils sont classés dans la catégorie des techniciens et agents de maîtrise ou dans celle des cadres.

Quel que soit le niveau de leur emploi, ils peuvent être amenés à effectuer des tâches relevant d'une qualification inférieure à leur positionnement personnel dans la classification des emplois.

A tous niveaux, l'employeur peut leur demander de rendre compte de leur travail.

2. Diplôme et positionnement de l'emploi

C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. Un diplôme en tant que tel ne confère pas un droit de classement à un niveau donné.

Le titulaire d'un des diplômes professionnels auxquels il est fait référence dans la définition des niveaux peut accéder aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent à la condition qu'un emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent correspondre à la spécialité du diplôme et être du niveau correspondant à ce diplôme.

L'expérience acquise par la pratique peut être équivalente à un diplôme.

3. Classification

Les techniciens, agents de maîtrise, cadres sont répartis comme suit :

1. Techniciens et agents de maîtrise de niveau 1

Echelon 1 : technicien, TM1 E1, coefficient 200 :

Assure l'organisation et l'exécution des tâches et des missions qui lui sont confiées et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyse, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

Il participe en outre à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, telles que relations avec les fournisseurs ou clients, enregistrement et traitement des données sur informatique...

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (BTSA).

Echelon 2 : agent de maîtrise, TM1 E2, coefficient 230 :

En plus des tâches et travaux professionnels auxquels il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, il organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les incompréhensions et problèmes éventuels comme à informer des éléments positifs constatés.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller, s'il y a lieu, au port des équipements de protection individuelle.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (BTSA).

Echelon 2 : technicien (coefficient 230) :

A cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une autonomie complète et d'anticiper certains résultats ou réactions. Il maîtrise tous les aspects des missions et travaux qui lui sont confiés.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (BTSA).

2. Techniciens et agents de maîtrise de niveau 2, TM2

Technicien (coefficient 260) :

Agit suivant des instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.

Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimiser les moyens à sa disposition.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiés.

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou le développement de ces capacités.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III ou de niveau II (à ce jour, BTSA ou diplôme d'ingénieur agricole).

Agent de maîtrise (coefficient 260) :

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise du niveau précédent, procède aux modifications ponctuelles dans l'équipe qu'il encadre, afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possibles des salariés qu'il encadre.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III ou de niveau II (à ce jour, BTSA ou diplôme d'ingénieur agricole).

3. Cadres

Niveau 1, C1, coefficient 290 :

Salarié chargé de façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse et formule des conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilités.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (à ce jour, diplôme d'ingénieur agricole).

Niveau 2, C2, coefficient 350 :

Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire mandataire social, gérant ou dirigeant nommé par le conseil d'administration.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et en matériel à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions ayant un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il représente l'entreprise auprès des clients, fournisseurs et de l'administration.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents réglementaires.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (diplôme d'ingénieur agricole).

4. Période d'essai et période d'adaptation

Période d'essai

La période d'essai pour les contrats de travail à durée indéterminée est subordonnée à l'accord écrit des parties. Sa durée, renouvelable une fois pour une durée identique, est fixée comme suit :

- techniciens et agents de maîtrise : 3 mois ;
- cadres : 4 mois.

La durée de la période d'essai ainsi que la possibilité de son renouvellement figurent expressément dans la lettre d'engagement.

Au cours de la période d'essai, le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties, en respectant les délais de prévenance fixés par le code du travail.

La période d'essai des salariés embauchés par contrat de travail à durée déterminée sera établie suivant la réglementation en vigueur.

Période d'adaptation

Lorsqu'un salarié présent sur l'entreprise est promu dans un emploi de technicien, d'agent de maîtrise ou de cadre, l'employeur peut être amené à évaluer ses compétences dans ce nouvel emploi pendant une période dite période d'adaptation, qui permet également au salarié d'apprécier si ce nouveau poste lui convient.

Cette période d'adaptation doit être formalisée par écrit dans un avenant au contrat de travail. Sa durée ne peut excéder celle de la période d'essai correspondant à l'emploi proposé.

Si l'une ou l'autre des parties vient à mettre fin à la période d'adaptation, le salarié se verra replacé dans ses fonctions antérieures ou dans des fonctions similaires.

5. Durée du travail

Par référence aux articles 11.1 et 11.2 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, le temps de travail des techniciens, agents de maîtrise et cadres est organisé comme suit :

Les techniciens et agents de maîtrise des niveaux I et II sont considérés comme salariés suivant l'horaire collectif. Avec leur accord écrit, il peut être établi avec eux une convention de forfait sur une base mensuelle ou annuelle en heures.

Les cadres de niveau 1 sont considérés comme cadres organisant de façon autonome leur temps de travail. Un salarié autonome est un salarié qui a une maîtrise effective de son temps de travail et une liberté d'organisation qui ne peut résulter des seules directives de l'employeur.

Une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures ou de jours de travail doit être établie avec eux et figurer expressément dans le contrat de travail ou un avenant. Elle est régie par les dispositions des articles 11.3 ou 11.4 de l'accord national précité.

S'agissant du salarié au forfait en jours, dans le cadre de l'autonomie dont il dispose, il doit organiser son temps de travail en veillant à respecter la durée du repos quotidien de 11 heures et la durée de repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures auxquelles s'ajoute le repos quotidien de 11 heures), sauf dans les cas où l'entreprise ou l'exploitation aurait obtenu une dérogation. Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois à l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail.

Afin d'assurer des garanties suffisantes pour les salariés soumis au forfait jours, il doit être mis en place un dispositif mensuel de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle, qui peut être constitué par un système autodéclaratif du salarié sous la responsabilité de l'employeur, doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours

de repos hebdomadaires, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

En tant que de besoin, et au minimum chaque année, un entretien doit être organisé entre le salarié soumis au forfait en jours et son supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'adéquation de sa charge de travail au nombre de jours travaillés, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié. Ces entretiens doivent permettre de prendre, le cas échéant, des actions correctives.

Les cadres de niveau 2 sont considérés comme cadres dirigeants. Ils ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail. La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée dans le contrat de travail ou un avenant.

6. Salaire

Le salaire mensuel des techniciens et agents de maîtrise des niveaux 1 et 2 est établi :

- soit par référence à la durée légale du travail ; en ce cas, les heures supplémentaires éventuellement effectuées sont rémunérées à la fin de chaque mois ;
- soit en fonction d'un forfait en heures défini par écrit avec l'employeur ; en ce cas, la rémunération forfaitaire qui leur est versée est calculée en tenant compte des majorations pour heures supplémentaires, en application de l'article 7.3 de l'accord national précité.

La rémunération mensuelle des cadres de niveau 1 définie en annexe de la présente convention correspond au forfait annuel ou mensuel défini dans leur contrat de travail ou l'avenant signé avec leur employeur.

La rémunération mensuelle des cadres de niveau 2 est la rémunération forfaitaire des dirigeants.

7. Primes d'ancienneté et d'intéressement

La prime d'ancienneté est attribuée aux cadres dans les conditions suivantes :

- après 5 ans de service dans une même exploitation ou pour le compte d'un même exploitant : majoration du salaire de base de 2 % ;
- après 10 ans de service dans une même exploitation ou pour le compte d'un même exploitant : majoration du salaire de base de 2,5 %.

Les organisations signataires de la présente convention recommandent aux parties de déterminer d'un commun accord les modalités de liquidation d'une prime d'intéressement en faveur des cadres.

8. Préavis

En cas de rupture du contrat de travail, la durée réciproque de préavis est fixée à :

- 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres de niveau 1 ;
- 4 mois pour les cadres de niveau 2.

Pendant la durée du préavis, le cadre est autorisé à s'absenter au maximum une journée par semaine pour rechercher un nouvel emploi.

Le contrat de travail ayant pris fin, le cadre devra libérer le logement dont il jouissait en accessoire de celui-ci.

9. Indemnité de licenciement

Quand la résiliation du contrat de travail est le fait de l'employeur, hors le cas de faute grave, le technicien, agent de maîtrise ou cadre ayant plus de 1 an d'ancienneté et moins de 3 ans d'ancienneté a droit à une indemnité de licenciement calculée sur la base de 1/5 de mois par année de présence.

A partir de 3 ans de présence, le technicien, agent de maîtrise ou cadre a droit à une indemnité égale à 1 mois de salaire par année de présence, avec un maximum de 6 mois pour les techniciens et agents de maîtrise de niveau 1, de 8 mois pour les techniciens et agents de maîtrise de niveau 2 et les cadres de niveau 1, et de 12 mois pour les cadres de niveau 2.

Cette indemnité ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement calculée selon les dispositions des articles R. 1234-1 et suivants du code du travail.

10. Départ ou mise à la retraite

1. Départ à la retraite à l'initiative du cadre

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier de sa pension de vieillesse doit respecter le délai de préavis prévu au paragraphe 8.

Il a droit, au moment de son départ, à une indemnité de départ à la retraite égale à 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté, augmentée de 1/10 de mois par année accomplie au-delà de 10 ans d'ancienneté, sans pouvoir excéder 3 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

2. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite est la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un technicien, agent de maîtrise ou cadre remplissant les conditions d'âge requises et ayant, le cas échéant, donné son accord conformément aux dispositions de l'article L. 1237-5 du code du travail.

L'employeur devra notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant le délai de préavis prévu au paragraphe 8 et verser au salarié une indemnité calculée sur la base de 1/5 de mois par année de présence, majorée de 2/15 de mois par année de présence à partir de 10 ans d'ancienneté.

11. Maintien du salaire en cas d'arrêt de travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident pris en charge par la mutualité sociale agricole et donnant lieu au versement d'indemnités journalières, l'employeur assure au technicien, agent de maîtrise ou cadre le maintien du salaire brut que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler jusqu'à l'intervention directe de la garantie incapacité de travail assurée par la CPCEA et tant que l'indemnité journalière du régime de base est servie au salarié.

Le total des indemnités journalières complémentaires et de celles versées par les assurances sociales agricoles ne pourra pas excéder le montant du salaire net.

12. Retraite complémentaire et prévoyance

Les agents de maîtrise, techniciens et cadres relevant des présentes dispositions sont affiliés pour la retraite complémentaire à la CAMARCA (régime ARRCO), à la CRCCA (régime AGIRC) et, pour le régime prévoyance et complémentaire santé, à la CPCEA.

CAMARCA, CRCCA et CPCEA ont leur siège au 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris. »

Article 2

Le classement du personnel d'encadrement dans la nouvelle grille de définition des emplois ne peut être la cause d'une diminution du salaire minimal conventionnel dont les salariés bénéficiaient antérieurement ; en revanche, la modification de la définition de l'emploi ou de sa dénomination ou la modification du coefficient, niveau ou échelon y afférents ne peuvent être en aucun cas considérés comme la perte d'un avantage acquis.

La conversion des anciens coefficients en « niveau et échelon » de la nouvelle classification s'opérera au moyen de la grille de concordance suivante :

ANCIEN COEFFICIENT	POSITION DANS LA NOUVELLE CLASSIFICATION	
Chef d'équipe Coefficient 200	TM1 E1	Technicien ou agent de maîtrise Niveau 1, échelon 1, coefficient 200
Contremaître Coefficient 230	TM1 E2	Technicien ou agent de maîtrise Niveau 1, échelon 2, coefficient 230
Chef de culture 1 ^{er} degré Coefficient 260	TM2	Technicien ou agent de maîtrise Niveau 2, coefficient 260
Chef de culture 2 ^e degré Coefficient 290	C1	Cadre niveau 1, coefficient 290
Directeur d'exploitation Coefficient 350	C2	Cadre niveau 2, coefficient 350
Régisseur gérant Coefficient 400		

Article 3

Le paragraphe 4 de l'annexe III est remplacé par les dispositions ci-dessous.

« IV. – Personnel d'encadrement à compter du 1^{er} juillet 2012

(En euros.)

TAM en horaire collectif	TAUX horaire	SALAIRE pour 35 heures par semaine soit 1 820 heures par an Taux horaire × 151,67	SALAIRE FORFAITAIRE pour 2 094 heures par an Taux horaire × 180,21
TAM1 E1, coefficient 200	13,92	2 111,82	2 509,20
TAM1 E2, coefficient 230	16,01	2 428,59	2 885,58
TAM2, coefficient 260	18,10	2 745,36	3 261,96

TAM et cadres autonomes	TAUX horaire	SALAIRE FORFAITAIRE pour 2 094 heures ou 218 jours par an Taux horaire × 180,21
C1, coefficient 290	20,19	3 638,34

CADRES DIRIGEANTS	SALAIRE FORFAITAIRE
C2, coefficient 350	5 018,40

Fait à Troyes, le 5 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord départemental
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE
DES SALARIÉS NON CADRES
(Bouches-du-Rhône)
(6 octobre 2009)

(Etendu par arrêté du 17 mars 2010,
Journal officiel du 25 mars 2010)

AVENANT N° 1 DU 12 DÉCEMBRE 2013

NOR : AGRS1497047M

Entre :

La FDSEA des Bouches-du-Rhône ;

La FD CUMA des Bouches-du-Rhône,

D'une part, et

L'UD FGA CFDT des Bouches-du-Rhône ;

Le SNCEA CFE-CGC des Bouches-du-Rhône,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre du suivi des comptes de résultats du régime conventionnel prévoyance assuré par CRIA 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^{er}

Modification de la garantie invalidité

Les dispositions du premier alinéa du paragraphe « Garantie invalidité » de l'article 5 « Garanties » sont modifiées comme suit :

« Le salarié bénéficie, en cas d'invalidité permanente résultant d'une maladie ou d'un accident de la vie privée de catégorie 2 ou 3, d'une rente égale à 5 % du salaire annuel brut de référence, versée chaque mois. »

Article 2

Hausse des cotisations

Afin de tenir compte du déséquilibre constaté entre les cotisations encaissées et les prestations servies, il a été convenu d'augmenter les cotisations du régime.

Le 2 de l'article 7 « Cotisations » est remplacé par les dispositions suivantes :

« 7.2. Taux de cotisation et répartition

Le taux global des cotisations destinées au financement des prestations définies à l'article 5 est de 0,79 % sur les tranches A et B des rémunérations.

La couverture des prestations « incapacité temporaire en relais du complément de rémunération » définies à l'article 5 est assurée par une cotisation de 0,40 %, prise en charge intégralement par les salariés sur leur participation globale.

La répartition entre employeur et salarié est présentée dans le tableau ci-dessous :

(En pourcentage.)

GARANTIES	EMPLOYEUR	SALARIÉ	ENSEMBLE
Capital décès + majoration enfant à charge + allocation frais d'obsèques	0,23	0	0,23
Incapacité temporaire de travail en relais du complément de rémunération	0	0,40	0,40
Incapacité permanente professionnelle	0,05	0,03	0,08
Invalidité	0,04	0,04	0,08
Total	0,32	0,47	0,79

Article 3

Suppression de l'annexe I

L'annexe I est supprimée.

Article 4

Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant, dont l'extension est demandée, sera déposé conformément aux dispositions légales et entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Saint-Rémy-de-Provence, le 12 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord départemental
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES
(Bouches-du-Rhône)
(6 octobre 2009)

(Etendu par arrêté du 17 mars 2010,
Journal officiel du 25 mars 2010)

AVENANT N° 2 DU 12 DÉCEMBRE 2013

NOR : AGRS1497048M

Entre :

La FDSEA des Bouches-du-Rhône ;

La FD CUMA des Bouches-du-Rhône,

D'une part, et

L'UD FGA CFDT des Bouches-du-Rhône ;

L'UD FGTA FO des Bouches-du-Rhône ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC des Bouches-du-Rhône,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

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 6 octobre 2009 instituant une assurance complémentaire frais de santé pour les salariés agricoles non cadres des Bouches-du-Rhône. 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^{er}

Modification de l'article 3

Aux premier et deuxième alinéas de l'article 3 « Salariés bénéficiaires », les mots : « 1 an d'ancienneté » sont remplacés par les mots : « 6 mois d'ancienneté ».

Article 2

Remplacement de l'article 4

L'article 4 « Dispenses d'affiliation » est remplacé par les dispositions suivantes.

Dispense d'affiliation

Le salarié se trouvant dans un des cas ci-dessous a la possibilité de solliciter une dispense d'affiliation au présent régime.

1. Le salarié bénéficie d'une assurance frais de santé en qualité d'ayant droit de son conjoint, concubin ou partenaire d'un Pacs, en application d'un accord collectif obligatoire pour lui, avec :

- soit un niveau de prestations au moins équivalent à celui du présent accord ;
- soit une clé de répartition des cotisations employeur-salarié plus favorable au salarié, et un niveau de prestations au moins équivalent à celui du présent accord.

Le salarié peut demander à être exclu de l'assurance complémentaire frais de santé prévue au présent accord dès lors qu'il apporte un document attestant chaque année cette couverture obligatoire, avec un descriptif des prestations, et le niveau de prise en charge employeur-salarié de la cotisation afférente. Cette exclusion prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de modification des prestations ou de la clé de répartition des cotisations à un niveau inférieur à celui fixé dans le présent accord, de cessation du régime obligatoire ou à la demande du salarié.

2. Le salarié bénéficie de la CMU-C ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale. Cette dispense ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel.

3. Le salarié bénéficie d'une couverture complémentaire santé obligatoire du fait d'une autre activité, hors champ d'application du présent accord, exercée simultanément : il peut demander à être exclu de la présente assurance complémentaire.

4. 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.

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.

5. Les salariés en contrat à durée déterminée, y compris les apprentis, ayant 6 mois d'ancienneté et moins de 12 mois d'ancienneté.

6. Pour les salariés à employeurs multiples 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 auprès de son employeur les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense. En cas de non-renouvellement de la demande d'exclusion et des justificatifs, le salarié cotisera obligatoirement au régime frais de santé le premier jour du mois civil suivant.

Au jour de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 2 du 12 décembre 2013, les salariés à temps partiel ou en contrat à durée déterminée ayant entre 6 mois 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 de l'avenant.

Après l'entrée en vigueur de l'avenant précité, 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 d'ancienneté de 6 mois d'ancienneté.

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 premier jour 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 3

Modification de l'article 8

A compter de la date fixée par la loi rendant obligatoire le dispositif de portabilité, une cotisation supplémentaire de 0,05 % sera appelée pour couvrir la portabilité de l'assurance complémentaire frais de santé, mise en place à l'article 6.

Les quatre premiers alinéas du paragraphe « Taux de cotisation et répartition » de l'article 8 « Cotisations » sont remplacés par les dispositions suivantes :

« La tarification isolée obligatoire concerne le salarié seul.

Le taux global d'appel de la cotisation mensuelle destinée au financement des prestations définies à l'article 5 et de la portabilité définie à l'article 11 est de 1,17 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Ce taux global de cotisation est réparti à raison de :

- 16 % à la charge de l'employeur, étant précisé que la participation de l'employeur ne peut excéder 6 € ;
- 84 % à la charge du salarié, plus, le cas échéant, la part employeur excédant le plafond de 6 €. »

Article 4

Transfert des dispositions de l'article 9

Les dispositions de l'article 9 « Offre à adhésion volontaire et facultative » sont transférées dans l'annexe II, désormais rédigée comme suit (voir en annexe au présent avenant).

Article 5

Transfert des dispositions de l'article 11

Les dispositions de l'article 11 « Suspension du contrat de travail » sont transférées dans l'article 9, désormais rédigé comme suit :

« Article 9

Suspension du contrat de travail

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 de 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 6

Nouvelles dispositions de l'article 11

L'article 11 est désormais rédigé comme suit :

« Article 11

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 en annexe III du présent accord.

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 lequel les prestations demandées sont dues. »

(Voir annexe III ci-après.)

Article 7

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 8

Date d'effet

Le présent avenant prendra effet à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Saint-Rémy-de-Provence, le 12 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXES

Après l'annexe I « Tableau des garanties », sont intégrées dans l'accord les annexes suivantes :

« Annexe II

Offre à adhésion volontaire et facultative

« Les partenaires offrent la possibilité d'une adhésion volontaire et facultative pour des extensions du régime dans le cadre d'adhésions de la famille, du conjoint et/ou des enfants à charge, avec des prestations identiques au régime mis en place par le présent accord, dans les cas suivants :

- le salarié bénéficiaire du présent accord souhaite étendre la couverture prévue à ses ayants droit définis ci-dessous ;
- le salarié ne remplit pas la condition d'ancienneté requise et souhaite adhérer à titre individuel et utiliser les possibilités d'extension.

Dans tous les cas, ces offres d'adhésion étant prises à titre volontaire, le salarié s'acquitte de la totalité de la cotisation directement auprès de l'organisme assureur.

La cotisation est fixée à 1,12 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) pour une adhésion individuelle. Pour l'extension aux ayants droit de l'assuré, cette cotisation de 1,12 % est majorée de :

- 2,70 % pour l'extension à la famille, ce qui représente un taux global de 3,82 % du PMSS ;
- 1,52 % pour l'extension au conjoint, ce qui représente un taux global de 2,64 % du PMSS ;
- 1 % pour l'extension par enfant à charge.

Le régime des assurés à titre volontaire est mutualisé dans un compte distinct de celui des assurés à titre obligatoire. Les cotisations correspondant au régime facultatif pourront évoluer différemment de celles correspondant au régime obligatoire si les résultats financiers de chacun des régimes le justifient.

Pour le bénéfice du présent régime, sont considérés comme conjoint :

- la personne mariée avec le participant et non séparée de corps ;
- la personne qui a conclu un pacte civil de solidarité (Pacs) avec le participant ;
- le concubin du participant justifiant de 2 années de vie commune (la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'un enfant est né de l'union), sous réserve que le salarié soit libre, au regard de l'état civil, de tout lien de mariage ou de Pacs.

Par enfants, il faut entendre :

- les enfants du salarié (légitimes, adoptés ou reconnus) ;
- les enfants recueillis par le salarié et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue ;
- les enfants qui ont été élevés par le salarié pendant 9 ans au moins avant leur 16^e anniversaire ;
- les enfants dont la qualité d'ayant droit du conjoint, cocontractant d'un Pacs ou concubin du salarié aura été reconnue par le régime de base de sécurité sociale.

Sont considérés comme enfants à charge :

- tous les enfants âgés de moins de 18 ans ;
- tous les enfants âgés de moins de 26 ans s'ils sont étudiants, apprentis ou demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage ;
- tous les enfants invalides au sens de la législation sociale si l'état d'invalidité a été constaté avant leur 21^e anniversaire. »

« Annexe III

Dispositions légales sur la portabilité (Cf. art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, par la complémentaire santé 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 premier alinéa. »

Accord collectif
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE
DES SALARIÉS NON CADRES
(Landes)
(15 octobre 2009)
(Etendu par arrêté du 27 mai 2010,
Journal officiel du 4 juin 2010)

AVENANT N° 2 DU 3 DÉCEMBRE 2013

NOR : AGRS1497043M

Entre :

La FDSEA des Landes ;

La fédération des syndicats agricoles CGA, MODEF des Landes ;

La FD des CUMA des Landes ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires des Landes,

D'une part, et

La FNAF CGT, section agriculture ;

Le SGA CFDT des Landes ;

La FGTA FO, section agriculture ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires de l'accord collectif ont décidé de procéder à des aménagements au niveau des cotisations et à des mises à jour. Ainsi :

- les cotisations sont majorées afin d'équilibrer le régime, avec intégration de la portabilité ;
- les cas de dispense d'affiliation sont mis à jour ;
- le tableau des garanties santé est mis à jour.

Article 1^{er}

Définition des salariés. – Précision terminologique

Les termes : « salariés non cadres » figurant dans l'accord sont remplacés par les termes : « 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

Bénéficiaires

Les dispositions de l'article 4 « Bénéficiaires » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les garanties frais de santé s'appliquent à titre obligatoire aux salariés justifiant de 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise. L'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert ladite ancienneté.

A l'exclusion :

- des cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 ainsi que de la caisse de retraite complémentaire cadres en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans leur convention collective ;
- des VRP ressortissant à d'autres dispositions conventionnelles obligatoires.

Le présent accord met en place une couverture de type isolé (obligatoire) / famille (facultative). Sont couverts également les ayants droit du salarié, si le salarié choisit de couvrir sa famille.

Contractuellement, l'entreprise peut choisir par dérogation d'étendre à titre obligatoire et collectif la couverture de ses salariés à leurs ayants droit.

Sont considérés comme ayants droit du salarié :

a) Le conjoint marié ou le cocontractant d'un Pacs résidant en France et non séparé de droit ou de fait.

b) Le concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune ou s'ils ont un enfant en commun, sous réserve que le salarié ne soit ni marié ni pacsé.

c) Les enfants du salarié, de son conjoint, partenaire ou concubin définis ci-dessous :

Enfants :

- les enfants du participant (légitimes, adoptés ou reconnus, nés ou à naître) ;
- les enfants recueillis par le participant et pour lequel la qualité de tuteur lui est reconnue ;
- les enfants qui ont été élevés par le participant pendant 9 ans au moins avant leur 16^e anniversaire ;
- les enfants dont la qualité d'ayant droit du participant aura été reconnue par le régime de base.

Enfants à charge :

- les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- les enfants âgés de 18 à moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage ;
- les enfants reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge, à condition que l'état d'invalidité ait été constaté avant leur 21^e anniversaire.

Cas particulier : les garanties frais de santé s'appliquent sans condition d'ancienneté aux salariés nouvellement embauchés dans les 3 mois qui suivent leur départ d'une entreprise visée par la même convention collective et dans laquelle ils bénéficiaient déjà des garanties du présent accord. »

Article 3

Tableaux des garanties

Les tableaux de remboursements santé et de services de l'article 5 « Garanties » sont remplacés par les tableaux ci-après.

(Voir tableaux pages suivantes.)

« Tableau de remboursements

	PRESTATIONS	RÉGIME obligatoire (RO) ⁽¹⁾	REMBOURSEMENT complémentaire (RC) dans la limite des frais réels après le remboursement RO	TOTAL (RO + RC) dans la limite des frais réels ⁽¹⁾
Soins courants	Consultation, visite ou acte technique médical des généralistes, spécialistes, sages-femmes	70 % BR	230 % BR	300 % BR
	Actes d'auxiliaires médicaux (infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures)	60 % BR	TM	100 % BR
	Analyses, examens de laboratoire	De 60 % à 100 % BR	TM	100 % BR
	Actes de radiologie	70 %	TM	100 % BR
	Autres actes techniques	De 60 % à 100 % BR	TM	100 % BR
	Médecines douces (acupuncture, homéopathie, chiropractie, ostéopathie...) Actes de prévention selon les conditions prévues dans l'arrêté du 8 juin 2006 (*)	– Variable	23 € par consultation dans la limite de 4 consultations par an et par famille TM	23 € par consultation dans la limite de 4 consultations par an et par famille 100 % BR
Pharmacie	Médicaments prescrits et remboursés par le RO	De 15 % à 100 % BR	TM	100 % BR
	Pharmacie non prise en charge par le RO, sur prescription	–	40 € par an et par famille	40 € par an et par famille
	Vaccins non pris en charge par le RO	–	40 € par an et par famille	40 € par an et par famille
Prothèses, appareillage	Petit appareillage, pansements et fournitures médicales	60 % BR	405 % BR	465 % BR
	Grand appareillage (prothèse oculaire et faciale, orthoprothèse)	100 % BR	400 % BR	500 % BR
	Fauteuil roulant	100 % BR	400 % BR	500 % BR
	Orthopédie	60 % BR	405 % BR	465 % BR

	PRESTATIONS	RÉGIME obligatoire (RO) ⁽¹⁾	REMBOURSEMENT complémentaire (RC) dans la limite des frais réels après le remboursement RO	TOTAL (RO + RC) dans la limite des frais réels ⁽¹⁾
	Prothèse auditive remboursée par le RO	60 %	395 % BR + 350 € par an et par oreille limité à 1 équipement par période de 3 ans ⁽²⁾	455 % BR + 350 € par an et par oreille, limité à 1 équipement par période de 3 ans
Optique	Verres correcteurs pris en charge par le RO	60 % BR	175 € par an et par bénéficiaire	60 % BR + 175 € par an et par bénéficiaire
	Lentilles correctrices prises en charge par le RO	60 % BR	175 € par an et par bénéficiaire	60 % BR + 175 € par an et par bénéficiaire
	Monture prise en charge par le RO	60 % BR	175 € par an et par bénéficiaire	60 % BR + 175 € par an et par bénéficiaire
	Lentilles correctrices non jetables, non prises en charge par le RO	–	175 € par an et par bénéficiaire	60 % BR + 175 € par an et par bénéficiaire
	Lentilles correctrices jetables, non prises en charge par le RO	–	175 € par an et par bénéficiaire	60 % BR + 175 € par an et par bénéficiaire
	Forfait verres unifocaux	60 % BR	182 € par an et par bénéficiaire	60 % BR + 182 € par paire, limité à 1 paire par an
	Forfait verres progressifs et multifocaux	60 % BR	350 € par an et par bénéficiaire	60 % BR + 350 € par paire, limité à 1 paire par an
	Crédit optique	–	+ 50 € la 3 ^e année si pas de consommation les 2 années précédentes	+ 50 € la 3 ^e année si pas de consommation les 2 années précédentes
	Chirurgie des défauts visuels (myopie, hypermétropie, astigmatisme ou presbytie)	–	250 € par an et par bénéficiaire	250 € par an et par bénéficiaire

	PRESTATIONS	RÉGIME obligatoire (RO) ⁽¹⁾	REMBOURSEMENT complémentaire (RC) dans la limite des frais réels après le remboursement RO	TOTAL (RO + RC) dans la limite des frais réels ⁽¹⁾
Dentaire	Soins conservateurs, consultation, acte ou radio dentaire	70 % BR	TM	100 % BR
	Prothèse dentaire définitive prise en charge par le RO	70 % BR	340 % BR + crédit 85 € par an et par bénéficiaire	410 % BR + 85 € par an et par bénéficiaire
	Inlay core	70 % BR	100 %	170 % BR
	Implantologie non prise en charge par le RO	–	200 € par an et par bénéficiaire	200 € par an et par bénéficiaire
	Parodontologie non prise en charge par le RO	–	100 € par an et par bénéficiaire	100 € par an et par bénéficiaire
	Actes d'orthodontie pris en charge par le RO	De 70 % à 100 % BR	280 %-250 % BR	350 % BR
Polyvalents	Actes d'orthodontie non pris en charge par le RO	–	200 € par an et par bénéficiaire	200 € par an et par bénéficiaire
	Transport pris en charge par le RO (sauf cure thermale)	65 %	A concurrence des FR	A concurrence des FR
	Forfait « acte lourd » (en médecine de ville et en hospitalisation)	–	18 €	18 €
	Forfait confort en cas de HAD acceptée par le RO	–	52 € par jour limité à 60 jours par an + crédit « prestations de services » limité à 400 € par an et par famille	52 € par jour limité à 60 jours par an + crédit « prestations de services » limité à 400 € par an et par famille
Hospitalisation	Cure thermale prise en charge par le RO : frais d'hydrothérapie	65 % BR	35 % BR + 150 € par an et par bénéficiaire	100 % BR + 150 € par an et par bénéficiaire
	Médical et chirurgical :			
	Frais de soins et de séjour, honoraires	De 80 % à 100 % BR	400 % BR	De 480 % à 500 % BR
	Forfait journalier	–	FR	FR
	Chambre particulière	–	78 € par jour	78 € par jour

	PRESTATIONS	RÉGIME obligatoire (RO) ⁽¹⁾	REMBOURSEMENT complémentaire (RC) dans la limite des frais réels après le remboursement RO	TOTAL (RO + RC) dans la limite des frais réels ⁽¹⁾
	Frais de lit d'accompagnant ⁽³⁾		52 € par jour, limité à 30 jours par an	52 € par jour, limité à 30 jours par an
	Confort (TV, téléphone...)	–	26 € par an	26 € par an
	Maternité :			
	Frais de soins et de séjour, honoraires médicaux et paramédicaux	De 80 % à 100 % BR	TM + 200 % BR	300 % BR
	Chambre particulière	–	52 € par jour	52 € par jour
	Psychiatrie :			
	Frais de soins et de séjour, honoraires médicaux et paramédicaux	80 % BR	TM + 200 % BR	300 % BR
	Forfait journalier	–	FR limité à 30 jours par an	FR limité à 30 jours par an

RO : régime obligatoire ; BR : base de remboursement ; TM : ticket modérateur ; FR : frais réels.

(1) Les taux de remboursement du régime obligatoire sont fournis à titre indicatif ; ce sont les taux en vigueur en décembre 2013.

(2) Un équipement tous les 3 ans et un réglage par an.

(3) Y compris en maison de repos ou en structure hôtelière agréée par l'établissement hospitalier.

(*) Actes de prévention responsables (Liste de l'arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code) donnés à titre informatif et en vigueur en 2013 :

Un détartrage annuel complet sus et sous-gingival effectué en 2 séances maximum (SC12).

Un dépistage de l'hépatite B (code NABM 4713, 4714, 0323, 0351).

Un scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), effectué sur les premières et deuxième molaires permanentes, une fois par dent et avant le quatorzième anniversaire.

Un bilan du langage oral et/ou un bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24) à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans.

Un dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : audiométrie tonale ou vocale (CDQP010), audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015), audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011), audiométrie tonale et vocale (CDQP012), audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie (CDQP002).

L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans.

Les vaccinations suivantes seules, ou combinées :

Diphthérie, tétanos et poliomyélite : tous âges, coqueluche : avant 14 ans, hépatite B : avant 14 ans, BCG : avant 6 ans, rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant, *Hae-mophilus influenzae* B, vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

Services

	PRESTATIONS	SERVICES
Soins courants	Consultation, visite ou acte technique médical des généralistes, spécialistes, sages-femmes	Informations par téléphone sur les adresses proches du domicile. Mise en relation pour échanger par téléphone avec un médecin.
	Actes d'auxiliaires médicaux (infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures)	Informations sur les laboratoires proches du domicile. Mise en relation pour échanger par téléphone avec un médecin
	Analyses, examens de laboratoire	
	Actes de radiologie	
	Autres actes techniques	
	Médecines douces (acupuncture, homéopathie, chiropractie, ostéopathie...)	
	Actes de prévention selon les conditions prévues à l'arrêté du 8 juin 2006	
Pharmacie	Médicaments prescrits et remboursés par le RO	Quatre portages de médicaments à domicile en cas d'immobilisation de plus de 5 jours
	Pharmacie non prise en charge par le RO, sur prescription	
	Vaccins non pris en charge par le RO	Informations sur le calendrier des vaccins
Prothèses, appareillage	Petit appareillage, pansements et fournitures médicales	Informations par téléphone pour trouver le matériel, organisation de la livraison
	Grand appareillage (prothèse oculaire et faciale, orthoprothèse)	Informations par téléphone pour trouver le matériel, organisation de la livraison
	Fauteuil roulant	
	Orthopédie	
	Prothèse auditive acceptée par le RO	Organisation et prise en charge de l'acheminement d'une prothèse de remplacement en cas de perte
Optique	Verres correcteurs pris en charge par le RO	Organisation et prise en charge de l'acheminement d'une paire de lunettes de remplacement en cas de perte Service d'analyse et de conseil sur les devis optique.
	Lentilles correctrices prises en charge par le RO	
	Monture prise en charge par le RO	
	Lentilles correctrices non jetables, non prises en charge par le RO	
	Lentilles correctrices jetables, non prises en charge par le RO	
	Forfait verres unifocaux	
	Forfait verres progressifs et multifocaux	
	Crédit optique	
	Chirurgie des défauts visuels (myopie, hypermétropie, astigmatisme ou presbytie)	
Dentaire	Soins conservateurs, consultation, acte ou radio dentaire	Service d'analyse et de conseil sur les devis dentaires.

	PRESTATIONS	SERVICES
	Prothèse dentaire définitive prise en charge par le RO Inlay core Implantologie non prise en charge par le RO Parodontologie non prise en charge par le RO Actes d'orthodontie pris en charge par le RO Actes d'orthodontie non pris en charge par le RO	
Polyvalents	Transport pris en charge par le RO (sauf cure thermale)	Communication d'adresses d'ambulanciers et organisation de la course
	Forfait « acte lourd » (en médecine de ville et en hospitalisation)	
	Forfait confort en cas de HAD acceptée par le RO	Communication d'adresses de prestataires à domicile. Organisation et prise en charge de 20 jours de prestations de services dans la limite de 30 heures par an et par contrat
	Cure thermale prise en charge par le RO : Frais d'hydrothérapie	
Hospitalisation	Médical et chirurgical : Frais de soins et de séjour, honoraires Forfait journalier Chambre particulière Frais de lit d'accompagnant ⁽¹⁾ Confort (TV, téléphone...)	Remboursement complémentaire d'un éventuel reliquat sur les frais de lit d'accompagnant et de télévision Remboursement des frais de transfert du téléphone du domicile sur le téléphone de la chambre
	Maternité : Frais de soins et de séjour, honoraires médicaux et paramédicaux Chambre particulière	Information par téléphone sur la santé, la vie quotidienne, la diététique, l'hygiène, les vaccins Orientation vers des organismes spécialisés
	Psychiatrie : Frais de soins et de séjour, honoraires médicaux et paramédicaux Forfait journalier	

(1) Y compris en maison de repos ou structure hôtelière agréée par l'établissement hospitalier.

« Services d'assistance »

GARANTIES D'ASSISTANCE INTÉGRÉES	ASSISTANCE
Aide à la vie quotidienne	
Permanence médicale	Inclus
Informations pratiques par téléphone	Inclus
Informations et organisation de téléassistance	Inclus

GARANTIES D'ASSISTANCE INTÉGRÉES	ASSISTANCE
<p>En cas d'immobilisation imprévue du bénéficiaire au domicile</p> <p>Garde des enfants mineurs de moins de 16 ans</p> <p>Assistance maternelle</p> <p>Garde des ascendants</p> <p>Recherche et prise en charge d'une personne qualifiée</p> <p>Aide ménagère</p> <p>Garde d'animaux domestiques</p> <p>Organisation de la venue d'un proche</p>	<p>(D'au moins 5 jours)</p> <p>30 heures</p> <p>30 heures</p> <p>30 heures</p> <p>150 €</p> <p>Inclus</p>
<p>En cas d'hospitalisation imprévue d'un bénéficiaire</p> <p>Réservation d'un lit en milieu hospitalier</p> <p>Prise en charge d'un lit accompagnant</p> <p>Garde des enfants mineurs de moins de 16 ans</p> <p>Assistance maternelle</p> <p>Garde des ascendants</p> <p>Recherche et prise en charge d'une personne qualifiée</p> <p>Aide ménagère</p> <p>Garde d'animaux domestiques</p> <p>Transmission de messages urgents</p> <p>Soutien psychologique</p>	<p>(D'au moins 2 jours)</p> <p>Inclus</p> <p>30 heures</p> <p>30 heures</p> <p>30 heures</p> <p>150 €</p> <p>Inclus</p> <p>6 entretiens</p>
<p>Assistance en cas de maladie imprévue d'un enfant</p> <p>Garde d'enfant malade</p> <p>Répétiteur scolaire</p>	<p>(D'au moins 3 jours)</p> <p>Plafond 10 heures par jour</p> <p>Maximum 2 fois par an et par enfant</p> <p>Plafond 10 heures par semaine si nécessaire jusqu'à la fin de l'année scolaire</p>
<p>Assistance en cas de décès d'un bénéficiaire</p> <p>Aide à domicile en cas de décès pour effectuer les formalités administratives</p> <p>Rapatriement de corps si décès à plus de 50 km du domicile</p> <p>Garde des enfants mineurs de moins de 16 ans</p> <p>Assistance maternelle</p> <p>Garde des ascendants</p> <p>Recherche et prise en charge d'une personne qualifiée</p> <p>Aide ménagère pour le conjoint survivant</p> <p>Garde d'animaux domestiques</p> <p>Soutien psychologique</p>	<p>4 heures</p> <p>6 000 €</p> <p>30 heures</p> <p>30 heures</p> <p>30 heures</p> <p>150 €</p> <p>6 entretiens</p>
<p>Assistance en cas de longue maladie d'un parent, décès d'un parent, mise en œuvre de la garantie répétiteur scolaire pour plus de 3 mois, divorce des parents entraînant le redoublement de l'enfant</p>	<p>Bilan orientation scolaire de l'enfant</p>

GARANTIES D'ASSISTANCE INTÉGRÉES	ASSISTANCE
Assistance en cas de déplacement professionnel	Rapatriement médical (illimité) Rapatriement de corps Venue d'un collaborateur de remplacement

Article 4

Dispenses d'affiliation

La liste des dispenses d'affiliation de l'article 6 « Dispenses d'affiliation » est remplacée par la liste suivante :

« Des dispenses d'affiliation à la garantie complémentaire frais de santé sont possibles dans les situations suivantes :

- au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, les salariés bénéficiant d'une assurance frais de santé en qualité d'ayants droit de leur conjoint, concubin ou partenaire d'un Pacs tels que définis par la loi en application d'un accord collectif obligatoire pour lui, peuvent demander à être dispensés d'affiliation de l'assurance complémentaire frais de santé prévue au présent accord dès lors qu'ils apportent un document attestant chaque année cette couverture obligatoire pour un niveau de prestations supérieur. Cette dispense 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 celui fixé dans le présent accord, de cessation du régime obligatoire ou à la demande du salarié. En cas de dispense, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'employeur ;
- les bénéficiaires de la CMU complémentaire ainsi que ceux bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale. Toutefois, cette dispense ne vaut que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire santé obligatoire du fait d'une autre activité exercée simultanément ;
- les salariés à temps partiel et les apprentis pour lesquels le montant de leur cotisation est égal ou supérieur à 10 % de leur rémunération brute.

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 (calcul sur 12 mois continus), le salarié devra alors obligatoirement cotiser à la garantie complémentaire santé ;

- les salariés membres d'un couple travaillant dans la même entreprise, l'un des deux pouvant être assuré en qualité d'ayant droit ;
- les salariés, les saisonniers et les apprentis en contrat à durée déterminée inférieur à 12 mois ;
- les salariés et apprentis en contrat à durée déterminée supérieur ou égal à 12 mois s'ils justifient par écrit d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garantie. »

(Le reste de l'article est inchangé.)

Article 5

Cessation et maintien des garanties

Les dispositions de l'article 7 « Cessation et maintien des garanties » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les garanties cessent après la rupture du contrat de travail ou en cas de décès du salarié.

Lors d'une démission ou d'un départ en retraite, la cessation intervient dès le premier jour du mois suivant la rupture du contrat de travail. La cotisation du mois de départ est due.

Cependant, les garanties sont maintenues dans les cas suivants :

Article 7.1

Maintien de garantie au profit des anciens salariés et des ayants droit d'un salarié décédé

A. – Bénéficient gratuitement du maintien de la garantie santé les ayants droit d'un salarié décédé jusqu'à la fin des 3 mois civils suivant la date du décès.

B. – Bénéficient du maintien de la garantie santé dans le cadre d'un contrat individuel, sans condition de période probatoire, d'examen ou de questionnaire médical :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, et ce sur leur demande dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail et sans condition de durée ;
- les ayants droit d'un salarié pendant les 12 mois suivant la période de gratuité prévue au A, à condition qu'ils en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

Pour ces personnes, le tarif applicable peut être supérieur au montant fixé à l'article 8 « Cotisations » dans la limite de 150 %.

Article 7.2

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 (dispositions figurant pour information en annexe à l'avenant n° 2 du 3 décembre 2013).

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

Article 6

Cotisations

Les dispositions de l'article 8 « Cotisations » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Garanties obligatoires

Le présent régime couvre à titre obligatoire le salarié seul.

Le taux global de la cotisation mensuelle du présent régime "complémentaire frais de santé", couvrant le seul salarié à titre obligatoire, est exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et est égal à 1,43 % du PMSS.

La cotisation obligatoire ainsi prévue est répartie à raison de :

- 15 % à la charge de l'employeur ;
- 85 % à la charge du salarié.

Néanmoins, l'employeur peut décider dans son entreprise d'une meilleure prise en charge sur la part du salarié.

Extension famille facultative (conjoint et enfants à charge)

Les salariés ayant l'ancienneté requise ont la possibilité d'étendre la couverture prévue dans le cadre du présent régime obligatoire à leur famille (ayants droit : conjoint et enfants à charge), à titre individuel et facultatif.

La cotisation résultant de cette garantie facultative, à la seule charge du salarié, est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale. Elle est égale à 2,336 % du PMSS (hors cotisation du salarié).

Dérogation

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord peuvent également choisir d'étendre à titre obligatoire et collectif la couverture des salariés à leurs ayants droit. Dans ce cas, l'une des deux structures tarifaires suivantes pourra être choisie.

Le tarif uniforme :

La cotisation couvre le salarié et l'ensemble de ses ayants droit. Elle est égale à 3,319 % du PMSS.

Le tarif isolé / famille (obligatoire) :

La cotisation "isolé" couvre obligatoirement le salarié sans ayants droit au sens du présent accord. Elle est égale à 1,430 % du PMSS.

La cotisation famille couvre obligatoirement le salarié et l'ensemble de sa famille dès lors qu'il a au moins un ayant droit au sens du présent accord. Elle est égale à 2,761 % du PMSS.

Concernant la cotisation uniforme et la cotisation famille, la répartition employeur/salarié (au minimum, 15 % de la cotisation « isolé » à la charge de l'employeur) devra figurer dans l'acte fondateur (accord collectif, décision unilatérale de l'employeur...) rédigé au niveau de chaque entreprise souscriptrice.

Pour information le PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale) en 2014 est égal à 3 129 €.

Collecte des cotisations

La collecte des cotisations du régime obligatoire est confiée par l'organisme désigné à la caisse de MSA compétente sur le territoire des Landes selon les termes d'une convention de gestion conclue entre eux.

Suspension du contrat de travail

a) Suspension du contrat de travail pour un motif non lié à la maladie, l'accident ou la maternité.

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 de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé pendant les 3 premiers mois civils suivant la suspension du contrat, sans versement de cotisation.

Après cette période, et tant que dure la suspension du contrat de travail, le salarié peut demander à l'organisme assureur de continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé à titre individuel, en s'acquittant de la totalité de la cotisation.

L'employeur doit informer l'organisme assureur ou son délégataire dès le début de la suspension du contrat de travail, en précisant sa durée.

b) Suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou maternité donnant lieu à paiement d'indemnités journalières ou maintien de salaire par l'employeur.

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité indemnisé par le régime de base de sécurité sociale 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 civil complet d'absence. Si l'absence est inférieure à un mois civil complet, la cotisation est due intégralement (part patronale et part salariale).

Mutualisation

Le régime des assurés à titre volontaire obligatoire est mutualisé dans un compte distinct des autres régimes. »

Article 7

Date d'effet

Le présent avenant prendra effet au premier jour du trimestre civil qui suit la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et, au plus tôt, au 1^{er} juin 2014 concernant les prestations relatives à la portabilité.

Article 8

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera établi en 3 exemplaires pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Mont-de-Marsan, le 3 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

DISPOSITIONS LÉGALES SUR LA PORTABILITÉ DÉFINIES PAR LA LOI N° 2013-504 DU 14 JUIN 2013 RELATIVE À LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI (ART. L. 911-8 DU CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE)

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, 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. 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 ;
5. 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 premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de cessation du contrat de travail.

Accord collectif
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES
(Tarn-et-Garonne)
(16 septembre 2009)

(Etendu par arrêté du 25 février 2010,
Journal officiel du 5 mars 2010)

AVENANT N° 2 DU 4 NOVEMBRE 2013

NOR : AGRS1497049M

Entre :

La FDSEA de Tarn-et-Garonne ;

La FD des CUMA de Tarn-et-Garonne ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de Tarn-et-Garonne,

D'une part, et

Le SDCEA CFE-CGC ;

Le SGA CFDT de Tarn-et-Garonne ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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 organisations syndicales de salariés agricoles ont décidé de mettre en conformité 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^{er}

Les dispositions de l'article 1^{er} « Champ d'application » sont modifiées comme suit :

« Le présent accord s'applique sur le département du Tarn-et-Garonne aux :

- salariés agricoles relevant du présent accord et non affiliés à l'AGIRC ;
- employeurs des exploitations agricoles proprement dites, des exploitations d'élevage, de dressage, des exploitations de cultures spécialisées (viticulture, arboriculture, cultures maraîchères...), des entreprises de travaux agricoles, des coopératives de culture en commun et d'utilisation en

commun de matériel agricole, à l'exception de celles effectuant exclusivement des opérations de déshydratation (champ professionnel), dont le siège social se situe dans le département du Tarn-et-Garonne (champ territorial). »

Article 2

Les dispositions de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » sont modifiées comme suit :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié ayant 4 mois d'ancienneté 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. »

Au paragraphe « Garanties à adhésion individuelle et facultative » de l'article 5 « Garanties », les mots : « salariés non cadres ayant moins de 4 mois d'ancienneté » sont remplacés par les mots : « salariés non affiliés à l'AGIRC et ayant moins de 4 mois d'ancienneté ».

Article 3

Les dispositions de l'article 4 « Affiliation » sont modifiées comme suit :

« 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 assureur 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.

Dispense 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 4 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 diminution du niveau de prestations à un niveau inférieur à celui fixé 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 ces employeurs cotise 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 4 mois d'ancienneté, avec les justificatifs de leur situation.

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 4

Les dispositions du 1 « Taux et répartition » de l'article 7 « Cotisations » sont modifiées comme suit :

« 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 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 1,13 % du PMSS.

Elle est répartie comme suit :

- 17,59 % à la charge de l'employeur, dans la limite de 5 € ;
- 82,41 % à la charge du salarié.

Garantie optionnelle facultative

Le salarié pourra affilier, facultativement, ses ayants droit selon les options suivantes :

- faire garantir dans les conditions prévues à l'article 6 le remboursement des frais de santé engagés par le conjoint moyennant un taux de cotisation spécifique de 1,97 % du PMSS ;
- faire garantir dans les conditions prévues à l'article 6 le remboursement des frais de santé engagés par les enfants à charge moyennant un taux de cotisation spécifique de 0,99 % du PMSS avec gratuité à compter du 3^e enfant ;
- faire garantir dans les conditions prévues à l'article 6 le remboursement des frais de santé engagés par le salarié ayant moins de 4 mois d'ancienneté dans l'entreprise moyennant un taux de cotisation spécifique de 1,13 % du PMSS.

Ces cotisations sont à la charge exclusive du salarié.

Dispositions communes aux régimes concernant l'évolution et la révision des cotisations

Les cotisations sont indexées au 1^{er} 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^{er} septembre, et le pourcentage d'augmentation du plafond mensuel de la sécurité sociale constaté entre le 1^{er} janvier de l'exercice précédent et le 1^{er} janvier de l'exercice concerné.

Elles peuvent également évoluer au 1^{er} 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 5

Il est inséré après l'article 9 « Cessation des garanties » un article 10 rédigé comme suit :

« Article 10

Portabilité

Les salariés bénéficient, à compter du 1^{er} 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 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. »

Article 6

Les articles 10 « Suspension du contrat de travail », 11, 12, 13, 14 et 15 de l'accord deviennent respectivement les articles 11, 12, 13, 14, 15 et 16.

L'article 11 est rédigé comme suit :

« Article 11

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 7

Le présent avenant, dont les parties signataires ont convenu de demander sans délai l'extension, 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^{er} juin 2014 concernant les dispositions relatives à la portabilité.

Article 8

Le présent avenant sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Montauban, le 4 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE
DES SALARIÉS NON CADRES
(Tarn-et-Garonne)
(16 septembre 2009)
(Etendu par arrêté du 11 juin 2010,
Journal officiel du 24 juin 2010)

AVENANT N° 3 DU 4 NOVEMBRE 2013

NOR : AGRS1497050M

Entre :

La FDSEA de Tarn-et-Garonne ;

La FD des CUMA de Tarn-et-Garonne ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de Tarn-et-Garonne,

D'une part, et

Le SDCEA CFE-CGC ;

Le SGA CFDT de Tarn-et-Garonne ;

La FNAF CGT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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 organisations syndicales de salariés agricoles ont décidé de modifier la catégorie objective assurée et d'instaurer le dispositif de portabilité.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 1^{er} « Champ d'application » sont modifiées comme suit :

« Le présent accord s'applique sur le département du Tarn-et-Garonne aux :

- salariés agricoles relevant du présent accord et non affiliés à l'AGIRC ;
- employeurs des exploitations agricoles proprement dites, des exploitations d'élevage, de dressage, des exploitations de cultures spécialisées (viticulture, arboriculture, cultures maraîchères...), des entreprises de travaux agricoles, des coopératives de culture en commun et d'utilisation en commun de matériel agricole, à l'exception de celles effectuant exclusivement des opérations

de déshydratation (champ professionnel), dont le siège social se situe dans le département du Tarn-et-Garonne (champ territorial). »

Article 2

Les dispositions de l'article 4 « Salariés bénéficiaires » sont modifiées comme suit :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié, suivant les conditions d'ancienneté prévues pour chacune des garanties prévues à l'article 5 ci-après, relevant du champ d'application du présent accord et non affilié à l'AGIRC.

L'ancienneté, lorsqu'elle est requise, est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert ladite ancienneté. »

Article 3

Aux dispositions du 2 « Taux de cotisation et répartition » de l'article 7 « Cotisations » est ajouté le paragraphe suivant :

« Dispositions communes aux régimes concernant l'évolution
et la révision des cotisations

Les cotisations peuvent évoluer au 1^{er} janvier de chaque année en fonction des résultats du régime ou des évolutions législatives et réglementaires, sous réserve du respect d'un préavis de 2 mois et après consultation des partenaires sociaux. »

Article 4

Les dispositions du 4 « Suspension du contrat de travail » de l'article 7 « Cotisations » sont modifiées comme suit :

« 4. 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 ne donnant pas lieu au maintien de tout ou partie de salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime pour une autre cause que l'arrêt de travail pour maladie, maternité, accident, les garanties prévues en cas de décès peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à 1 mois civil donnant lieu :

- soit à un maintien total ou partiel de salaire ;
- soit au versement 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,

le bénéfice des garanties décès, incapacité permanente est maintenu avec versement des cotisations correspondantes.

Suspension du contrat de travail pour maladie,
accident (toutes origines) ou pour maternité

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité donnant lieu ou non :

- soit au maintien total ou partiel de salaire ;
- soit au versement 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,

et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et incapacité permanente professionnelle sont maintenues sans versement des cotisations pour tout mois civil complet d'absence.

Si la suspension est inférieure à 1 mois, la cotisation est calculée sur le salaire et/ou le complément de salaire versé par l'employeur. »

Article 5

Il est inséré après l'article 7 « Cotisations » un article 8 rédigé comme suit :

« Article 8

Portabilité

Les salariés bénéficient, à compter du 1^{er} juin 2015, 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 ;
- 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 ;
- 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.

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. »

Les articles 8 « Accord de gestion spécifique et suivi du régime », 9, 10 et 11 de l'accord deviennent respectivement les articles 9, 10, 11 et 12.

Article 6

Le présent avenant, dont les parties signataires ont convenu de demander sans délai l'extension, 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, le 1^{er} juin 2015 concernant les dispositions relatives à la portabilité.

Article 7

Le présent avenant sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Montauban, le 4 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165140070-000214

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
